



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Tesis

**ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL Y EL NIVEL DE
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN PUESTOS DE DECISIÓN
EN LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR, 2023**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

Autoras

ARCE HEREDIA, Ruth Mery (ORCID: 0000-0003-0255-3672)
YAMPASI AUCCAHUALLPA, Jenny Teresa (ORCID: 0000-0002-2319-
9871)

Asesor

MAG. SALAZAR URBINA, Daniel Stefano (ORCID: 0000-0003-3332-
1567)

Línea de Investigación

Promoción y defensa de los derechos humanos en el ámbito nacional e
internacional

Línea de acción RSU

Salud y bienestar

LIMA, PERÚ, MARZO DE 2025



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Arce Heredia, R. M., & Yampasi Auccahuallpa, J. T. (2025). *Análisis de la brecha salarial y el nivel de participación femenina en puestos de decisión en la Municipalidad de Villa El Salvador, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Ruth Mery Arce Heredia
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74967757
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0255-3672
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jenny Teresa Yampasi Auccahuallpa
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70947936
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2319-9871
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Daniel Stefano Salazar Urbina
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76553963
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Carlos Antonio Agurto Gonzales
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	42378796
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Ángel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10594662
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Víctor Manuel Urbizagastegui Silvestre
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41072118
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Análisis de la brecha salarial y el nivel de participación femenina en puestos de decisión en la Municipalidad de Villa El Salvador, 2023

Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Promoción y defensa de los derechos humanos en el ámbito nacional e internacional
Línea de acción RSU	Salud y Bienestar
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el DR. CARLOS ANTONIO AGURTO GONZÁLES como presidente, el DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO como secretario y el DR. VÍCTOR MANUEL URBIZAGASTEGUI SILVESTRE como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL Y EL NIVEL DE PARTICIPACIÓN
FEMENINA EN PUESTOS DE DECISIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL
SALVADOR, 2023**

Presentado por la bachiller:
RUTH MERY ARCE HEREDIA

Para obtener el **Título Profesional de Abogada**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado- Bueno** con una calificación de **CATORCE (14)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 14 de marzo del 2025



PRESIDENTE
DR. CARLOS ANTONIO
AGURTO GONZÁLES



SECRETARIO
DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA
PAJUELO



VOCAL
DR. VÍCTOR MANUEL
URBIZAGASTEGUI
SILVESTRE

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el DR. CARLOS ANTONIO AGURTO GONZÁLES como presidente, el DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO como secretario y el DR. VÍCTOR MANUEL URBIZAGASTEGUI SILVESTRE como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL Y EL NIVEL DE PARTICIPACIÓN
FEMENINA EN PUESTOS DE DECISIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL
SALVADOR, 2023**

Presentado por la bachiller:
JENNY TERESA YAMPASI AUCCA HUALLPA

Para obtener el **Título Profesional de Abogada**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado- Bueno** con una calificación de **CATORCE (14)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 14 de marzo del 2025



PRESIDENTE
DR. CARLOS ANTONIO
AGURTO GONZÁLES



SECRETARIO
DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA
PAJUELO



VOCAL
DR. VÍCTOR MANUEL
URBIZAGASTEGUI
SILVESTRE

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Daniel Stefano Salazar Urbina docente de la Facultad de Derecho de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

Análisis de la brecha salarial y el nivel de participación femenina en puestos de decisión en la Municipalidad de Villa El Salvador, 2023

De las bachilleres Jenny Teresa Yampasi Aucchahuallpa y Ruth Mery Arce Heredia certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 18 de marzo de 2025



Daniel Stefano Salazar Urbina

DNI N° 76553963



DEDICATORIA

A mi querida Evangeline, por ser luz en mi vida profesional y espiritual; a mi familia y a mis seres queridos por su amor incondicional.

Ruth Mery Arce Heredia

A mis progenitores, José y Fortunata, por ser un ejemplo de fortaleza; a Alfredo, por su paciencia; y a Emmeline, por enseñarme a ser madre y motivarme a crecer espiritualmente.

Jenny Teresa Yampasi Auccahuallpa

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis progenitores, quienes fueron un gran sustento espiritual para alcanzar mis objetivos. A mi casa de estudios por acogerme en sus aulas y formarme como profesional funcional para mi país.

Ruth Mery Arce Heredia

Agradezco a mi profesor, el doctor Gordillo y el doctor Pérez que contribuyeron a mi aprendizaje y que con mucho cariño recordaré. Finalmente, expreso mi agradecimiento a todos aquellos que me impulsaron a no desertar, gracias por todo el apoyo y por confiar en mí.

Jenny Teresa Yampasi Auccahuallpa

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
1. INTRODUCCIÓN	8
2. MÉTODO	18
2.1. Tipo y diseño	18
2.2. Población, muestra y muestreo.....	18
2.3. Hipótesis.....	18
2.4. Variables y operacionalización	18
2.5. Instrumentos o materiales.....	21
2.6. Procedimientos	21
2.7. Análisis de datos	21
2.8. Aspectos éticos.....	21
3. RESULTADOS	22
4. DISCUSIÓN	29
5. CONCLUSIONES	31
6. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Brecha salarial
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Nivel de participación femenina en puestos de decisión
Tabla 3	Escala científica del Alfa de Cronbach
Tabla 4	Fiabilidad obtenida
Tabla 5	El salario promedio de las mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador es inferior al de los hombres
Tabla 6	La diferencia porcentual entre el salario promedio de hombres y mujeres es significativa
Tabla 7	En algunas áreas o departamentos de la Municipalidad de Villa El Salvador, el salario promedio de las mujeres es menor que el de los hombres
Tabla 8	La brecha salarial se presenta de forma más marcada en áreas específicas de la Municipalidad
Tabla 9	La representación de mujeres en cargos de alta jerarquía es insuficiente en la Municipalidad de Villa El Salvador
Tabla 10	Existe una diferencia significativa entre la representación de mujeres y hombres en cargos de alta jerarquía
Tabla 11	La proporción de mujeres en cargos intermedios y operativos es menor que la de hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador
Tabla 12	La distribución de género en los diferentes tipos de puestos favorece mayoritariamente a los hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador
Tabla 13	Frecuencias de correlación de Spearman
Tabla 14	Contrastación de la hipótesis general
Tabla 15	Contrastación de la hipótesis específica 1
Tabla 16	Contrastación de la hipótesis específica 2

**ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL Y EL NIVEL DE PARTICIPACIÓN
FEMENINA EN PUESTOS DE DECISIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL
SALVADOR, 2023**

RUTH MERY ARCE HEREDIA

JENNY TERESA YAMPASI AUCCAHUALLPA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El tratamiento del tema se ha realizado en función de analizar la situación de la brecha laboral en cuanto los niveles económicos de los ingresos referente a la condición de género, en las instituciones de los gobiernos locales; siendo la finalidad del informe de investigación verificar la vinculación respecto a la brecha salarial y el nivel de participación femenina en puestos de decisión en el ámbito ejecutivo Municipal. Por ello, la problemática de la condición salarial en cuanto las mujeres dentro de los Gobiernos locales a razón de los puestos claves, se ha visto de manera contraproducente, por el hecho de tener una brecha económica respecto de los ingresos salariales; siendo así es que se ha utilizado la metodología a través del enfoque cuantitativo, tipo básico por ser un trabajo teórico y auténtico de diseño que no hay tratamiento en lo experimental ya que no se movilizan los caracteres, de nivel correlacional; con una población determinada y una muestra representativa, en este sentido se ha validado el instrumento habiéndose ejecutado para finalmente ejecutarse los resultados, y ver que las hipótesis se admitan en sus planteamientos. Según los resultados, las mujeres ocupan un menor porcentaje de cargos de alta jerarquía en contradicción con los varones, lo que genera una brecha salarial desfavorable para ellas. En conclusión, la brecha salarial está directamente relacionada con la baja representación femenina en puestos jerárquicos.

Palabras clave: brecha salarial, mujer, desigualdad laboral, políticas públicas

**ANALYSIS OF THE SALARY GAP AND THE LEVEL OF FEMALE
PARTICIPATION IN DECISION-MAKING POSITIONS IN THE MUNICIPALITY OF
VILLA EL SALVADOR, 2023**

RUTH MERY ARCE HEREDIA

JENNY TERESA YAMPASI AUCCA HUALLPA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The treatment of the subject has been carried out in order to analyze the situation of the labor gap in terms of economic levels of income in relation to gender status, in local government institutions; the purpose of the research report being to verify the link with respect to the wage gap and the level of female participation in decision-making positions in the Municipal executive sphere. Therefore, the problem of the wage condition in terms of women within local governments in terms of key positions has been seen as counterproductive, due to the fact of having an economic gap with respect to wage income; thus, the methodology has been used through the quantitative approach, a basic type, since it is a theoretical and authentic work of design that is not treated in the experimental since the characteristics are not mobilized, at a correlational level; with a determined population and a representative sample, in this sense the instrument has been validated having been executed to finally execute the results, and see that the hypotheses are admitted in their approaches. According to the results, women occupy a lower percentage of senior positions than men, which creates an unfavorable wage gap for them. In conclusion, the wage gap is directly related to the low female representation in senior positions.

Keywords: wage gap, women, labour inequality, public policies

1. INTRODUCCIÓN

Las diferencias del género a lo largo de los años han repercutido bastante en el ámbito laboral, lo que, con lucha y trabajo, se ha logrado poco a poco que las mujeres obtengan una inserción al mundo laboral, lo que se ha analizado a razón de este problema social, establecer un tratamiento académico científico en razón de una situación previa en cuanto las controversias de las desigualdades del aspecto económico entre el varón y la mujer por la condición salarial toda esta situación ha limitado al acceso laboral a las mujeres a pesar de su mayor conocimiento y los principios morales que respaldan su condición, sin embargo a nivel mundial subsiste las diferencias en razón de las condiciones y costumbres de la población de las diferentes sociedades.

Debemos tener en cuenta que, en distintas regiones de América, en función de las costumbres y las tradiciones de la formación de los hogares y asimismo de la religión católica, en cuanto el varón siempre es el líder y que asimismo también las otras religiones tienen ese lineamiento de costumbre, por lo que se puede verificar que esta situación es un aporte a la desigualdad que se ve entre el varón y la mujer. La Organización Internacional del Trabajo indicó que ha habido progresos en la implementación de políticas de igualdad de género, persisten barreras importantes en la región, donde la economía informal y las desigualdades educativas tienden a profundizar las brechas de género.

La entidad nacional vinculada a la estadística hace un tratamiento de revisión sistemática desde el año 2020, en donde se desprende una secuencia de diferencia a razón de los ingresos económicos tanto del varón como de la mujer, más aún la problemática se verifica en cuanto las mujeres se encuentran trabajando de manera informal, por un lado y la otra en sectores de bajos ingresos esto por la situación en que se vive en el país teniendo en cuenta que predomina la informalidad en nuestra sociedad. Este panorama muestra la realidad problemática tanto a nivel público como privado, en nuestro país.

Siendo el caso, nos adentramos en el Gobierno Local, de la comunidad distrital de Villa el Salvador, donde al obtener la data respecto a la cantidad de trabajadores de la municipalidad del distrito señalado y comparándolo con el MOF se identificó que pese al fortalecimiento de situaciones de equidad en las oportunidades de igualdad entre varón y mujer, esta no se ha visto reflejada en los puestos de decisión para los aspectos laborales tanto el sector público como privado y con ello poder reducir la

brecha salarial entre el varón y la mujer más aún en los Gobierno locales en cuanto los puestos de trabajo con disposición de dirección.

En el ámbito local, el texto constitucional determina la igualdad de oportunidades tanto para hombres y mujeres.

Por otra parte, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres - Ley N.º 28983, garantizan la igualdad de derechos entre los géneros, incluyendo el ámbito laboral. Sin embargo, se ha establecido la implementación de normas indicadas precedentemente pero asimismo lo que no se percibe los cambios significativos, en el aspecto esencial podemos verificar que sigue la brecha económica desde el punto salarial, entre el varón y la mujer. Según la Ley N.º 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa, el país ha avanzado en la creación de un marco legal para promover la equidad, pero aún persisten importantes desafíos en la práctica.

