

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE INGENIERÍA

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS



“MODELO DE LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES LEGAL Y ORGANIZACIONAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA UNIDAD DE INFORMÁTICA Y SISTEMAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA UTILIZANDO HERRAMIENTAS DE LA DINÁMICA DE SISTEMAS”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SISTEMAS

Presentado por la Bachiller
MARÍA GENOVEVA DÍAZ CARRASCO

Asesora
Dra. Ing. AMALIA FERNÁNDEZ VARGAS

CAJAMARCA - PERÚ
2022

COPYRIGHT © 2022 by.

María Genoveva Díaz Carrasco

Todos los derechos reservados

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad, sacrificio y confianza para poder lograr las cosas que me propongo, además de enseñarme a valorar todo lo que tengo. A Fernando que estuvo dándome seguridad y apoyo incondicional y en especial agradezco a mi asesora por brindarme su apoyo en cada momento para poder hacer realidad este trabajo.

DEDICATORIA

Dedicado a mi madre y a mi padre por guiarme por el camino del bien y darme todo lo mejor de la vida.

También dedico esta tesis a un ángel que hasta el momento no ha podido llegar a mi vida, pero sé que en algún momento llegará, para ti Mafer.

Y como no dedicarle este trabajo a mi fiel compañero de cuatro patas, Cisco, que durante todo este proceso estuvo a mi costado regalándome mucho amor y estabilidad a mi vida.

CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	2
DEDICATORIA	3
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
ÍNDICE DE DIAGRAMAS	10
ÍNDICE DE ECUACIONES.....	10
ÍNDICE DE TABLAS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Antecedentes teóricos.....	16
2.2 Bases teóricas.....	19
2.2.1 Inclusión laboral.....	19
2.2.1.1 Inclusión laboral de la mujer	19
2.2.1.2 Diferencias entre Igualdad y Equidad	21
2.2.1.3 Igualdad desde el enfoque de Género	21
2.2.1.4 Políticas Públicas con enfoque de género	22
2.2.1.5 La Ley: Fundamento de la Sociedad.....	23
2.2.2 Teoría general de sistemas	23
2.2.3 Enfoque sistémico.....	24
2.2.3.1 Sistemas duros y sistemas blandos	24

2.2.3.1.1	Sistemas duros.....	24
2.2.3.1.2	Sistemas blandos.....	25
2.2.4	Teoría del pensamiento sistémico	25
2.2.5	Teoría del pensamiento holístico.....	25
2.2.6	Herramientas de la Dinámica de Sistemas	26
2.2.6.1	Teoría de la Dinámica de Sistemas	26
2.2.6.2	Ventajas y desventajas de la Dinámica de Sistemas	26
2.2.6.2.1	Ventajas.....	26
2.2.6.2.2	Desventajas	27
2.2.6.3	Cuadro Pictográfico	27
2.2.6.4	Diagrama Causal	28
2.2.6.5	Diagrama Forrester	30
2.2.7	Metodología de los sistemas blandos.....	31
2.2.7.1	Etapas para el análisis de la Metodología de sistemas blandos	32
2.2.7.1.1	Situación no estructurada del problema.....	32
2.2.7.1.2	Situación estructurada del problema	33
2.2.7.1.3	Elaboración de definiciones básicas.....	33
2.2.7.1.4	Elaboración y prueba de los modelos conceptuales.....	34
2.2.7.1.5	Comparación de 4 versus 2.....	34
2.2.7.1.6	Cambios factibles y deseables.....	35
2.2.7.1.7	Implantación de los cambios en el mundo real	35
2.3	Definición de términos básicos	35

CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS	40
3.1 Procedimiento	40
3.1.1 Localización de la investigación	40
3.1.2 Diseño metodológico	40
3.1.2.1 Tipo, nivel, diseño y método de la Investigación.....	40
3.1.2.1.1 Tipo	40
3.1.2.1.2 Nivel	41
3.1.2.1.3 Diseño	41
3.1.3 Desarrollo metodológico.....	41
3.1.3.1 ETAPA I: SITUACIÓN PROBLEMA NO ESTRUCTURADA.....	41
3.1.3.1.1 Variables de tipo generador o causas.	42
3.1.3.1.2 Variables consecuencia.....	44
3.1.3.1.3 Variables manifestaciones.....	45
3.1.3.1.3.1 Factor organizacional	45
3.1.3.1.3.2 Factor legal	45
3.1.3.1.4 Variables medida	45
3.1.3.2 ETAPA II: SITUACIÓN PROBLEMA ESTRUCTURADA.	46
3.1.3.2.1 Diagrama Pictográfico	47
3.1.3.2.2 Diagrama Causal.....	48
3.1.3.2.3 Diagrama Fórrester.....	49
3.2 Tratamiento, análisis de datos y presentación de resultados.....	50
3.2.1 Ecuaciones matemáticas obtenidas del Diagrama Fórrester	50

3.2.1.1	Ecuaciones matemáticas de cada nivel	50
	Nivel: Comportamientos discriminatorios dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo.	50
	Nivel: Mujeres insatisfechas en el puesto laboral que ocupan.....	52
	Nivel: Mujeres con dificultades para asumir puestos de trabajo.	54
	Nivel: Mujeres incluidas en un puesto de trabajo.....	56
	Nivel: Familias en donde predomina la cultura machista.	58
	Nivel: Mujeres sin empleo.....	60
	Nivel: Empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales	61
	Nivel: Leyes que respaldan la participación laboral de la mujer.....	63
	Nivel: Mujeres no asignadas a puestos de jefatura.	64
3.2.1.2	Ecuaciones matemáticas de tipo flujo	66
3.2.2	Procesamiento de resultados de juicio de expertos	67
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		69
4.1	Contrastación de la hipótesis	69
4.2	Discusión de la metodología	70
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		72
5.1	Conclusiones.....	72
5.2	Recomendaciones	73
BIBLIOGRAFÍA		74
ANEXOS		83
	Anexo 01: Juicio de expertos	83

Anexo 02: Cuestionario para recolectar datos.....	85
Anexo 03: Guía de entrevista para recolectar datos	94
Anexo 04: Formato de validación de cuestionario.....	95
Anexo 05: Formato de validación guía de entrevista	96
Anexo 06: Resultado del procesamiento de datos	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de flujo de Dinámica de Sistemas.....	26
Figura 2. Modelo de influencia de una variable sobre la otra.....	29
Figura 3: Modelo de influencia de una variable de manera positiva.....	29
Figura 4: Modelo de influencia de una variable de manera negativa.....	29
Figura 5: Bucle de retroalimentación positiva.	29
Figura 6: Bucle de retroalimentación negativa.....	30
Figura 7: Diagrama fórrester elemental.	30
Figura 8: Ejemplo de Diagrama fórrester que incluye variables auxiliares.	31
Figura 9: Etapas de la Metodología de sistemas blandos según Peter Checkland.....	32
Figura 10: Nivel de comportamientos discriminatorios dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo.	50
Figura 11: Nivel mujeres insatisfechas en el puesto laboral que ocupan.....	52
Figura 12: Nivel mujeres con dificultades para asumir puestos de trabajo.....	54
Figura 13: Nivel mujeres incluidas en un puesto de trabajo.....	56
Figura 14: Nivel familias en donde predomina la cultura machista.....	58
Figura 15: Nivel mujeres sin empleo.....	60
Figura 16: Nivel empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales.	61
Figura 17: Nivel leyes que respaldan la participación laboral de la mujer.	63
Figura 18: Nivel mujeres no asignadas a puestos de jefatura.	64

ÍNDICE DE DIAGRAMAS

Diagrama 1: Diagrama Pictográfico.....	47
Diagrama 2: Diagrama Causal	48
Diagrama 3: Diagrama Fórrester	49