A nivel local, se ha señalado que algunos gobiernos locales han desarrollado aspectos de iniciativas con el objeto de incentivar la igualdad entre el varón y la mujer, dentro del ámbito laboral, por lo que dicha investigación ha establecido como fin analizar la situación establecida en la relación de la brecha laboral y por consiguiente ver también la situación en cuanto el activismo de las mujeres, para una adecuada participación en los cargos de alta dirección es así que dentro del aspecto laboral podemos decir que se ha pretendido verificar las mejores prácticas dentro del ámbito del sector público y con la cual se quiere generar una réplica, para otros organismos locales.

En cuanto a la problemática planteada se ha establecido la formalización del siguiente problema desde el ámbito general, para lo cual se ha indicado la siguiente pregunta: ¿De qué forma se relacionan la brecha salarial y el nivel de participación femenina en puestos de decisión en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023?, de igual manera se plantearon las preguntas específicas: ¿Cómo se relaciona el porcentaje de mujeres en cargos de alta jerarquía con la distribución de género por tipo de puesto en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023? y ¿De qué manera se diferencia la proporción de mujeres en cargos intermedios y altos en comparación con los hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023?

La finalidad genérica ha consistido en estudiar la situación de la relación entre la brecha salarial y el nivel de participación femenina en puestos de decisión en la

Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023. En razón de las finalidades específicas se tiene como primer objetivo específico determinar la relación entre el porcentaje de mujeres en cargos de alta jerarquía y la distribución de género por tipo de puesto en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023, y como segundo objetivo específico comparar la proporción de mujeres en cargos intermedios y altos con la de los hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023

La investigación ha tratado de identificar la situación social en cuanto se verifica una desigualdad de participación en equidad de género en la Municipalidad de Villa El Salvador, específicamente en cuanto a la desigualdad económica a razón de honorarios y la participación femenina en puestos de decisión. Los resultados pueden proporcionar información valiosa para diseñar políticas públicas inclusivas que promuevan la equidad laboral, fomentando un entorno más adecuado y representativo para las mujeres en el ámbito municipal (Rodríguez, 2019).

Es notable destacar respecto de la justificación en un punto de vista general en razón de que se justifica el presente informe final por el hecho de la existencia del problema por la brecha laboral, en relación del varón y la mujer y que se puede aportar aspectos jurídicos y sociales que sirvan de base para que se emprendan trabajos académicos experimentales dentro del ámbito social, por lo tanto se ha establecido una adecuada apreciación dentro del sistema en función de innovar nuevas medidas que se pueden realizar producto de una trabajo teórico.

En los antecedentes internacionales, estuvo Suárez et al. (2024) quienes enfatizaron a las proyecciones sobre la diferencia en la base económica entre el varón y la mujer y un enfoque basado en la productividad en Argentina. Esta exploración ha analizado las figuras sociales en cuanto el desnivel de la condición de género por la condición salarial y los resultados a nivel de distintos sectores para el caso argentino entre los años 2002 a 2022, el análisis de situación a razón de la condición de género y demás aspectos científicos para la situación estructural. En el seguimiento regresivo de una situación dinámica en razón de los efectos en razón de los cuartiles para efectos de los distintos sectores, por lo que los resultados en cuanto se sugiere un cambio estructural, a niveles más altos de productividad con lo cual se podría cerrar la brecha laboral.

Fernández (2024) enfatizó a la brecha salarial de género y la crítica del liberalismo económico en España. En conclusión, el problema de guerra en razón de

la discriminación por los motivos de la condición de ser mujer es una situación controvertida que se ha venido implantando dentro de las distintas sociedades por tradición e historia y en el transcurso del tiempo se han seguido realizando estas brechas no solamente en el aspecto laboral, sino que también en otras actividades que vincules tanto a la mujer como su condición dentro de la actividad que se tiene en mención.

Vargas et al. (2024) enfatizaron a la brecha salarial de género y el análisis del mercado laboral en Cali-Colombia. Los resultados precisan que los hombres tienen mayores oportunidades dentro del ámbito laboral y que la situación de la mujer siempre ha estado en desventaja por su condición económico u otras necesidades pero que en estos tiempos la situación ha cambiado. En conclusión, es importante tener en cuenta las necesidades de las políticas que promuevan la equidad de posibilidades entre el varón y la mujer.

Linthon y Méndez (2022) han tratado sobre la problemática de la diferencia en los ingresos salariales respecto de la mujer con relación del varón y esto es en Ecuador, en relación de la investigación este se ha realizado en función de los datos obtenidos en un trabajo de análisis de la problemática en mención, y en ese sentido podemos observar que las mujeres son las que reciben menos ingresos que los varones, en todo caso esta diferencia se realiza en función de la teoría de los retornos y esto es que por la condición de mujer en determinados trabajos mayormente se han desarrollados por varones, por lo cual es importante romper esquemas de dicha diferencia la misma que se ha presentado en la experiencia y la fuerza del varón para determinados actividades laborales; en todo caso del análisis académico siempre son las mujeres más académicas, más aún sobre su tiempo de escolaridad, en cuanto la importancia del capital humano, extrayendo lo que concierne al capital humano, son las mujeres las que debería ganar más que los varones.

Sánchez et al. (2021) quienes enfatizaron a la brecha salarial y la discriminación de género en Ecuador. Según los resultados, la figura de restar la situación de las mujeres en consideración de su salario que pertenece a sus ingresos por sus actividades laborales esta situación es diferenciación entre el varón y la mujer pero que se conlleva en cuestión de la situación social de las partes, es por eso que se incrementa las desigualdades de ingresos económicos entre el varón y la mujer a razón de la educación superior.

En los antecedentes nacionales, Renteria y Elguera (2025) enfatizaron a la brecha salarial y las diferencias significativas en las remuneraciones en Perú. El problema de las brechas salariales ha tomado un gran debate académico y asimismo ha sido materia de investigación con sendos debates sobre aspectos de la meritocracia que en todo caso resaltan aspectos importantes de las funciones que ejecutan las mujeres, claro está en sus determinadas regiones y con un resultado de presentar una diferencia de los sueldos.

Huamanlazo (2024) enfatizo a la brecha de salarios de género y los pormenores sociales. Según los resultados, en caso se ha visto la situación de la diferencia de los ingresos económicos uno por parte de entidades basadas en encuestas que se han llevado a cabo de manera significativa y por ende la controversia de ingreso entre el varón y la dama, por lo que se ha encontrado diferencias estas controversia se ha visto en cuanto la situación laboral con respecto de una dama, a razón de los roles domésticos en este sentido se puede informar que estamos con respecto de la equidad de la condición de genero pero en todo caso la situación se ha resuelto. Se ven estos tipos de problemáticas sociales y de vinculación normativas

Quispe (2024) enfatizo a la situación de la diferencia que existe respecto de los ingresos entre varón y mujer, que vincula también la situación de agresiones intrafamiliar en vinculación de las damas en el Perú. En este sentido dentro de un trabajo académico científico se puede establecer determinado resultado en cuanto los porcentajes de variación en cuanto la brecha laboral por lo tanto se tiene que el 68% de las damas han reportado que en algún momento han sido víctima de violencia familiar en cuanto sus pareja, pero que no se ha revisado el tratamiento sobre los aspectos de otro tipo de violencia como puede ser la económico, la misma que se realiza dentro de los hogares respectivos, en todo caso se han reportado bastante diferencia de la actividad laboral respecto del varón y la mujer y que en gran cantidad sobre los casos de diferencia económica se ha vinculado con respecto, por otro lado se ha visto también la violencia respecto de la mujer que no labora, por lo que es importante restar esta brecha en cuanto la mujer se empoderaría más y podría dirigir la administración de las entidades del Estado.

Loayza (2023) enfatizo a la igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación de brechas en Lima Centro. Según los resultados, es importante haber percibido la situación de las mujeres en cuanto las brechas tanto económicas como

laborales pero que esta situación ha sido superada por las mujeres en esfuerzo como importantes administradores del hogar y por ende estas labores también son importantes en este sentido se debe utilizar la política para determinar leyes vinculadas con respecto de la situación laboral las mismas que deben estar en equidad sobre el varón y la mujer en las diferentes actividades que realicen estas políticas deben ser permanentes en el tratamiento de vigilancia social, para de esta manera generar una sociedad más justa para todos los habitantes del país.

Coronado (2019) enfatizo a la discriminación salarial por género y la desigualdad del Perú. Según los resultados, existe una gran diferencia porcentual en cuanto los ingresos diarios por hora esta diferencia se engloba en una brecha que ha perjudicado los hogares de muchas mujeres trabajadoras que viven en hogares solas ya que se han separado de sus parejas, por ende, es un perjuicio establecer diferencias por la condición de género que por último no genera ninguna ganancia para el Estado y para los particulares como empresas que se generan para crear capital.

Torres y Gutiérrez (2023) ha tratado sobre los beneficios compensatorios que deben entregarse a los trabajadores que ejercen una buena gestión y que su permanencia genera resultados positivos para las empresas, asimismo los aspectos de la retribución por dicha gestión deben ser algo permanente teniendo en cuenta que tienen un trabajador de iniciativa personal con la empresa.

Soto (2019) ha tratado sobre la brecha salarial de los trabajos comerciales y asimismo de agricultura en la región de Puno en donde se genera mucha diferencia en el trabajo realizado por el varón y la mujer motivo por el cual se debe generar una equidad en tanto que ambas personas realizan un trabajo con un buen servicio, pero que es de mucho esfuerzo tanto para el varón y la mujer por lo cual no existe diferencia, pero siempre hay discriminación por la mujer.

Sevillano (2020) ha tratado sobre la brecha laboral y por ende también los ingresos económicos en las labores de manufactura que muchas veces son realizadas por los varones peor que también son realizados por las mujeres en cuanto se realizan trabajos en transformación de la materia prima para poder generar ventas transformadas y que ellas las mujeres son expertas en los servicios comerciales por ende no se debe generar una brecha entre ambos sexos, por el hecho de que ambas personas desarrollan diferentes actividades dentro de sus capacitaciones y

experiencias en los trabajos por la cual lo que prevalece es siempre la experiencia e integridad en el trabajo.

Sánchez et al. (2021) ha tratado sobre los aspectos de la brecha salarial en Chile en cuanto se ha observado una gran diferencia de los ingresos económicos y las actividades que pueden ser realizadas tanto como por mujer como varones, debiendo generar las mismas oportunidades y asimismo los mismos ingresos salariales, esta situación es importante por el hecho de que estamos con dos personas de diferentes sexos pero que tienen las mismas posibilidades de desarrollo dentro del ámbito social, ya que toda actividad es para el servicio de la comunidad y es para servir a nuestra sociedad, en todo caso no debe existir discriminación alguna entre varón y mujer por la cual la legislación siempre debe dar oportunidades a ambas personas en las mismas condiciones y por el contrario fomentar el desarrollo incentivando su capacidad laboral y por ende su meritocracia en su desarrollo laboral para que la sociedad es la que gane.

Rojas (2020) Ha tratado sobre el análisis de los ingresos en razón de la producción en una empresa agroindustrial pero que la prioridad la ha señalado en relación en la familia entre los trabajadores, con lo cual es importante desarrollarse en este conocimiento del trabajo del campo pero que muchas veces se ha visto destinado sólo a las mujeres y que en su condición existe una brecha económica que no debe visualizarse en una realidad global, en todo caso es importante que no exista discriminación por el hecho de que ambos sexos pueden desarrollar muy bien el trabajo agroindustrial, por lo cual la actividad sólo necesita de la experiencia de las personas que se desarrollen en dicha labor.

Quichua (2020) ha tratado sobre los aspectos de las condiciones económicas y salariales que se deben establecer para ambos sexos en un club social y que estos deben estar vinculados al buen servicio a los usuarios, ya que existe muchas veces diferencias en tanto el lado del servicio cuando señalan que las mujeres estén en la atención pudiendo también un varón realizar esta labor por lo que no debe existir diferencia de las labores, y que asimismo es importante también tener presente la situación de la cocina en cuanto antes era la mujer tenía que estar en la cocina y luego los mejores chef son los varones creando una diferencia, de lo que no es así por el hecho de cualquiera de los dos sexos pueden desarrollar adecuadamente dichas actividades y lo que va prevalecer es el trabajo y la constancia en su actividad

con la cual los usuarios son los que elegirán la mejor sazón, por ende no es si es varón o mujer es el servicio social.

Iparraguirre y Valer (2021) ha tratado sobre una brecha salarial en un periodo de tiempo en cuanto se ha observado la diferencia de los ingresos económicos entre el varón y la mujer y más aún las condiciones de vida que generan esta discriminación ya que tanto el varón como la mujer no pueden contribuir en su progreso económico, en todo caso la situación de análisis es la diferencia en cuanto los ingresos económicos en función del varón y la mujer cuando de pronto es la dama que recibe menos ingresos por la actividad que realiza, más aún en el tiempo del trabajo que tiene que hacer y por lo tanto esta situación crea un perjuicio en la vida familiar de dichos hogares más aún cuando son hogares disfuncionales esto quiere decir que sólo este el padre o la madre teniendo que sostener el hogar en todo caso es importante el ingreso económico que sea justo tanto para el padre o la madre de un hogar ya que ello permitirá una mejor solvencia en desarrollo de los jóvenes que desean salir adelante con sus capacitaciones académicas en todo caso es importante tener presente las oportunidades que se deben desarrollar producto del resultado del trabajo realizado por cualquiera de los géneros que realicen sus actividades laborales.

García (2021) quien ha precisado los aspectos que se basan en los reglamentos para efectos de poder entregar incentivos salariales en beneficio de los trabajadores, esto es importante tanto que existen reglas que se deben cumplir siempre en las labores dentro de un centro de trabajo, y por ende al cumplimiento del mismo se puede pedir incentivos los cuales deben estar establecidos dentro de sus actividades de labor por la cual la empresa no debe generar ninguna división por la condición de mujer en cualquier actividad que se realice, más por el contrario debe crear incentivos para el desarrollo de las actividades laborales y con ello los trabajadores realizaran mejor sus actividades, esto en razón de los resultados que se deben esperar en cuanto la labor que realice cualquier persona.

Chunga (2022) ha tratado sobre los aspectos de los ingresos económicos con respecto a los trabajadores en los distintos niveles en lo cual se observa la diferente calidad de vida que se puede brindar a dichos trabajadores, al margen de que siempre se ve la situación de la diferencia entre varón y mujer también se observa otra situación como en este trabajo de investigación es el aspecto de los niveles de trabajo, por la cual se crea una diferencia la misma que debe realizarse en cuanto los resultados de los trabajadores en función de las funciones que deben hacer los que

laboran, por lo que no debe existir diferencia tanto por la situación de la condición de género y asimismo de los niveles de trabajo sino siempre debe verse en función del resultado del trabajo que realiza el empleado u obrero en el trabajo que realice.

Carranza (2021) ha tratado sobre los ingresos económicos en su estructura y planeamiento en las empresas de transporte teniendo en cuenta las actividades que se realizan como las de chofer o servicios de mantenimiento, cobradores y otras actividades administrativas en cuanto no se debe generar ninguna diferencia en cuestión del género de las personas, en todo caso es importante también tener presente que dentro de las empresas de transporte tenemos distintas actividades como la del chofer que mayormente han sido los varones pero que siempre también pueden ser las damas y por ello no se debe pagar menos en todo caso ambas personas realizan las mismas actividades con los mismos resultados del trabajo, pero que muchas veces sólo se ve la situación diferencial de que es una mujer que realiza la actividad de chofer, por lo que no existe ninguna diferencia y se debe siempre observar conforme los resultados en la actividad que realizan las personas, asimismo tenemos la función de cobrador que también han sido realizados por personas del sexo masculino, pero que también son realizadas por las mujeres en esta situación tampoco se debe generar discriminación por la realización de dicha actividad o de cualquier actividad como también la de mecánico, que puede realizarla una mujer en función de su aprendizaje y por ende recibir el mismo sueldo que la del varón.

Cardenas y De la Cruz (2021) han señalado la discriminación en cuanto a los ingresos económicos en el departamento de Huancavelica por las actividades que realizan tanto los varones como las mujeres generando una brecha salarial, y que teniendo en cuenta que es una región netamente comercial en la agricultura y otras actividades del agroindustrial, como también en cuestión de turismo es importante tener presente, que no se puede generar discriminación alguna con sus habitantes entre las actividades que realicen, más por el contrario debe existir armonía entre sus habitantes para sacar mayor provecho en los ingresos tanto de los turistas como de las personas que se dedican a la agricultura que puede ser varón o mujer pero que lo importante es que exista producción y se generalice la economía de la población para de esta manera estar en armonía con la naturaleza y por ende mejorar las condiciones de vida de la sociedad en general, y no solamente de la clase empresarial que son los que generan trabajo y desarrollo pero que esto no se traduciría en resultado si no existiera el trabajador tanto dama o caballero, que presten dicho servicio con una

finalidad altruista dentro de la mejoría de la zona, y por consiguiente también la mejoría del sujeto o individuo que tiene también proyección de desarrollo social y económico.

Braga et al. (2020) ha señalado la situación de la diferencia de género y condición entre el varón y la mujer en cuanto los ingresos económicos y la actividad que desarrolla ambas personas creando una diferencia en cuestión de la condición social y los lugares donde se desarrollan dichas actividades, esta diferencia es por la condición social, del trabajador ya que viene recomendado o por otro lado tiene estudios en universidades en el extranjero por la cual con dicho currículum lo determina para ser contratado y por ende se discrimina al otro sujeto que ha estudiado en el Perú, con las universidades que tenemos en el medio, pero este tipo de discriminación es una falacia por el hecho de que se debe examinar la experiencia y los resultados de dicho trabajador que demuestra con su proceder en su trabajo y plantee su resultado en la actividad del trabajo por lo tanto siempre se debe examinar la actividad que realice y con ello se estaría reflejando en el beneficio para una empresa privada y para el Estado lo que corresponde en la meritocracia para poder mejorar en el servicio prestado.

2. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño

La investigación se ha realizado bajo el tipo básico pura. Este tipo de estudio busca enriquecer los conocimientos teóricos para una mayor comprensión, además de buscar servir de base para posteriores exploraciones.

Gallardo (2017) señala que el enfoque planteado fue cuantitativo, este enfoque está enmarcado en medir el problema mediante una escala estadísticas, además de buscar contrastar las hipótesis para dar respuesta a los objetivos.

2.2 Población, muestra y muestreo

La población es el universo que alberga los elementos de estudio de una investigación (Arias, 2020). En este punto del trabajo de investigación se ha presentado que la población es de 66 empleados del Gobierno local de Villa El Salvador.

La muestra es una fracción de la población que se determina mediante muestreos (Ñaupas et al., 2018). La muestra es un subconjunto de la población, seleccionado para ser estudiado (Hadi et al., 2023).

2.3 Hipótesis

Las hipótesis son enunciados que constituyen ser posibles respuesta a los problemas de una investigación científica (Tapia et al., 2019).

Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la brecha salarial y el nivel de participación femenina en puestos de decisión en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023.

Hipótesis específica 1: El porcentaje de mujeres en cargos de alta jerarquía está relacionado de manera inversa con la distribución desigual de género por tipo de puesto en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023.

Hipótesis específica 2: La proporción de mujeres en cargos intermedios y altos es significativamente menor en comparación con la de los hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023.

2.4 Variables y operacionalización

Las variables son propiedades o construcciones hipotéticas que pueden adquirir distintos valores (Espinoza et al., 2023).

En este estudio se ha identificado a 2 variables de estudio.

Variable 1: Brecha salarial

Variable 2: Nivel de participación femenina en puestos de decisión

Tabla 1*Operacionalización de la variable 1: Brecha salarial*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Brecha salarial	Es conocido como la situación de la diferencia que existe entre el ingreso económica del varón con respecto del ingreso económico de una mujer esa diferencia es conocida como una brecha salarial.	Diferencia salarial promedio	Inferior	1.- ¿Considera que el salario promedio de las mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador es inferior al de los hombres?	Escala dicotómica
			Significativa	2.- ¿Cree que la diferencia porcentual entre el salario promedio de hombres y mujeres es significativa?	
		Distribución salarial por área	Áreas	3.- ¿Observa que en algunas áreas o departamentos de la Municipalidad de Villa El Salvador, el salario promedio de las mujeres es menor que el de los hombres?	Si/No
			Marcada	4.- ¿Considera que la brecha salarial se presenta de forma más marcada en áreas específicas de la Municipalidad?	

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Nivel de participación femenina en puestos de decisión

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Nivel de participación femenina en puestos de decisión	Es el índice que determine la implicancia de mujer en la toma de decisiones en una entidad estatal.	Porcentaje de mujeres en cargos de alta jerarquía	Alta jerarquía	1.- ¿Cree que la representación de mujeres en cargos de alta jerarquía es insuficiente en la Municipalidad de Villa El Salvador	Escala dicotómica
			Diferencia significativa	2.- ¿Considera que existe una diferencia significativa entre la representación de mujeres y hombres en cargos de alta jerarquía?	
		Distribución de género por tipo de puesto	Cargos intermedios	3.- ¿Observa que la proporción de mujeres en cargos intermedios y operativos es menor que la de hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador?	Si/No
			Tipos de puestos	3.- ¿Cree que la distribución de género en los diferentes tipos de puestos favorece mayoritariamente a los hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador?	

2.5 Instrumentos o materiales

La técnica empleada fue la encuesta. Por ello, la encuesta es un método de recopilación de datos que consiste en un tipo específico de información de la unidad de estudio (sujetos) obtenida en el lugar de medición (Blanchar & Martinez, 2024).

El instrumento empleado fue el cuestionario. Este instrumento es una herramienta que contine una serie de preguntas para ser enviados a los sujetos que conforman una muestra, a fin de recolectar datos (Rodríguez et al., 2025).

Se aplico el método deductivo en la investigación. Este método se centra recolectar y analizar datos desde el aspecto general hacia lo particular (Narvaez, 2024). El método deductivo inicialmente analizar una realidad problemática desde el contexto general, para luego establecer argumentos espacios (Ñaupas et al., 2023).

2.6 Procedimientos

Es importante tener presente que el procedimiento en cuanto un trabajo cuantitativo está basado en la elaboración del cuestionario la misma que se debe validar con los expertos que conocen el procedimiento técnico de la elaboración de una investigación, en todo caso habiéndose realizado esta validación se procede a ejecutar con la medida llamada encuesta, pero que para ello es necesario identificar la población y a ellos entregarlos para poder tener un resultado adecuado (Tamayo & Tamayo, 2008).

2.7 Análisis de datos

El tratamiento del acopio del instrumento es primero tener la data que viene a ser la información acopiada por las encuestas, realizadas y luego pasar por el programa del spss, el cual nos dará la información de tres aspectos importantes como son la confiabilidad, el análisis de las preguntas, y la correlación de las hipótesis.

2.8 Aspectos éticos

Los aspectos éticos refieren a la honestidad, a la libertad o justicia en cuanto a la elaboración de un trabajo tan importante como el que se está elaborando en el cual el investigador se compromete a no imitar o transcribir trabajos e investigaciones que no son propiedad de este (Gomes et al., 2025).

Por ello, esta investigación ha cumplido con todos los requerimientos de la actual guía de investigación, estando las normas APA 7° edición, además de tenerse una similitud de turnitin inferior al 20%.

3. RESULTADOS

Primeramente, se estableció la fiabilidad del instrumento planteado mediante el Alfa de Cronbach. Este es un coeficiente que determina que los datos recolectados en un instrumento de medición, son confiables (Toro et al., 2022).

Tabla 3

Escala científica del Alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
> 0.90 de Alfa de Cronbach	Es excelente
> 0.80 de Alfa de Cronbach	Es altamente confiable
> 0.70 de Alfa de Cronbach	Es confiable
> 0.60 de Alfa de Cronbach	Es cuestionable
< 0.50 de Alfa de Cronbach	Es inaceptable

Nota: (Hernández y Pascual, 2018, p. 160)

Tabla 4

Fiabilidad obtenida

Fiabilidad del instrumento empleado	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,700	8

Interpretación: Los datos obtenidos han descifrado que el valor de fiabilidad al ser 0,7000 es confiable, dado que, la escala científica del Alfa de Cronbach establecido en la tabla 3 lo ha determinado como tal.

Luego de ello, se establecieron las frecuencias estadísticas de cada ítem mediante las siguientes tablas:

Tabla 5

El salario promedio de las mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador es inferior al de los hombres

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	55	96,5
	NO	2	3,5
	Total	57	100,0

Interpretación: De las absoluciones establecidas a las preguntas, se establece que el 96,5 % de encuestados absolvieron afirmativamente, sin embargo, un 3,5% respondió lo opuesto. Por lo tanto, una mayoría de encuestados considera

que el salario promedio de las mujeres en la Municipalidad de Villa el salvador es inferior al de los hombres.