ÍNDICE DE ECUACIONES

Ecuación 1: Relación de validez de contenido.....	67
Ecuación 2: Relación de validez de contenido modificado por Tristan.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ecuación matemática del nivel "Comportamientos discriminatorios dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo".....	51
Tabla 2: Ecuación matemática del nivel "Mujeres insatisfechas en el puesto laboral que ocupan".	53
Tabla 3: Ecuación matemática del nivel "Mujeres con dificultades para asumir puestos de trabajo".....	54
Tabla 4: Ecuación matemática del nivel "Mujeres incluidas en un puesto de trabajo".	56
Tabla 5: Ecuación matemática del nivel "Familias en donde predomina la cultura machista". .	58
Tabla 6: Ecuación matemática del nivel "Mujeres sin empleo".....	60
Tabla 7: Ecuación matemática del nivel "Empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales".	61
Tabla 8: Ecuación matemática del nivel "Leyes que respaldan la participación laboral de la mujer".....	63
Tabla 9: Ecuación matemática del nivel "Mujeres no asignadas a puestos de jefatura".	65
Tabla 10: Ecuación matemática del flujo "Mujeres que cumpliendo requisitos no les asignan puestos de jefatura".	66
Tabla 11: Procesamiento de resultados de juicio de expertos.....	68

RESUMEN

La independencia y el empoderamiento de las mujeres son herramientas para que ellas se desenvuelvan con mayor facilidad en el ámbito privado y público, sin embargo, la inclusión laboral de la mujer es un problema que existe en muchos países, trayendo como consecuencia la existencia eterna de una sociedad dominada por hombres. Debido a esto, la presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca y luego diseñar un modelo con la influencia de estos factores usando herramientas de la Dinámica de Sistemas; para lograr el diseño del modelo, se ha trabajado con dos etapas de la Metodología de los sistemas blandos de Peter Checkland, empezando con la situación problema no estructurada donde se identificó, listó y conceptualizó las posibles variables que estaban involucradas en la problemática, iniciando con las variables de tipo causa, consecuencia, manifestación y tipo medida. En la siguiente etapa se desarrolló la situación problema estructurada, en la que se enlazó todas las variables identificadas en la etapa anterior, además de explotar muchas de ellas debido a que se encontraban muy generalizadas, teniendo así, algunas variables auxiliares y exógenas consideradas importantes para definir un modelo más completo y simple de entender, creando en primera instancia de esta etapa un boceto o diagrama pictográfico para después trabajar el diagrama de tipo causal y finalmente llegar al diseño de un modelo fórrester. El resultado de la integración de las variables que se identificó en la problemática permitió diseñar un modelo representativo donde se describió la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la Dinámica de Sistemas, modelo alineado a la realidad, el mismo que ha sido validado por juicio de expertos.

Palabras clave: Factor legal, factor organizacional, inclusión laboral, modelo, Dinámica de Sistemas y Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

ABSTRACT

The independence and empowerment of women are tools for them to develop more easily in the private and public spheres, however, the labor inclusion of women is a problem that exists in many countries, resulting in the eternal existence of a male-dominated society. Due to this, the objective of this research was to analyze the influence of legal and organizational factors in the labor inclusion of women in the Unit of Informatics and Systems of the Provincial Municipality of Cajamarca and then design a model with the influence of these factors using System Dynamics tools; To achieve the design of the model, we worked with two stages of Peter Checkland's soft systems methodology, starting with the unstructured problem situation where we identified, listed and conceptualized the possible variables that were involved in the problem, starting with the variables of cause, consequence, manifestation and measure type. In the next stage the structured problem situation was developed, in which all the variables identified in the previous stage were linked, in addition to exploiting many of them because they were very generalized, thus having some auxiliary and exogenous variables considered important to define a more complete and simple to understand model, creating in the first instance of this stage a sketch or pictographic diagram to later work on the causal type diagram and finally arrive at the design of a forrest model. The result of the integration of the variables identified in the problem allowed the design of a representative model where the influence of the legal and organizational factors in the labor inclusion of women in the Unit of Informatics and Systems of the Provincial Municipality of Cajamarca was described using System Dynamics tools, a model aligned to reality, which has been validated by expert judgment.

Key words: Legal factor, organizational factor, labor inclusion, model, System Dynamics and Computer and Systems Unit of the Provincial Municipality of Cajamarca.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La inserción de la mujer en el ámbito laboral tiene repercusiones importantes, los cuales se ven reflejados en el crecimiento y desarrollo económico; así también al incrementarse la oferta laboral se presentan transformaciones económicas dentro del hogar. Sin embargo, la inclusión laboral de la mujer en las organizaciones es un problema existente y los esfuerzos que se vienen realizando por llegar a la igualdad de oportunidades laborales no ha tenido mucha repercusión en las organizaciones hasta el día de hoy. En este sentido, la mujer al no ser incluida en el mercado laboral con las mismas oportunidades, se encuentra hombres y mujeres realizando las mismas actividades con diferente remuneración económica, siendo la mujer la que recibe un sueldo más básico [1]; a pesar de eso se reconoce que en los últimos años se ha venido dando algunos cambios en los que la mujer quiere intervenir un poco más en el tema político, educativo, económico y social; es entonces cuando la sociedad sigue con los estereotipos machistas y muchas veces las mujeres pierden un puesto de trabajo por su condición de género.