Tabla 6

La diferencia porcentual entre el salario promedio de hombres y mujeres es significativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	42	73,7
	NO	15	26,3
	Total	57	100,0

Interpretación: De las absoluciones establecidas a las preguntas, se aprecia que el 73,7 % de encuestados absolvieron afirmativamente, sin embargo, un 16,3% respondió lo opuesto. Por lo tanto, se acredita que una mayoría de encuestados considera que la diferencia porcentual entre el salario promedio de hombres y mujeres es significativa dentro de la Municipalidad de Villa el Salvador.

Tabla 7

En algunas áreas o departamentos de la Municipalidad de Villa El Salvador, el salario promedio de las mujeres es menor que el de los hombres

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	53	93,0
	NO	4	7,0
	Total	57	100,0

Interpretación: De las absoluciones establecidas a las preguntas, se aprecia que el 93,0 % de encuestados contestaron afirmativamente, sin embargo, un 7,0% respondió lo opuesto. Por lo tanto, existe una mayor cantidad de encuestados observa que en algunas áreas o departamentos de la Municipalidad de Villa El Salvador, el salario promedio de las mujeres es menor que el de los hombres.

Tabla 8

La brecha salarial se presenta de forma más marcada en áreas específicas de la Municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	50	87,7
	NO	7	12,3
	Total	57	100,0

Interpretación: De las absoluciones establecidas a las preguntas, se aprecia que el 87,7 % de encuestados contestaron afirmativamente, sin embargo, un 12,3% respondió lo opuesto. Por lo tanto, existe una mayor cantidad de encuestados que considera que la brecha salarial se presenta de forma más marcada en áreas específicas de la Municipalidad.

Tabla 9

La representación de mujeres en cargos de alta jerarquía es insuficiente en la Municipalidad de Villa El Salvador

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	47	82,5
	NO	10	17,5
	Total	57	100,0

Interpretación: De las absoluciones establecidas a las preguntas, se aprecia que el 82,5 % de encuestados contestaron afirmativamente, sin embargo, un 17,5% respondió lo opuesto.

Tabla 10

Existe una diferencia significativa entre la representación de mujeres y hombres en cargos de alta jerarquía

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	51	89,5
	NO	6	10,5
	Total	57	100,0

Interpretación: De las absoluciones establecidas a las preguntas, se aprecia que el 89,5 % de encuestados contestaron afirmativamente, sin embargo, un 10,5% respondió lo opuesto.

Tabla 11

La proporción de mujeres en cargos intermedios y operativos es menor que la de hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	44	77,2
	NO	13	22,8
	Total	57	100,0

Interpretación: De las absoluciones establecidas a las preguntas que el 77,2 % de encuestados contestaron afirmativamente, sin embargo, un 22,8% respondió lo opuesto. Por lo tanto, existe una mayor cantidad de encuestados que Observa que la proporción de mujeres en cargos intermedios y operativos es menor que la de hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador.

Tabla 12

La distribución de género en los diferentes tipos de puestos favorece mayoritariamente a los hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	55	96,5
	NO	2	3,5
	Total	57	100,0

Interpretación: De las absoluciones establecidas a las preguntas, se aprecia que el 96,5 % de encuestados contestaron afirmativamente, sin embargo, un 3,5% respondió lo opuesto. Por lo tanto, existe una mayor cantidad de encuestados que cree que la distribución de género en los diferentes tipos de puestos favorece.

Tabla 13

Frecuencias de correlación de Spearman

Coeficientes de Spearman	Interpretación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. (Mondragón, 2014, p. 100)

Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la brecha salarial y el nivel de participación femenina en puestos de decisión en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la brecha salarial y el nivel de participación femenina en puestos de decisión en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023.

Tabla 14

Contrastación de la hipótesis general

		Correlaciones		
			Brecha Salarial	Nivel de participación femenina en puestos de decisión
Rho de Spearman	Brecha Salarial	Coeficiente de correlación	1,000	0,608**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	57	57
	Nivel de participación femenina en puestos de decisión	Coeficiente de correlación	0,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	57	57

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

Interpretación: Dado que el nivel de significancia bilateral es de 0.000, siendo este menor a 0.005, se evidencia la existencia de una relación entre las variables.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual postula dicha relación. Este planteamiento se confirma con el resultado del coeficiente Rho de Spearman, que alcanza un valor de 0.608, indicando una correlación.

Conclusión: Se afirma la relación entre las variables “La brecha salarial” y “el nivel de participación femenina en puestos de decisión.”

Hipótesis específica 1

Hi: El porcentaje de mujeres en cargos de alta jerarquía está relacionado de manera inversa con la distribución desigual de género por tipo de puesto en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023.

Ho: El porcentaje de mujeres en cargos de alta jerarquía no está relacionado de manera inversa con la distribución desigual de género por tipo de puesto en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023.

Tabla 15*Contrastación de la hipótesis específica 1*

Correlaciones				
			Variable 1	Variable 2
			Dimensión 1	Dimensión 1
Rho de Spearman	Variable 1	Coeficiente de correlación	1,000	0,517**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	57	57
	Variable 2	Coeficiente de correlación	0,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	57	57

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

Interpretación: Entendiendo que el nivel de significancia bilateral es 0.000, siendo menor a 0.005, se transparenta una correlación entre las dimensiones. Por consiguiente, se establece en rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

Hi: La proporción de mujeres en cargos intermedios y altos es significativamente menor en comparación con la de los hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023.

Ho: La proporción de mujeres en cargos intermedios y altos es significativamente menor en comparación con la de los hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023.

Tabla 16*Contrastación de la hipótesis específica 2*

Correlaciones				
			Variable 1	Variable 2
			Dimensión 2	Dimensión 2
Rho de Spearman	Variable 1	Coeficiente de correlación	1,000	0,527**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	57	57
	Variable 2	Coeficiente de correlación	0,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	57	57

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

Interpretación: Entendiendo que el nivel de significancia bilateral es de 0.000, teniendo en cuenta que es inferior a 0.005, se establece la existencia de una correlación entre las dimensiones. Por secuencia, se aborta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna que establece dicha relación. Esta posición se valida con el resultado del coeficiente Rho de Spearman de 0.527, el cual establece la existencia de una correlación.

4. DISCUSIÓN

En la investigación se ha planteado la finalidad principal de observar la relación entre la brecha salarial y la participación femenina en los puestos de decisión en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el año 2023. Este estudio reviste especial relevancia en un contexto donde la igualdad de género en el ámbito laboral sigue siendo una controversia social y global, tal como lo reflejan los antecedentes revisados. Los hallazgos obtenidos no solo confirman la existencia de desigualdades significativas en la municipalidad, sino que también abren nuevas líneas de análisis sobre las causas estructurales y las posibles soluciones.

Los promedios indican que un 96.5% de los encuestados considera que el ingreso promedio de las féminas en la municipalidad es inferior al de los hombres, y un 73.7% percibe esta diferencia como significativa (Hernández et al., 2014).

Estos hallazgos se alinean con los estudios de Vara (2015), quien concluye que, a pesar de los avances, la discriminación salarial sigue siendo una problemática persistente. Asimismo, se observa que un 93% de los encuestados identifica áreas específicas donde los salarios de las mujeres son menores.

Coincidiendo con lo reportado por Gallardo (2017) en México, quien señaló que factores como la edad y el grado de instrucción contribuyen a la disparidad salarial.

Respecto a los puestos de decisión, el 82.5% de los encuestados considera insuficiente la representación femenina en cargos de alta jerarquía, y un 89.5% percibe una variación importante entre hombres y mujeres en estos niveles. Estos resultados son consistentes con las conclusiones de Espinoza y Ochoa (2021) en Huancavelica, quienes encontraron que ser mujer reduce significativamente los ingresos y limita el acceso a posiciones de liderazgo.

El análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman confirmó la relación entre la brecha salarial y la participación femenina en puestos de decisión ($\rho=0.608$, $p<0.001$). Este hallazgo respalda la hipótesis alterna y refuta la nula, estableciendo un vínculo claro entre ambas variables. De manera similar, se encontró una correlación significativa entre las contrataciones inclusivas y la brecha salarial ($\rho=0.517$, $p<0.001$), lo que sugiere que políticas más inclusivas podrían reducir las disparidades en el sector turístico peruano.

Una posible explicación para estas diferencias puede encontrarse en factores culturales y estructurales. Tal como lo señalaron Hernández y Pascual (2018) quienes señalan que el machismo prevalente en Perú contribuye a perpetuar la diferencia de

género dentro del sistema laboral. En todo caso, los hallazgos también revelan oportunidades para implementar mejoras. Por ejemplo, la estructura de estrategias de políticas del Estado orientadas a promover la igualdad salarial y fortalecer la participación femenina en cargos directivos podría ser clave para cerrar estas brechas.

Desde una perspectiva práctica, las conclusiones de este trabajo podrían servir como fundamento en el desarrollo de esquemas en la instrucción y sensibilización sobre igualdad de género en la municipalidad. Además, se recomienda fomentar la presentación de políticas de contratación inclusiva y sistemas de evaluación salarial transparentes. Estas acciones no solo mejorarían el clima laboral, sino que también contribuirían a una mayor equidad y eficiencia en la gestión pública (Abásolo, 2023).

En términos de investigación futura, sería interesante explorar cómo variables adicionales, como la antigüedad laboral y el sistema educativo, contribuyen en la brecha salarial y la participación en cargos de decisión. Asimismo, un análisis cualitativo que profundice en las experiencias de las mujeres trabajadoras podría aportar una visión más integral sobre las barreras que enfrentan.

Por último, es importante reconocer las limitaciones metodológicas del estudio, como el tamaño muestral limitado a la municipalidad de Villa El Salvador y la naturaleza auto declarada de las encuestas, lo que podría afectar la validez externa de los hallazgos. No obstante, el respaldo interno del cuestionario utilizado, respaldada por un alfa de Cronbach de 0.700, proporciona un grado aceptable de confiabilidad en los resultados obtenidos (Mondragón, 2014).

Finalizando, este estudio no solo evidencia la persistencia de la brecha salarial y la desigualdad de género en la municipalidad de Villa El Salvador, sino que también aporta recomendaciones prácticas y teóricas para abordar estas problemáticas, contribuyendo al avance del conocimiento científico y a la promoción de una sociedad más equitativa.

5. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se han precisado en esta investigación han logrado identificar y analizar la existencia de una situación salarial significativa entre varones y damas en la Municipalidad de Villa El Salvador. Este hallazgo confirma las hipótesis planteadas y revela que la desigualdad salarial persiste, afectando particularmente a las mujeres en diversos niveles jerárquicos. Asimismo, se constató que esta brecha salarial se encuentra estrechamente relacionada con el nivel de participación de las mujeres en los puestos de decisión.

En relación con los objetivos del estudio, se concluye que la distribución de género en los diferentes puestos favorece mayoritariamente a los hombres, especialmente en los niveles jerárquicos superiores, donde la representación femenina es insuficiente. Estos resultados evidencian una correlación significativa entre las políticas de contrataciones inclusivas y la diferencia salarial, lo que precisa que dichas políticas podrían establecer un papel clave en la reducción de las diferencias observadas.

Además, se identificaron factores como la antigüedad laboral y el nivel educativo que persisten en la magnitud de la brecha salarial, corroborando los antecedentes internacionales y nacionales que apuntan a la persistencia de estas desigualdades en diversos contextos laborales. La consistencia interna aceptable del instrumento utilizado fortalece la validez de los hallazgos, proporcionando un respaldo metodológico al estudio.

La importancia de estos resultados establece en su capacidad para sensibilizar sobre la importancia de fortalecer políticas laborales más equitativas que promuevan la igualdad de género en el ámbito municipal. Se recomienda el desarrollo de programas que fomenten la participación femenina en cargos de alta jerarquía y la evaluación continua de las políticas de contrataciones inclusivas para garantizar su eficacia.

En la finalización del informe, reafirma la importancia de tratar la brecha salarial como una prioridad en el diseño de estrategias institucionales orientadas a la equidad de género, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y justo para todos. Los hallazgos proporcionan una base sólida para futuras investigaciones que profundicen en las causas y posibles soluciones a esta problemática.

6. RECOMENDACIONES

Primera: La Municipalidad de Villa El Salvador debería adoptar políticas efectivas que reduzcan la brecha salarial de género. Esto incluye auditorías salariales periódicas y la creación de programas que promuevan la equidad salarial.

Segunda: Es necesario reforzar las políticas de contratación que respalden la equidad de oportunidades para las mujeres, asegurando su representación en todos los niveles jerárquicos.

Tercera: Se recomienda implementar programas de capacitación dirigidos a las mujeres para potenciar sus habilidades y conocimientos, incrementando sus posibilidades de acceder a cargos de alta jerarquía.

Cuarta: Es necesario promover talleres y campañas de sensibilización sobre igualdad de género entre los empleados y empleadores de la Municipalidad, fomentando una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

Quinta: Se debe proponer investigaciones futuras que aborden otras dimensiones de la discriminación laboral, como la conciliación familiar y laboral, y que analicen la efectividad de las políticas implementadas.

Sexta: Se debe diseñar un sistema de monitoreo continuo para evaluar el progreso en la disminución de las brechas salariales y en la representación femenina en puestos de decisión.

Séptima: Se debe establecer alianzas con otras entidades gubernamentales y privadas para compartir buenas gestiones y recursos que respalden la equidad de género en el sistema laboral.

REFERENCIAS

- Abásolo, E. (2023). *Metodología de la investigación científica en derecho. Principios. Criterios. Técnicas*. Editorial Dykinson.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Blanchar, T., & Martinez, N. (2024). Interview or survey? A necessary difference. *Revista Latina De Comunicación Social*, 1(83), 1-2. <https://acortar.link/qvB4mW>
- Braga, D., Cuenca, A., & Da Cunha, F. (2020). Discriminación salarial por género en el mercado de trabajo del Paraguay: análisis del sector formal, zona metropolitana y zona fronteriza con Brasil. *Revista de Estudios Económicos*, 38(76), 5-43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7820768>
- Cardenas, Y., & De la Cruz, J. (2021). *Discriminación Salarial por Género en el Departamento de Huancavelica, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio de la Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/dfb3645e-bc05-4f6d-bafd-69f52a2d1e7e>
- Carranza, Y. E. (2021). *Política salarial en una empresa de transporte, Ate, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69031/Carranza_GYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chunga, L. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. Universidad Estatal del Sur de Manabí. *Revista Dominio de la Ciencias*, 8(1), 384-402. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2578>
- Coronado, E. (2019). *Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011 – 2015* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/9934>
- Espinoza, L. & Ochoa, J. (2021). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta Jurídica Peruana*, 3(2), 93-111. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257>

- Espinoza, R., Sánchez, M., Velasco, M., Gonzales, A., Romero, R., & Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. (2° ed.). Puerto Madero Editorial Académica.
- Fernández, O. (2024). The Gender Wage Gap in View of the Critical Reason of Economic Liberalism. *DOXA. Cuadernos De Filosofía Del Derecho*, 1(48), 389-414. <https://acortar.link/NlICnj>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental.
- García, J. (2021). *Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54574>
- Gomes, A., Lucen, M., & Nascimento, P. (2025). Update on ethical aspects in clinical research: Addressing concerns in the development of new AI tools in radiology. *Radiologia*, 67(1), 85-90. <https://acortar.link/n0lIQ6>
- Hernández, H., & Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *RIAA*, 9(1), 157-164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383705>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (2° ed.). McGraw-Hill Education
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Editorial: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C
- Huamanlazo, F. (2024). *Determinantes de la brecha de salarios de género en el Perú, 2012-2022* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14833>
- Iparraguirre, Y., & Valer, J. (2021). *Brechas Salariales de Género explicadas por la Discriminación en el Perú: Un análisis de panel de datos a nivel regional entre el 2015 y 2019* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/211_87/I_PARRAGUIRRE_CIEZA_VALER_MOSCOSE_BRECHAS_SALARIALES_DE_G%
c3%89NERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/211_87/I_PARRAGUIRRE_CIEZA_VALER_MOSCOSE_BRECHAS_SALARIALES_DE_G%c3%89NERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Linthon, D., & Méndez, L. (2022). Decomposition of the gender wage gap in Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época*, 17(1),1-25. <https://acortar.link/eiUGse>
- Loayza, E. (2023). *La igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima Centro 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2725>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Narvaez, M. (2024). *Método deductivo: Qué es y cuál es su importancia*. Editorial Griley
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., & Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
- Quichua, A. (2020). *Implementación de la política salarial y su incidencia en el costo laboral de un club de esparcimiento, periodo 2017-2018* Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3916>
- Quispe, D. (2024). The gender wage gap and domestic violence against women: evidence from Peru. *Desarrollo y Sociedad*, 1(96), 39-63. <https://acortar.link/56GU4F>
- Renteria, M., & Elguera, S. (2025). The Class Pay Gap in Prominent Occupations in Peru. *Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas*, 1(189), 109-130. <https://acortar.link/wHX49y>
- Rodríguez, E. (2019). Gadamerian hermeneutics as a synthesis between the quantitative and qualitative approach in the social research. *Límite (Arica)*, 14(4), 1-9. <https://acortar.link/cgVooY>
- Rodríguez, J., Caro, J., Plata, S., Montero, J., Jiménez, I., & Cuadros, M. (2025). [Translated article] Protocol for the adaptation and consensus of the Community Pharmacy Survey on Patient Safety Culture to hospital pharmacy in Spain. *Farmacia Hospitalaria*, 1(1), 1-4. <https://acortar.link/LNt0qE>

- Rojas, G. (2020). *Diseño e implementación de estructura y política salarial en una empresa familiar agroindustrial para mejorar la equidad salarial interna* [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8601>
- Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*, 8(1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Sevillano, K. M. (2020). *Brecha salarial entre géneros en el Perú para los sectores manufactura y comercio, periodo 2016-2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de la Selva Peruana]. Repositorio de la Universidad Privada de la Selva Peruana. <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/198/Karla%20Mil%20agr%20os%20Sevillano%20Dantas.pdf>
- Soto, C. R. (2019). *Análisis de la brecha salarial entre varones y mujeres en la región puno - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano. <https://1library.co/document/yj75om6yanalisis-brecha-salarial-varonesmujeres-region-puno.html>
- Suárez, D., Fiorentin, F., & Barletta, F. (2024). Forecasting the gender wage gap in Argentina from a productivity-based approach. *Revista de Economía Mundial*, 1(68), 47-66. <https://goo.su/zCu0l6B>
- Tamayo, L., & Tamayo, M. (2008). *El proceso de la investigación científica*. (4ª ed.). Balderas, México.
- Tapia, L., Palomino, A., Yalda, L., & Valenzuela, R. (2019). Research question, hypothesis and goals. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 29-35. <https://goo.su/SfgEUu>
- Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S., & Bernal, A. (2022). Empirical Analysis of Cronbach's Alpha Coefficient as a Function of Question Response Options, Sample Size and Outliers. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 63(2), 17-30. <https://goo.su/lk6lP>
- Torres, D., & Gutiérrez, L. (2023). Compensation and emotional salary in the commercial sector of villavicencio - colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129. <https://goo.su/zZFaA>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. (2º ed.). Editorial Macro.

Vargas, D., Rios, J., Rengifo, C., & Serna, K. (2024). Gender Wage Gap: A Labor Market Analysis of Cali-Colombia and its Metropolitan Area. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(11), 667-683. <https://goo.su/c6F5yfL>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿De qué manera las políticas de igualdad de oportunidades se relacionan con la brecha salarial en mujeres que laboran en la Municipalidad de Villa El Salvador, 2022-2023?	Analizar la relación entre las políticas de igualdad de oportunidades y la brecha salarial de género en las mujeres que laboran en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el período 2022-2023.	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación entre la política de igualdad de oportunidades y la brecha salarial de género en las mujeres que laboran en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el período 2022-2023.</p>	Políticas de igualdad de oportunidades	Contrataciones inclusivas	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Problema específico</p> <p>¿De qué forma la política de contrataciones inclusivas se relacionan con la brecha salarial en mujeres que laboran en la Municipalidad de Villa El Salvador, 2022-2023?</p>	<p>Objetivo específico</p> <p>analizar cómo la política de contrataciones inclusivas implementada en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el período 2022-2023 influye en la brecha salarial de las mujeres trabajadoras.</p>	<p>Hipótesis específica:</p> <p>HE1: La política de contrataciones inclusivas implementada en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el período 2022-2023 se relaciona con la brecha salarial de las mujeres que laboran en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el período 2022-2023.</p>	Brecha salarial	Por género	
¿De qué modo la política de igualdad salarial se relaciona con la brecha salarial en mujeres que laboran en la Municipalidad de Villa El Salvador, 2022-2023?	Evaluar de qué manera la política de igualdad salarial adoptada por la Municipalidad de Villa El Salvador durante el período 2022-2023 se relaciona con la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la institución.	<p>HE2: La política de igualdad salarial adoptada por la Municipalidad de Villa El Salvador durante el período 2022-2023 se relaciona con la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres que laboran en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el período 2022-2023.</p>		Por ocupación	

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Variable 1: Brecha salarial	Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.	Diferencia salarial promedio	Inferior	1.- ¿Considera que el salario promedio de las mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador es inferior al de los hombres?	Escala dicotómica	
			Significativa	2.- ¿Cree que la diferencia porcentual entre el salario promedio de hombres y mujeres es significativa?		
		Distribución salarial por área	Áreas	3.- ¿Observa que en algunas áreas o departamentos de la Municipalidad de Villa El Salvador, el salario promedio de las mujeres es menor que el de los hombres?		Si/No
			Marcada	4.- ¿Considera que la brecha salarial se presenta de forma más marcada en áreas específicas de la Municipalidad?		

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Nivel de participación femenina en puestos de decisión	Es el índice que determine la implicancia de mujer en la toma de decisiones en una entidad estatal.	Porcentaje de mujeres en cargos de alta jerarquía	Alta jerarquía	1.- ¿Cree que la representación de mujeres en cargos de alta jerarquía es insuficiente en la Municipalidad de Villa El Salvador	Escala dicotómica
			Diferencia significativa	2.- ¿Considera que existe una diferencia significativa entre la representación de mujeres y hombres en cargos de alta jerarquía?	
		Distribución de género por tipo de puesto	Cargos intermedios	3.- ¿Observa que la proporción de mujeres en cargos intermedios y operativos es menor que la de hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador?	
			Tipos de puestos	3.- ¿Cree que la distribución de género en los diferentes tipos de puestos favorece mayoritariamente a los hombres en la Municipalidad de Villa El Salvador?	

Anexo 3. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suficiencia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Contrataciones inclusivas									
1	¿Consideras que existen oportunidades de promoción laboral equitativas para mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
2	¿Has experimentado alguna vez obstáculos o barreras en tu camino hacia la promoción laboral dentro de la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
3	¿Estás al tanto de las políticas y acciones implementadas por la Municipalidad de Villa El Salvador para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?	X		X		X		X		Sin observaciones
4	¿Consideras que las políticas y acciones implementadas por la Municipalidad de Villa El Salvador han tenido un impacto positivo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo?	X		X		X		X		Sin observaciones
	DIMENSIÓN 2: Igualdad salarial									
5	¿Has notado alguna diferencia salarial entre mujeres y hombres que desempeñan roles similares en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: Tovar Cerquen Martin Vicente DNI: 09700062

Especialidad del validador: Gestión Pública


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Villa el Salvador, 25 de mayo del 2023.