Es por ello que la presente investigación titulada “Modelo de la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la Dinámica de Sistemas” frente a la problemática expuesta, se formuló la siguiente pregunta general ¿Cuál es el modelo de la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la Dinámica de Sistemas?, con la finalidad de apoyar en la solución de la problemática se propuso un modelo bajo un enfoque de sistemas que permite identificar la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la Dinámica de Sistemas.

La investigación desarrollada cubrió la problemática de inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, pretendiendo obtener un panorama más real y objetivo sobre la influencia del factor organizacional y el factor legal en la inclusión laboral de la mujer en la unidad menciona, aportando una propuesta que apoye a la solución de la problemática existente y más

adelante el modelo sirva para la toma de decisiones al momento de un reclutamiento de personal en dicha unidad.

El objetivo general de esta investigación es: diseñar un modelo que describa la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando Dinámica de Sistemas; para lograr el objetivo, se incluyó objetivos específicos, los cuales son: diseñar la situación problema no estructurada identificando variables según la clasificación de generadora, manifestaciones, consecuencias, medidas actuales de solución, así como diseñar la situación problema estructurada, que muestre el modelo de la influencia de los factores legal y organizacional realizando inicialmente un Diagrama Pictográfico luego un Diagrama Causal y finalmente un Diagrama Fórrester; validando el modelo a través de juicio de expertos.

El desarrollo de la presente investigación abarca cinco capítulos. En el capítulo I, se hace una breve introducción a la investigación que se realiza. En el capítulo II se describe el marco teórico el cual contiene los antecedentes y las bases teóricas que sustentan el presente trabajo de investigación. El capítulo III incluye a los materiales y métodos donde se explica el proceso de la metodología utilizada para desarrollar el diseño del modelo sistémico. El capítulo IV aborda el análisis y discusión de resultados, donde se describen, analizan e interpretan los resultados obtenidos en el capítulo anterior. Finalmente, el capítulo V abarca las conclusiones y recomendaciones donde se presentan las conclusiones más importantes derivadas de los resultados obtenidos y se hacen las recomendaciones para seguir ampliando los conocimientos sobre este tema de investigación.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes teóricos

García [2] en su tesis doctoral “Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género”, su objetivo central fue analizar la percepción del rol laboral y directivo, centrándose en los efectos de la discriminación de la mujer en puestos de liderazgo, en el cual demostró que una información objetiva y cuantificable mejoraría la evaluación de las mujeres, siendo fundamental la asignación de valores numéricos objetivos a las mediciones que se realizaron sobre la calidad total del desempeño (p. ej., eficacia, eficiencia, disponibilidad, actitudes) de las personas que integraban la organización, obteniendo como resultado que estos criterios fueron la mejor opción para mejorar la evaluación de los colectivos más afectados por percepciones subjetivas, entre ellos, las mujeres, debiendo focalizarse en conductas que tuvo como objetivo la organización en sí misma (p. ej., implicarse en la vida organizacional, demostrar interés por la imagen de su empresa).

Mendoza, López & Vite [3] en su tesis de grado “La intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género”, tuvo como objetivo principal describir y analizar las características de la intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género, concluyendo su estudio con la búsqueda de la necesidad de definir estrategias y acciones específicas que contribuyan a impulsar el avance de las mujeres, no solo en la incorporación de un mayor número de ellas a la actividad productiva, sino con medidas integrales que fomentasen una regulación adecuada del mercado de trabajo.

Pérez & Ávila [4] en su tesis de grado “Factores determinantes en el posicionamiento de la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena”, identificó los factores que generaron la participación de la mujer en el sector en mención, de esta forma llegó a determinar los factores sobresalientes en el posicionamiento de la mujer en el sector financiero, siendo relevante mirar su participación laboral y acceso a puestos directivos, los motivos por los cuales existió preferencia por ellas en dichos cargos y a la vez analizó su situación actual dentro de la dirección abarcando todas las bases que pudieron argumentar este hecho, donde mostró como ellas han logrado compaginar su

vida familiar y profesional. A partir de estas instancias logró generar un documento que derrumbó los mitos respecto al comportamiento y dedicación de las mujeres al trabajo.

Saldaña [5] en su ensayo “Poder, género y derecho. Igualdad entre mujeres y hombres en México”, analizó a fondo conceptos fundamentales para la comprensión de este proceso teniendo algunos conceptos como: el principio de la igualdad en la diferencia, la igualdad de oportunidades, las desigualdades de género, las mujeres y el poder, y los alcances de la ley general para la igualdad entre mujeres y hombres; es así que incorporó documentos importantes para interpretar el porqué de la desigualdad de género en México, teniendo como objetivo primordial con esta publicación desentrañar que es lo que está en el derecho y que es lo que se ha construido cultural, social y políticamente como mitos y estereotipos haciendo un análisis y crítica de todo ello, difundiendo los derechos humanos, la equidad y la igualdad de género.

Guerra [6] en su tesis de grado “Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú”, planteó como problema de investigación ver los avances normativos que realizó el Estado Peruano respecto a la aplicación de las políticas públicas sobre igualdad de género; estableciendo que si éstas políticas se aplicaban de manera correcta existiría un empoderamiento de mujeres y niñas, teniendo como fin principal promover el crecimiento económico y promover el desarrollo social de todas las mujeres; concluyendo que el Estado Peruano respecto a las políticas públicas sobre igualdad de género tomaba decisiones consistentes a todo nivel (nacional, regional y local) con la finalidad de conseguir el goce y ejercicio de los derechos de las personas sin discriminación alguna. Asimismo, impulsó los medios que facilitan el monitoreo y la evaluación de los procesos de toma de decisiones y los productos de las políticas públicas que están en funcionamiento, así como dispositivos para rendir cuentas del proceso realizado, sin perjuicio a ello, tomó mayor énfasis en relación a la participación política, puesto que quedaba muchas tareas por realizar; finalizando con un texto donde expuso su deseo de que el país junto a sus gobernantes debe responsabilizarse con la continuidad de esfuerzos para conseguir la igualdad de oportunidades y mejorar lo que en las últimas décadas lo poco que la mujer ha conseguido.

Acevedo, Vilela, Trillo & Velásquez [7] en su tesis de grado presentada como “Propuesta modelo de certificación equidad de género”, plantearon como objetivo principal proponer

un modelo de certificación de equidad de género en las empresas privadas del Perú que servirían como un instrumento para incorporar la equidad de género en el ámbito laboral, de manera que hombres y mujeres pudieran lograr el pleno desarrollo de sus capacidades. Este estudio partió de la premisa de que existía una evidente inequidad de género en las empresas privadas del Perú, lo cual venía creando brechas en el ámbito laboral entre hombres y mujeres que debieron reducirse en pro de la equidad; presentando mediante un mapa de integración adecuada, la que sirvió de guía para el análisis y creación posterior del modelo de certificación de equidad de género que se presentó, en donde observaron las etapas y requisitos que las empresas privadas del Perú debieron gestionar para poder obtener una certificación o sello de equidad de género con un enfoque de mejora continua. Como resultado final obtuvieron la propuesta de modelo que integraría etapas y requisitos aplicables a un sistema de gestión de equidad de género acompañado de procedimientos que las empresas privadas debían seguir para obtener la certificación y cuáles debieron ser los pasos a seguir para lograrlo.

Yanac [8] en su tesis de grado “Estereotipos de género que auto limitan el desarrollo integral de las mujeres artesanas de Junco pertenecientes a la provincia de Huaura (mayo-diciembre 2003)”, planteó como objetivo principal identificar los estereotipos de género que auto limitaban el desarrollo integral de las mujeres artesanas de Junco de la provincia de Huaura, detallando distintos factores que desencadenaron el problema, llegando a la conclusión de que los estereotipos de género tenían diversos componentes, así por ejemplo el componente cognitivo en el cual la mayoría de ellas obedecían al pensamiento masculino y siempre expresaban superioridad con respecto al pensamiento femenino; de la misma forma estaba el componente afectivo, que por ejemplo al momento de ser madre ya conllevaba un pensamiento o una aspiración que iba asociada a labores domésticas asignadas tradicionalmente a las mujeres; éstos componentes venían acompañados de que las artesanas de Junco de la provincia de Huaura tenían débil liderazgo siendo un obstáculo que autolimitaba su desarrollo integral, ejerciendo escaso liderazgo y donde muy pocas se auto valoraban.