Martin Vicente Tovar Cerquen
ABOGADO
Reg CAL 32998

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE BRECHA SALARIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suficiencia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: B.S. POR GÉNERO									
1	¿Estás al tanto de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que trabajan en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
2	¿Crees que la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador es injusta?	X		X		X		X		Sin observaciones
3	¿Has notado diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan puestos de trabajo específicos o categorías ocupacionales en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
4	¿Crees que existen oportunidades equitativas de ascenso y desarrollo profesional para mujeres en comparación con hombres en puestos de trabajo específicos o categorías ocupacionales de la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg/ Abog: Tovar Cerquen Martin Vicente** **DNI: 09700062**

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Villa el Salvador, 25 de mayo del 2023.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suficiencia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Contrataciones inclusivas									
1	¿Consideras que existen oportunidades de promoción laboral equitativas para mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
2	¿Has experimentado alguna vez obstáculos o barreras en tu camino hacia la promoción laboral dentro de la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
3	¿Estás al tanto de las políticas y acciones implementadas por la Municipalidad de Villa El Salvador para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?	X		X		X		X		Sin observaciones
4	¿Consideras que las políticas y acciones implementadas por la Municipalidad de Villa El Salvador han tenido un impacto positivo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo?	X		X		X		X		Sin observaciones
	DIMENSION 2: Igualdad salarial									
5	¿Has notado alguna diferencia salarial entre mujeres y hombres que desempeñan roles similares en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg/ Abog: Ida Rosa Cabrera Cueto** **DNI: 06076309**

Especialidad del validador: **Doctora en Derecho**

Villa el Salvador, 25 de mayo del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE BRECHA SALARIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suficiencia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: B.S. POR GÉNERO									
1	¿Estás al tanto de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que trabajan en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
2	¿Crees que la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador es injusta?	X		X		X		X		Sin observaciones
3	¿Has notado diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan puestos de trabajo específicos o categorías ocupacionales en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
4	¿Crees que existen oportunidades equitativas de ascenso y desarrollo profesional para mujeres en comparación con hombres en puestos de trabajo específicos o categorías ocupacionales de la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg/ Abog: Ida Rosa Cabrera Cueto** **DNI: 06076309**

Especialidad del validador: **Doctora en Derechi**


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Villa el Salvador, 25 de mayo del 2023.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suficiencia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Contrataciones inclusivas									
1	¿Consideras que existen oportunidades de promoción laboral equitativas para mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
2	¿Has experimentado alguna vez obstáculos o barreras en tu camino hacia la promoción laboral dentro de la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
3	¿Estás al tanto de las políticas y acciones implementadas por la Municipalidad de Villa El Salvador para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?	X		X		X		X		Sin observaciones
4	¿Consideras que las políticas y acciones implementadas por la Municipalidad de Villa El Salvador han tenido un impacto positivo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo?	X		X		X		X		Sin observaciones
	DIMENSIÓN 2: Igualdad salarial									
5	¿Has notado alguna diferencia salarial entre mujeres y hombres que desempeñan roles similares en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg/ Abog: Humberto Delgado Mejía** **DNI: 20012385**

Especialidad del validador: **Mag. en Derecho Civil y Comercial**

Villa el Salvador, 25 de mayo del 2023.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE BRECHA SALARIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suficiencia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: B.S. POR GÉNERO									
1	¿Estás al tanto de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que trabajan en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
2	¿Crees que la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador es injusta?	X		X		X		X		Sin observaciones
3	¿Has notado diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan puestos de trabajo específicos o categorías ocupacionales en la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones
4	¿Crees que existen oportunidades equitativas de ascenso y desarrollo profesional para mujeres en comparación con hombres en puestos de trabajo específicos o categorías ocupacionales de la Municipalidad de Villa El Salvador?	X		X		X		X		Sin observaciones

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: Humberto Delgado Mejía DNI: 20012385

Especialidad del validador: Mag. en Derecho Civil y Comercial

Villa el Salvador, 25 de mayo del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4. Documentos administrativos presentados a la Municipalidad V.E.S

3/0.90 copia simple

CARGO

ESCRITO : 01

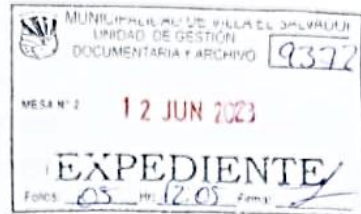
ASUNTO SOLICITUD ACCESO A LA INFORMACIÓN.

Villa el Salvador, 12 de junio de 2023.

OFICINA DE MESA DE PARTES DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR

Sector 2, Grupo 15, Avenida Revolución S/N
VILLA EL SALVADOR

Presente.-



Espero que este mensaje lo encuentre bien. Me dirijo a Usted con el mayor respeto y consideración en calidad de alumna de la Universidad Autónoma del Perú, RUTH MERY ARCE HEREDIA identificada con DNI NRO 74967757, con domicilio real en SECTOR 1 GRUPO 26, MZ. M, LOTE 04 – Distrito de V.E.S. y en conjunto con la alumna JENNY TERESA YAMPASI AUCCHUALLPA. Actualmente, estamos realizando nuestra tesis de grado para obtener el grado de Abogada(s) y nos enfocamos en el estudio de la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral.

En este sentido, nos permitimos solicitar respetuosamente su apoyo y colaboración al proporcionarnos acceso a información relevante y necesaria para llevar a cabo nuestra investigación de manera rigurosa y precisa en el contexto de la Municipalidad de Villa El Salvador. A través de esta comunicación, solicitamos amablemente acceso a la siguiente información:

1. Cantidad de personal: Agradecería que se me proporcionara el número total de empleados que actualmente trabajan en la Municipalidad de Villa El Salvador, desglosados por género (hombres y mujeres).
2. Datos salariales: Solicito amablemente acceso a los datos de remuneración correspondientes a cada empleado, incluyendo información detallada sobre los sueldos de hombres y mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador. Asimismo, deseo conocer los ascensos y las diferencias salariales existentes entre los distintos puestos de trabajo.

ATENDIDO
FECHA 23, 06, 23

Queremos asegurarle que toda la información recopilada será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y de investigación. Nos comprometemos a cumplir con los protocolos éticos y de privacidad establecidos, garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

Adjuntamos a esta solicitud **DECLARACIÓN JURADA, COPIA DE DNI Y COPIA DE CARNÉ UNIVERSITARIO**, que contiene todos los detalles necesarios para el registro y la identificación de los documentos relacionados con nuestra investigación.

Quedamos a su disposición para discutir cualquier aspecto adicional o proporcionar cualquier información adicional que pueda ser requerida. Agradecemos de antemano su atención y consideración.

Espero contar con una respuesta positiva a nuestra solicitud.

Agradecida por su tiempo y atención, le saluda atentamente,



.....
Ruth Mery Arce Heredia
Alumna de la Universidad Autónoma del Perú
DNI: 74967757

Anexo 5. Solicitud para encuestar - Mesa de Partes de la Municipalidad de Villa El Salvador

CARGO

ESCRITO : 02
ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA

Villa el Salvador, 12 de junio de 2023.

OFICINA DE MESA DE PARTES DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
Sector 2, Grupo 15, Avenida Revolución S/N
VILLA EL SALVADOR

Presente -

MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
UNIDAD DE GESTIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVO 16345

MESA Nº 2 12 JUN 2023

DOCUMENTO
H. 12.07 F. 10

Espero que este mensaje lo encuentre bien. Me dirijo a Usted con el mayor respeto y consideración en calidad de alumna de la Universidad Autónoma del Perú, RUTH MERY ARCE HEREDIA identificada con DNI NRO 74967757, con domicilio real en SECTOR 1 GRUPO 26, MZ. M, LOTE 04 – Distrito de V.E.S, y en conjunto con la alumna JENNY TERESA YAMPASI AUCCHUALPA. Actualmente, estamos realizando nuestra tesis de grado para obtener el grado de Abogada(s) y nos enfocamos en el estudio de la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral.

En este sentido, nos permitimos solicitar respetuosamente su apoyo y colaboración al proporcionarnos acceso a información relevante y necesaria para llevar a cabo nuestra investigación de manera rigurosa y precisa en el contexto de la Municipalidad de Villa El Salvador. A través de esta comunicación, solicitamos amablemente permiso realizar encuesta:

Solicito formalmente su autorización para realizar encuestas a las trabajadoras de la Municipalidad de Villa El Salvador. Estas encuestas tienen como objetivo recopilar información valiosa sobre sus experiencias laborales, percepciones y opiniones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la brecha salarial de género en el entorno laboral de la municipalidad.

Queremos asegurarle que toda la información recopilada será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines académicos y de investigación. Nos comprometemos a cumplir con los protocolos éticos y de privacidad establecidos, garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

Valoramos enormemente su apoyo y colaboración en la provisión de la información solicitada, así como su autorización para llevar a cabo las encuestas. Su participación es fundamental para el éxito de nuestra investigación y para

obtener una comprensión más profunda de las cuestiones de igualdad de oportunidades de género en la Municipalidad de Villa El Salvador.

Adjuntamos a esta solicitud **DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE EXPERTOS, INSTRUMENTO DE ENCUESTA**, que contiene todos los detalles necesarios para el registro y la identificación de los documentos relacionados con nuestra investigación.

Quedamos a su disposición para discutir cualquier aspecto adicional o proporcionar cualquier información adicional que pueda ser requerida. Agradecemos de antemano su atención y consideración.

Espero contar con una respuesta positiva a nuestra solicitud.

Agradecida por su tiempo y atención, le saluda atentamente,



Rúth Mery Arce Heredia
Alumna de la Universidad Autónoma del Perú
DNI: 74967757

Anexo 6. Carta N°892-2023-UGDA-SG-MVES referente a la data de los trabajadores de la municipalidad de villa el salvador



Oficina General de Administración
Unidad de Gestión de Recursos Humanos

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

MEMORANDO N° 596-2023-UGRH-OGA/MVES

A : **BENEDICTO BAUTISTA CHILINGANO**
Subgerente de la Unidad de Gestión Documentaria y Archivo

DE : **ABOG. SHIRLET MARLEY CASTRO GONZALES**
Subgerente de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos

ASUNTO : **CANTIDAD DE PERSONAL Y CARGOS DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR**

REFER. : a) MEMORANDO N° 1363-2023-UGDA-SG/MVES
b) EXPEDIENTE N° 009372-2023

FECHA : **VILLA EL SALVADOR, 19 DE JUNIO DEL 2023**

Es grato saludarlo muy cordialmente, y a la vez informarle en relación al documento de la referencia a), de fecha 14 de junio del 2023, mediante el cual se solicita a esta Unidad remitir la información Pública requerida por la administrada Ruth Mery Arce Heredia, asimismo, ante lo expuesto se detalla lo siguiente:

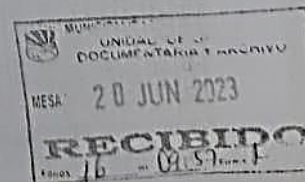
Que, mediante documento de la referencia b), con fecha 12 de junio del 2023, la administrada Ruth Mery Arce Heredia solicita lo siguiente:

- Cantidad de personal: que se proporcione el numero total de empleados que actualmente trabajan en la Municipalidad de Villa el Salvador desglosados por genero (hombres y mujeres).
- Datos salariales: Solicita acceso a los datos de remuneraciones por 15-B correspondiente a cada empleado, incluyendo información detallada sobre los sueldos de hombres y mujeres en la Municipalidad de Villa el Salvador, Asimismo, conocer los ascensos y las diferencias salariales existentes entre los distintos puestos de trabajo.

En ese sentido, y en relación a lo solicitado en el Expediente N° 009372-2023, se adjunta la cantidad de personal femenino y masculino de la Municipalidad de Villa el Salvador, asimismo, cabe precisar que, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos solo posee información del personal bajo los Regímenes Laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057, Ley N° 30057 y reincorporados judiciales, por otro lado, también se adjunta los datos del personal con su respectivo cargo del personal Femenino y Masculino de la Municipalidad de Villa el Salvador, asimismo, se debe indicar que la información solicitada por el recurrente con referente a los salarios de cada empleado, es información considerada confidencial y de conformidad al Literal 2 del Art. 15-B - Excepción al ejercicio del derecho - Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, conteniendo información de carácter económico y de carácter reservado de los servidores Públicos de la Municipalidad de Villa el Salvador.