Ancori [9] en su tesis de grado “Factores socioculturales en la participación de la mujer rural en la cooperativa agraria Qhapaq Qolla de la provincia de Puno – 2016”, planteó como objetivo general identificar si los factores socioculturales influían en la participación de la mujer rural, para ello, planteó como hipótesis que los factores

socioculturales influían significativamente en la participación de la mujer rural en la Cooperativa Agraria Qhapaq Qolla de la Provincia de Puno, usando un método hipotético deductivo con un enfoque explicativo causal; concluyendo que los factores socioculturales influían significativamente en la participación de la mujer, acompañado del nivel educativo que las mujeres tenían.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Inclusión laboral

Cuando se habla de inclusión laboral se refiere a la acción de incluir propiamente, así por ejemplo, contener a alguien o algo dentro de una cosa o circunstancia en específico. Normalmente el concepto se utiliza para relacionar situaciones o circunstancias sociales en las cuales se incluye o excluye de ciertos beneficios sociales a grupos sociales específicos, recalcando que, al hablar de inclusión laboral, se entiende como incluir dentro del mundo laboral a una persona o grupo social en específico, dando oportunidades laborales necesarias teniendo en cuenta una inclusión igualitaria y no discriminatoria a cualquier índole de raza, religión o género al ser abordado desde cualquier tipo de trabajo y/o trabajador, debiendo cumplir y promover uno de los aspectos fundamentales al momento de hablar de trabajo, un trabajo decente que es esencial para el bienestar de todas las personas [10].

Dyson citado por Villa [11], habla de la inclusión en un sentido más amplio, éste se refiere a la ciudadanía, a los derechos civiles y políticos como una realidad en sus vidas. También se refiere a las oportunidades y a la participación en el espacio público, en una sociedad en la que el trabajo sigue siendo vital para la autoestima y el nivel de vida, no dejando de lado a la educación que es de mucha importancia para tener mayor posibilidad de encontrar un empleo formal y decente.

2.2.1.1 Inclusión laboral de la mujer

La mujer como el hombre son seres sociales que participan en procesos colectivos como condición necesaria para vivir. Por tal motivo se considera que la lucha que la mujer ha emprendido no es fácil, ya que a través de la historia estaba a expensas de lo que el hombre consideraba pertinente para ella, más aún si se vive en un lugar machista donde la cultura

hace que se minimice el potencial de la mujer que ésta puede tener para incluirse dentro de una organización [12].

Según refieren algunos analistas, este fenómeno de crecimiento del empleo femenino, está relacionado con la influencia del factor organizacional, de este modo cada organización tiene un compromiso inexcusable de garantizar el cumplimiento de los objetivos de igualdad debiendo ser liderado y asumido explícitamente por la dirección, formalizando este compromiso mediante documentos troncales que recojan este objetivo como básico y al mismo nivel que cualquier otro; teniendo sus normas internas, valores, un ambiente laboral seguro, el trato y la consideración de los jefes con ellas y garantizando una buena comunicación. El compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades se tiene que explicitar a nivel interno, hacia el conjunto del personal de la empresa, y a nivel externo de cara a la clientela, otras empresas, en foros de difusión e intercambio empresariales, etc. La integración de la igualdad de género en los procedimientos de gestión de los recursos humanos, además de cumplir con la normativa vigente, contribuye a mejorar la imagen y resultados de la empresa, ya que, enarbolando la bandera de la garantía de trato igualitario en todos los niveles de su plantilla, consigue beneficios añadidos que redundan directamente en su cuenta de resultados [13].