Sin otro particular a informar, me despido de Ud.
Atentamente,


MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
Abog. Shirlet Marley Castro Gonzales
SUBGERENTE
UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



152	PAULET ZURIGA ZOILA IRIS IVETTE	F	SERENO ESPECIALIZADO EN VIGILANCIA DE CÁMARA
153	PEREZ GUTIERREZ FELISA	F	OPERARIO DE BARRIO
154	PEREZ HUAMAN YOLANDA	F	GUARDIANA Y LIMPIEZA
155	PISCO BARBOZA HILDA	F	AUXILIAR DE AYUDANTE DE BARRIO EN LUGARES PUBLICOS
156	PRADA MORENO, ROSA JUDITH	F	AUXILIAR DE AYUDANTE DE BARRIO EN LUGARES PUBLICOS
157	PRETELL ROMERO KAREN	F	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
158	PRETO PECHO FIORELLA YANINA	F	SERENO ESPECIALIZADO EN VIGILANCIA DE CÁMARA
159	PUELLES GUTIERREZ, LILIANA	F	GUARDIANA Y LIMPIEZA
160	PUJADAS TITO, LUCERO XICMARA	F	AUXILIAR EN GUARDIANA Y LIMPIEZA
161	PUMA ARIAS MARIBEL	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
162	QUISPE AMBOR MARGARITA	F	AYUDANTE DE JARDINERIA
163	QUISPE ARAUJO VILMA	F	GUARDIANA Y LIMPIEZA
164	QUISPE MATAJO, ESTEFANY MARELA	F	AUXILIAR DE AYUDANTE DE JARDINERIA
165	QUISPE TOLEDO LUISA	F	AUXILIAR DE AYUDANTE DE BARRIO EN LUGARES PUBLICOS
166	RAMOS CONSUELA, GLADYS JULIA	F	LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO PALACIO MUNICIPAL
167	RAMOS URSANO, ROSARIA FRANCISCA	F	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
168	REGALADO GOMEZ, JUAN ELENA	F	AUXILIAR DE BARRIO EN LUGARES PUBLICOS
169	REYES ZAMORA DE MOLINA NANCY HAYDEE	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
170	RIVERA CASTRO MIRNA	F	INSPECTOR MUNICIPAL
171	RODRIGUEZ ATALAYA, ANDREINA	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
172	ROJAS HUAYTA LOURDES	F	BARRIO 3
173	ROJAS CORDOVA TEODORA	F	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II
174	ROJAS COYCA FABIOLA JANET	F	SERENO ESPECIALIZADO EN VIGILANCIA DE CÁMARA
175	ROJAS ESCOBAR ESTELA AMERICA SOLEDAD	F	AUXILIAR DE OPERARIO DE OBRAS MENORES
176	ROJAS RINCON BASILIA	F	AUXILIAR DE OBRAS MENORES
177	ROJAS VASQUEZ JANET DEXTERLIZ	F	COORDINADORA DEL AREA DE EDUCACION
178	ROJAS YAUJI GENOVEVA	F	SERENO ESPECIALIZADO EN VIGILANCIA DE CÁMARA
179	ROMAN HUERTAS, GABRIELA SABRINA	F	SUBGERENTE
180	ROSADO ARTICA VICTORIA ELIZABETH	F	SECRETARIA
181	ROSALES CAPCHA, ELSA	F	CAJERA
182	ROSALES GUTIERREZ, ELSA MARIBEL	F	SECRETARIA
183	RUIZ ESPINOZA VICTORIA DORIS	F	AUXILIAR DE BARRIO EN LUGARES PUBLICOS
184	RUIZ AGUIRRE MERCEDES	F	TECNICO ADMINISTRATIVO
185	SALAZAR TRUJILLO MARTHA BETTY	F	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
186	SAMELINO CAMPOS RUTH	F	SECRETARIA TECNICA
187	SANTOS VALDEZ NANCY GUILIANA	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
188	SEOPA ATUSPARA GLENDA DAFNE	F	SERENO RADIO OPERADOR
189	SERNAQUE AGUIRRE BLANCA ESTHER	F	PROMOTORA SOCIAL
190	SOLANO LABO DE BECERRA LOURDES MARITZA	F	BARRIDOR 2
191	SOLIS POZO, ROSA ELVIRA	F	TECNICO ADMINISTRATIVO
192	SORIA AREVALO, INEEM	F	AUXILIAR DE AYUDANTE DE JARDINERIA
193	SUPA CHEPANA MARILU	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
194	TERRAZAS ROMERO DOMITILA	F	AUXILIAR DE GUARDIANA Y LIMPIEZA
195	TITO GONZA CELIA MONDRATA	F	SUBGERENTE
196	TORRES LAGOZ KETTY	F	OPERARIO DE BARRIO
197	TORRES LOPEZ ROSA FIDELA	F	INSPECTOR MUNICIPAL
198	TORRES PILLACA, VILMA YSAURA	F	AUXILIAR DE BARRIO EN LUGARES PUBLICOS
199	TORRES RIMACHE SANDRA CRISTINA	F	INSPECTOR MUNICIPAL
200	TUCTO FRANCO JESSICA BEATRIZ	F	AUXILIAR DE AYUDANTE DE BARRIO EN LUGARES PUBLICOS
201	TUESTA CAMPOS, JESSICA	F	TECNICO ADMINISTRATIVO
202	VALENTIN CESAR ESTHER SOLEDAD	F	AUXILIAR DE AYUDANTE DE JARDINERIA
203	VALERIO GOMEZ ELVA	F	BARRIO 2
204	VALLE CRUZ FORTUNATA	F	AUXILIAR DE OPERADOR DE CORTE
205	VASQUEZ MONTEZA NORMA	F	INSPECTOR MUNICIPAL
206	VELASQUEZ AROTINCO MARIBEL	F	AUXILIAR DE BARRIO EN LUGARES PUBLICOS
207	VELLASMIN MUJA ESMILDA	F	AUXILIAR DE AYUDANTE DE JARDINERIA
208	VILCA ALBORINOS LUZ NANCY	F	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
209	VILCAPAZA AGUILAR, JENNY KAROL	F	AUXILIAR DE AYUDANTE DE JARDINERIA
210	VILCAS ESPINOZA CORINA	F	SERENO ESPECIALIZADO EN VIGILANCIA DE CÁMARA
211	VILELA QUISPE ROLANDO GUADALUPE	F	GERENTE
212	VILLANES VILLA CATHERINE ANGELA	F	SECRETARIA
213	VILLANUEVA GUERRERO JENNY	F	PROMOTORA
214	VILLAR CASTILLO MERCEDES MARY	F	SECRETARIA
215	VIZCARRA LILIANA JULIETA ELIZABETH	F	SUBGERENTE
216	VIZCARRA LILIANA MADELENE INES	F	GERENTE
217	ZANABRIA LIMACO MARINA LUZ	F	GUARDIAN LIMPIEZA
218	ZEGARRA CHUCUHUAMANI JENNY MAGALI	F	SUBGERENTE
219	ZEVALLOS MAMANI YETTY	F	SUBGERENTE

152	HUAYTAN QUITO NELSON ALFREDO	M	SUPERVISOR CHOFER
153	HUAYTA OLIVO RONALD HENRY	M	CHOFER DE COMPACTA
154	HURTADO ZAVALA, JOJO TEODORO	M	MECANICO
155	INCA OYOLA JUAN ALBERTO	M	SERENO CHOFER
156	INAPE HIDALGO, ARTURO	M	SERENO ESPECIALIZADO EN VIGILANCIA DE CÁMARA
157	INIGO PERALTA GUJO	M	ALCALDE
158	PARRAGUIRE MORENO CARLOS ALBERTO	M	CONTROL Y RESGUARDO
159	PIJHMA RIOS ROLAN	M	ABASTECIMIENTO Y CONTROL DE COMBUSTIBLE
160	JARAMILLO MORALES JOE GLENN	M	SERENO ESPECIALIZADO EN VIGILANCIA DE CÁMARA
161	JAUREGUI BASOMBRIO JOSE FRANCISCO	M	SUBGERENTE
162	JAVE BERNIA WALTER RICARDO	M	GUARDIANA Y LIMPIEZA
163	JIMENEZ BRAVO OSWALDO	M	SUBGERENTE
164	JOYOS PANCHI JOSE LUIS	M	CHOFER
165	JUSCAMAYTA MALLOZ, HUBER	M	INSPECTOR MUNICIPAL
166	LAZO QUISPE ELVER ROLANDO	M	SERENO CHOFER
167	LEVANO GRASO CRISTIAN ADORES	M	COORDINADOR DE ESPESOS
168	LICAPA NAVARRO JHONATAN ANTONIO	M	ANALISTA DE EMISIONES
169	LIZANA HUAYTALLA MIGUEL ANGEL	M	CHOFER CAMIONETA DE LA BOLSA
170	LLANCARE CASHUAMA FLORENTINO	M	AUXILIAR EN AYUDANTE RECOLECTOR
171	LLANO VEGAS MARTIN	M	ASISTENTE CONTROL Y RESGUARDO
172	LOAZA ZARATE FELIPE LUIS	M	GUARDIAN LIMPIEZA
173	LOPEZ CARREÑO VICTOR FRANCISCO	M	AYUDANTE DE COMPACTA
174	LOPEZ CARICA, GERSON MICHAEL	M	SERENO CHOFER
175	LOPEZ PEÑA JAVIER IGNACIO	M	SERENO ESPECIALIZADO EN VIGILANCIA DE CÁMARA
176	LOPEZ PICOY CESAR MAN	M	AUXILIAR EN AYUDANTE RECOLECTOR
177	LORENZO MATEO PEDRO ROLANDO	M	CONTROL Y RESGUARDO
178	LOZADA DELGADO, HECTOR LUIS	M	SERENO CHOFER
179	LOZADA TERTINO, ALEXANDER YOSIMAR	M	SERENO CHOFER
180	LUCAR ACOSTA MIGUEL HUMBERTO	M	VIGILANTE Y MANTENIMIENTO CASA DE LA JUV. STO. DEG.
181	LUJAN LUCENA, FIDEL	M	TECNICO ADMINISTRATIVO
182	LULLE PEREZ RAFAEL	M	SERENO CHOFER
183	LUNA CASPERA LEONIDO FREDY	M	CHOFER
184	LUNA ERICENO AVENIDO GEREMAS	M	AUXILIAR EN AYUDANTE RECOLECTOR
185	LUCIO SUCA JUAN	M	AUXILIAR EN AYUDANTE RECOLECTOR
186	MACEO MILLA DOMINGO MIGUEL	M	CHOFER DE COMPACTA
187	MACHACA CHALCO ISRAEL NILTON	M	VIGILANTE Y MANTENIMIENTO - ESTADIO IVAN ELIAS
188	MAGUANA CASTROMONTE NESTOR ROSELIO	M	SERENO CHOFER
189	MAITA GARCIA AMADEO	M	CAJERO
190	MALPARTIDA PEREZ, JUAN CARLOS	M	SERENO CHOFER
191	MAMAN LAZO, LUIS MANUEL OCTAVIO	M	SERENO CHOFER
192	MAMAN SANTALLA JOEL	M	SERENO CHOFER
193	MANCHIGO PALOMINO JORAN STEVE	M	SERENO CHOFER
194	MARON CAPACUTE MIGUEL	M	SERENO A PE
195	MARTINEZ ESPINOZA JOSE LUIS	M	AUXILIAR DE OBRAS MENORES
196	MARTINEZ VILLEGAS FRANCISCO	M	SERENO CHOFER
197	MATALO GARCIA ADAN VLADIMIR	M	GUARDIANA Y LIMPIEZA
198	MEDINA ORO MAURO MARIO	M	GUARDIANA Y LIMPIEZA
199	MENACHO CONDORI MANUEL EMMEL	M	MECANICO
200	MENDOZA MACABILCA ELIAS JEANPERRE	M	SERENO MOTORIZADO
201	MEZA CARDENAS TOMAS HERMANDO	M	VIGILANTE Y MANTENIMIENTO CASA DE LA JUV. PACHAC
202	MICHUN ROMERO CLEMENTINO	M	SUBGERENTE
203	MIRANDA BERNEDO OMAR MARCEL	M	JEFE DE OPERACIONES
204	MIRANDA GUERRERO, ERIC WILLY	M	SERENO CHOFER
205	MOLINA CHIGNE EFRAN ARTURO	M	SERENO CHOFER
206	MONGGO COYRVA, RENZO ERIC	M	SERENO CHOFER
207	MOREANO CHILLIHUAN OCTAVIO	M	AUXILIAR EN AYUDANTE RECOLECTOR
208	MOSQUERA BAROS TOMAS	M	AUXILIAR EN AYUDANTE DE RECOLECCION
209	MURILLO ESTRADA, JORGE FRANCISCO	M	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
210	NAVARRO NEYRA MARTIN	M	SUPERVISOR
211	NAVARRO MIRANDA OSCAR ALBERTO	M	SERENO CHOFER
212	NAVEROS VASQUEZ JAIME DOMINGOS	M	TECNICO ADMINISTRATIVO
213	NEYRA NEYRA EULFRADO VICTOR	M	TECNICO ADMINISTRATIVO
214	NINA ASCENCIO, GABRIEL	M	AUXILIAR EN AYUDANTE RECOLECTOR
215	NINA HUANACO, JUAN DAVID	M	SERENO CHOFER
216	NOLBERTO JUNCO EDUARDO	M	AUXILIAR EN AYUDANTE DE RECOLECCION
217	NOYA RONCEROS JHON LUIS EDUARDO	M	INSPECTOR MUNICIPAL
218	OCAMPO RODRIGUEZ MANUEL JUAN	M	GERENTE
219	OCHOA QUINTANA JOSE EDUARDO	M	ASISTENTE DE CAMPO