En tanto se habla de inclusión laboral, el Congreso de la República del Perú promulgó una ley que garantiza la equidad de género en el empleo, planteando como objetivo el garantizar la equidad de género en el empleo, respecto a su acceso, formación y remuneración en el ámbito público y privado. Teniendo el empleador la obligación a establecer condiciones y criterios de equidad de género en sus procesos de selección de personal, de publicar en todas sus convocatorias de personal los respectivos procedimientos de contratación, y así como el monto de remuneración efectiva del cargo materia de convocatoria. Debiendo establecer una cuota de género en el acceso a los cargos de nivel jerárquico, buscando el aumento gradual de la participación femenina en estos cargos. Siendo la cuota de género establecida en el reglamento interno de reclutamiento de la organización [14].

2.2.1.2 Diferencias entre Igualdad y Equidad

Igualdad y equidad no son sinónimos. Entender los vínculos y diferenciaciones que existen entre ambos conceptos es fundamental para diseñar políticas públicas para la igualdad, por otro lado se define como equidad de género a la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades implicando el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades. La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos. La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos, poniendo que igualdad de género es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados [15].

2.2.1.3 Igualdad desde el enfoque de Género

Desde el enfoque de género se reconoce que la igualdad no sólo se orienta al acceso a oportunidades, sino también al goce efectivo de los derechos humanos, partiendo del desarrollo con igualdad de género que implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres. Las relaciones sociales se entienden como relaciones de poder en todos los ámbitos: tanto económico, social, político y cultural. Esclarecer la forma en que estas relaciones perpetúan la subordinación y la exclusión de las mujeres limitando su autonomía, ayuda a comprender su influencia en el funcionamiento del sistema social y económico. Desde el enfoque de género es necesario considerar el empoderamiento y autonomía de las mujeres, la división sexual del trabajo, la independencia económica, una vida libre de violencia, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres, la corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres, la conciliación de la vida familiar y

laboral y la paridad en la participación de la mujer en la toma de decisiones. La redistribución de la carga del trabajo total, que incluye el trabajo remunerado y no remunerado (trabajo doméstico) requiere del reconocimiento y valoración del tiempo que emplean las mujeres al interior de la familia o en el ámbito privado, siendo esta la manera de analizar las relaciones económicas y sociales que brinda una mirada más amplia que la convencional al incorporar dimensiones ausentes como el trabajo no remunerado, llegándose a visibilizar la economía del cuidado y prestando especial atención a la reproducción social que realizan principalmente las mujeres. Asimismo, se demuestra la contribución de esta tarea al desarrollo económico y deja al descubierto que las relaciones sociales están además impregnadas de valores culturales que caracterizan el trabajo de cuidado como una cualidad femenina [15].

2.2.1.4 Políticas Públicas con enfoque de género

Las políticas forman parte de la agenda pública y están constituidas por las decisiones de las autoridades respecto a cómo y hacia dónde conducir el desarrollo y dar respuesta a problemas sociales, están compuestas por normas, leyes, decretos supremos, lineamientos, programas, proyectos, entre otros mecanismos; siendo así que el desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza y la igualdad entre mujeres y hombres están estrechamente asociados. Sin embargo, si se toma en cuenta la aplicación de las políticas, programas y proyectos, éstos fracasan cuando suponen iguales condiciones de vida y oportunidades de partida para hombres y mujeres no teniendo en cuenta las particulares condiciones de vida de las mujeres y en general de determinados grupos específicos [15].

Las políticas públicas no son neutrales al género, pueden mantener o pronunciar las desigualdades entre los sexos o por el contrario pueden disminuir las brechas de género existentes y mejorar la posición social de las mujeres potenciando el desarrollo humano. Sin embargo, el impacto de las políticas es distinto para hombres y mujeres debido a que las mujeres tienen menos acceso a los recursos económicos, sociales y culturales y sus condiciones materiales de vida son más precarias y de menor calidad debido a los roles que les asigna la sociedad, un ejemplo de eso es la frecuencia con la que se sobrecarga a las mujeres en su jornada diaria y afectando su salud. Por consiguiente, las políticas públicas con enfoque de género parten de reconocer que mujeres y hombres tienen diferentes necesidades debido a que desempeñan diferentes roles en la sociedad y viven

de manera diferente los mismos problemas, es decir, dependiendo de dónde se encuentren ubicados hombres y mujeres podrán aprovechar o no los efectos de las políticas [15].