Anexo 7. Boleta de pago por concepto de acceso a la información

 **Municipalidad de Villa El Salvador**
015 - 052242

RECIBO ÚNICO DE CAJA

RECIBO DE CAJA N° 0038198 - 2023

Nombre: 9997531 - ARCE HEREDIA RUTH MERY
Direccion: Villa El Salvador - - -
Anotacion:

CONCEPTO	PRE. UNIT.	CANT.	TOTAL
9334 - ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA CREADA U OBTENIDA POR LA ENTIDAD, QUE SE ENCUENTRE EN SU POSESIÓN O BAJO SU CONTROL (POR COPIA)	0.10	9.00	0.90
EFFECTIVO	TOTAL \$/:		0.90

CANCELADO
23 JUN 2023
MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
Unidad de Gestión Administrativa

Codigo de Barra: *NNEKEA%VB%V%H%I%F9%G/Z/Z8/Z7321*
Codigo de Validación: NNEKEA@B@=>.9<:8:7321
Nro. Operacion: 58
23/06/2023 15:28:54
R.U.C.: 20187346488

Cajero: 3.523 - JESUS DE LA CRUZ SIGUAS
ADMINISTRADO
Página 1 de 1



CENTRAL TELEFÓNICA 319-2530
ANEXO: 118
www.munvesa.gob.pe

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN N° 076-2023-OGA/MVES

Villa El Salvador, 05 de julio de 2023

VISTOS:

El Memorando N° 409-2023-PPM/MVES, de fecha 19 de junio de 2023, emitido por la Procuraduría Pública Municipal; Acta de Infracción N° 893-2017 de fecha 24 de febrero de 2017, emitido por la el Inspector del Trabajo – SUNAFIL; la Resolución de Sub Intendencia N° 115-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 08 de febrero de 2019, emitido por la Sub Intendencia de Resolución 2 de la Intendencia de Lima Metropolitana - SUNAFIL; la Resolución de Intendencia N° 342-2019-SUNAFIL/ILM, de fecha 22 de abril de 2019, emitido por la Intendencia de Lima Metropolitana – SUNAFIL; la Resolución N° 14 de fecha 24 de agosto del 2022 emitido por la Décima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima; la Resolución N° 15 de fecha 07 de noviembre del 2022 emitido por el 16° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima; la Resolución N° Uno de fecha 06 de junio de 2023 emitido por la Unidad de Cobranzas y Ejecución Coactiva de SUNAFIL; el Memorando N° 919-2023-OPP/MVES, de fecha 04 de julio de 2023, emitido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional, en su Capítulo XIV del Título IV, en materia de Descentralización regula en su Artículo 194° que: "Las Municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia";

Que, el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, señala que: "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico";

Que, de acuerdo al Artículo 33° del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, "La Ejecución Presupuestaria, en adelante Ejecución, se inicia el 1 de enero y culmina el 31 de diciembre de cada año fiscal, período en el que se perciben los ingresos públicos y se atienden las obligaciones de gasto de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público y sus modificaciones";

Que, el Decreto Legislativo N° 1441, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Tesorería, establece en su Artículo 17° numeral 17.2 respecto a la Gestión de Pagos que: **"El Devengado reconoce una obligación de pago, previa acreditación de la existencia del derecho del acreedor, sobre la base del compromiso previamente formalizado y registrado; se formaliza cuando se otorga la conformidad por parte del área correspondiente y se registra en el SIAF-RP, luego de haberse verificado el cumplimiento de algunas de las siguientes condiciones, según corresponda: (...) 3. Cumplimiento de los términos contractuales o legales, cuando se trate de gastos sin contraprestación inmediata o directa;**

Asimismo, el numeral 17.3 del Artículo 17° del cuerpo legal mencionado regula que: "La autorización para el reconocimiento del Devengado es competencia del Director General de Administración o Gerente de Finanzas, o quien haga sus veces o el funcionario a quien se delega esta facultad de manera expresa";

Que, con Memorando N° 409-2023-PPM/MVES, de fecha 19 de junio de 2023, la Procuraduría Pública Municipal comunica que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL a través de la Unidad de Cobranzas y Ejecución Coactiva

"Villa El Salvador, Ciudad Mensajera de la Paz"
PROCLAMADA POR LA NACIONES UNIDAS EL 15 - 09 - 87
Premio Príncipe de Asturias de la Concordia



7.2. CUADRO DE CATEGORÍA Y FUNCIONES

NIVEL	CATEGORIA	RESPONSABLES	PORCENTAJE		RANGO SALARIAL	
			% VARON	% MUJER	MINIMO	MAXIMO
3	Cargos de dirección	Gerente General	0%	0%	S/ 5,000	S/ 8,000
2	Cargos administrativos	Administrador- RRHH	100%	0%	S/ 3,500	S/ 5,000
		Contador general/ Jefaturas	0%	0%	S/ 3,000	S/ 5,000
		Asistentes y otros cargos administrativos	20%	80%	S/ 1,130	S/ 3,000
1	Cargos de ejecución	Jefaturas	100%	0%	S/ 2,900	S/ 5,000
		Técnicos/ Operarios/ Asistentes/ Otros	82%	18%	S/ 1,130	S/ 3,000

PONDERACION DE FACTORES						
FACTOR	PROPIA	OPTIMA	ESTIMADA	COMBINADA	REAL	COMBINADA %
EDUCACION	0.8764508	1.14096529	15	17.114479	15	15
RESPONSABILIDAD	0.9843059	1.01594432	25	25.398608	25	23
EXPERIENCIA	0.6960094	1.43676223	28	40.229343	28	36
COMPLEJIDAD	1.1129934	0.89847792	32	28.751293	32	26
TOTAL			100	111.49372		100

La ponderación a utilizarse es la combinada

FACTOR	PESO EN %
EDUCACION	15
RESPONSABILIDAD	23
EXPERIENCIA	36
COMPLEJIDAD	26
TOTAL	100

8.3. METODOLOGÍA POR PUNTOS Y FACTORES

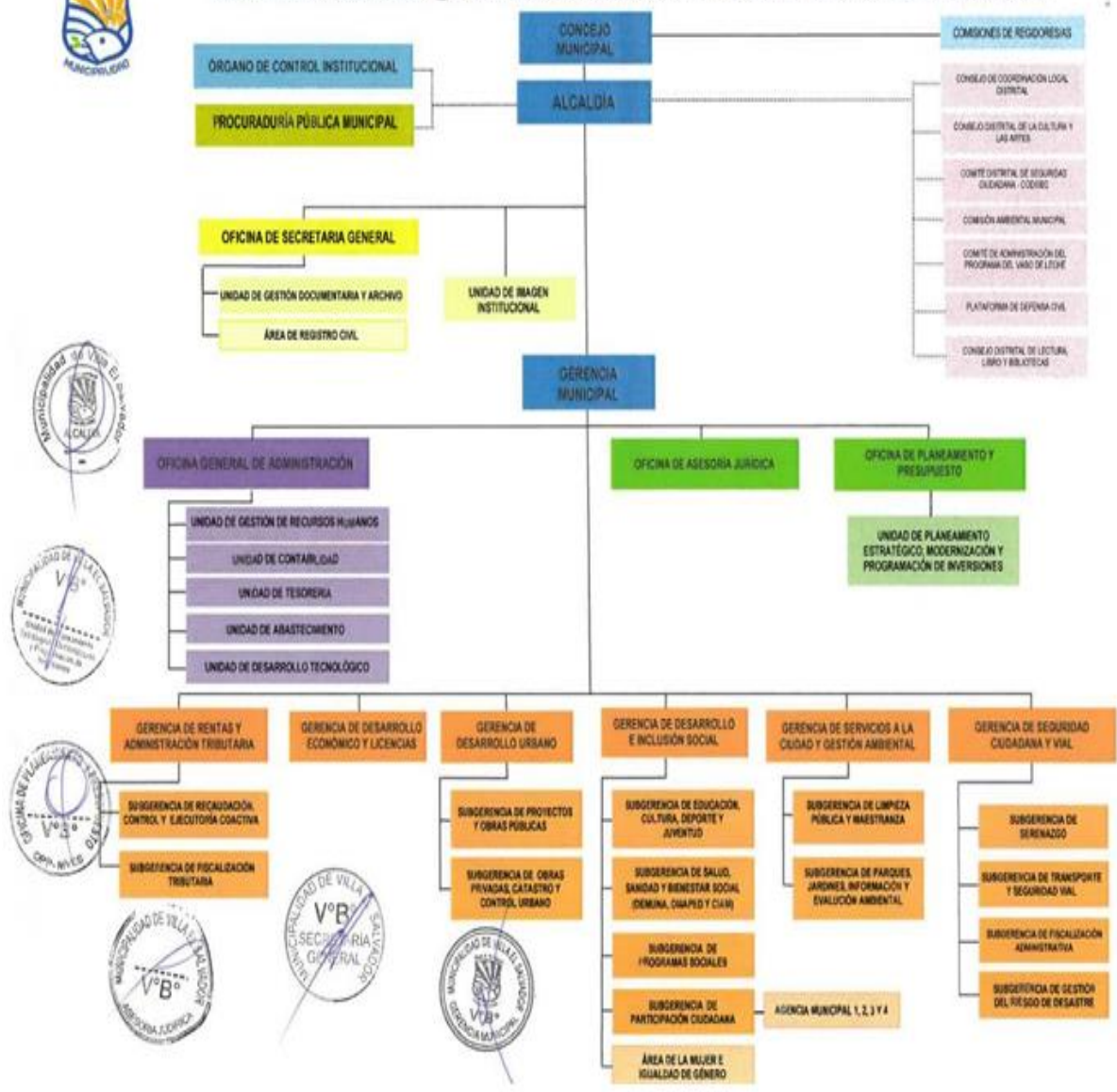
El método de valoración de puntos por factor consiste en los siguientes pasos:

- Selección y definición de los factores y sub factores de evaluación
- Determinación y definición de los grados y niveles de cada sub factor
- Asignación de los valores en puntos para cada factor y sub factor
- Evaluación y valoración de puestos

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PUNTOS POR FACTOR			
FACTOR	GRADO	CONCEPTO	PONDERACION DE FACTOR
EDUCACION	1	Secundaria/ técnico/ Estudiante	15
	2	Técnico/ Bachiller/Titulado/ colegiado	
	3	Especialista	
	4	Magister/ Doctor	
RESPONSABILIDAD	1	Minima: Conoce información general y necesaria para el desarrollo de funciones	23
	2	Media: ejerce funciones especializadas o de supervisión de personal a cargo	
	3	Alta: gestiona asuntos relevantes de la empresa y supervisa	
	4	Muy Alta: Direcciona asuntos relevantes de la empresa (legales, financieros, civiles, administrativos)	
EXPERIENCIA	1	0- 1 año	36
	2	1- 3 años	
	3	3- 6 años	
	4	Mas de 6 años	
COMPLEJIDAD	1	Repetitivo	26
	2	analiza	
	3	supervisa	
	4	Dirige	
TOTAL			100



ANEXO N° 01 DE LA ORDENANZA N° 479 -MYES
 ORGANIGRAMA: REPRESENTACIÓN OFICINA DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR



Anexo 8. Instrumento recolector de datos

Encuesta

INSTRUMENTO DE ENCUESTA CUANTITATIVO

ENCUESTA SOBRE: “ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL Y EL NIVEL DE PARTICIPACIÓN FEMENINA EN PUESTOS DE DECISIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR, 2023”

1. ¿Considera que el salario promedio de las mujeres en la Municipalidad de Villa El Salvador es inferior al de los hombres?
 - a) Sí
 - b) No
2. ¿Cree que la diferencia porcentual entre el salario promedio de hombres y mujeres es significativa?
 - a) Sí
 - b) No
3. ¿Observa que en algunas áreas o departamentos de la Municipalidad de Villa El Salvador, el salario promedio de las mujeres es menor que el de los hombres?
 - a) Sí
 - b) No
4. ¿Considera que la brecha salarial se presenta de forma más marcada en áreas específicas de la Municipalidad?
 - a) Sí
 - b) No
5. ¿Cree que la representación de mujeres en cargos de alta jerarquía es insuficiente en la Municipalidad de Villa El Salvador?
 - a) Sí
 - b) No
6. ¿Considera que existe una diferencia significativa entre la representación de mujeres y hombres en cargos de alta jerarquía?
 - a) Sí
 - b) No
7. ¿Observa que la proporción de mujeres en cargos intermedios y operativos es menor que