2.2.1.5 La Ley: Fundamento de la Sociedad

La ley es el fundamento de toda sociedad humana, sin ella el orden es imposible y sin orden no existe un marco dentro del cual todas las otras actividades espirituales, culturales, tecnológicas e intelectuales las cuales dependen de la asociación humana puedan ser desarrolladas. En este entender arribamos al tema de que la ley debe otorgar a la sociedad cierta garantía o un mínimo de seguridad jurídica como un valor de jerarquía teleológico funcional del derecho con una suerte de línea divisoria entre los responsables y los demás frente a una arbitrariedad, a un ejercicio del libre albedrío, omnipresencia y la majestad cambiante del "todopoderoso" Estado [16].

Nuestra sociedad es tal como la hacemos, podemos modelar nuestras instituciones, las características que éstas puedan tener y los valores que se pueda inculcar viendo distintas alternativas de desarrollo positivo, porque nada impide a querer edificar una sociedad que se base esencialmente en la cooperación voluntaria para organizar tanto la actividad económica como las demás actividades; una sociedad que estimule y preserve la libertad humana, manteniendo al estado en su sitio, haciendo que sea nuestro servidor y no dejando que se convierta en nuestro amo [17].

2.2.2 Teoría general de sistemas

Para Tamayo [18] la teoría general de sistemas se concibe como una serie de definiciones, de suposiciones y de proposiciones relacionadas entre sí por medio de las cuales se aprecian todos los fenómenos y los objetos reales como una jerarquía integral de grupos formados por materia y energía; estos grupos son los sistemas. Del mismo modo orienta parte de sus esfuerzos hacia la formulación de principios elementales que permitan aglutinar conocimientos sobre toda la extensa gama de sistemas vivientes y sistemas no vivientes; sin embargo más que teoría se trata de una concepción estructurada o metodología que tienen como propósito estudiar el sistema como un todo de forma íntegra tomando como base sus componentes y analizando las relaciones e interrelaciones existentes entre estas y mediante la aplicación de estrategias científicas.

2.2.3 Enfoque sistémico

Denominado también como enfoque de sistema, representa un conjunto lineal de acontecimientos y que en el camino pueden aparecer ramas tomando siempre una secuencia de pasos que se necesita realizar, por consiguiente, es necesario abordar los objetos y fenómenos sin ser aislados sino más bien tienen que verse como parte de un todo. También se define como un conjunto de elementos interrelacionados con un objetivo común, no siendo la suma de elementos sino un conjunto de elementos que se encuentran en interacción en cualquier momento de forma integral que produce nuevas cualidades con características diferentes cuyo resultado es superior al de los componentes que lo forman y provocan un salto de calidad, siendo su objetivo principal elaborar los métodos de investigación y construcción de objetos de organización compleja [19].

A continuación, se muestra dos enfoques importantes, de los cuales el segundo es el que se alinea a la realidad y de lo que se va estudiar:

2.2.3.1 Sistemas duros y sistemas blandos

2.2.3.1.1 Sistemas duros

Los sistemas duros (rígidos) se caracterizan por admitir procesos de razonamiento formales, esto es, derivaciones lógico-matemáticas con datos comprobados que generalmente son replicables y las explicaciones pueden basarse en relaciones causadas probadas, muy a menudo las pruebas son exactas y las predicciones pueden averiguarse con un grado relativamente elevado de seguridad. Estos sistemas duros se identifican como aquellos en que interactúan hombres y máquinas en los que se le da mayor importancia a la parte tecnológica en contraste con la parte social. La componente social de estos sistemas se considera como si la actuación o comportamiento del individuo o del grupo social solo fuera generador de estadísticas, teniendo en cuenta que los sistemas duros se cree y actúa como si los problemas consistieran solo en escoger el mejor medio óptimo para reducir la diferencia entre un estado que se desea alcanzar y el estado actual de la situación, también se cree que ese fin es claro y fácilmente definible y que los problemas tienen una estructura fácilmente identificable [20].

2.2.3.1.2 Sistemas blandos

Para Checkland citado por Castrejón [21] los sistemas suaves son identificados como aquellos en los que se da una mayor importancia a la parte social en contraste con la parte tecnológica/teórica, es decir que el componente social de estos sistemas y el papel que juega en el contexto en que está definido se consideran primordiales. El comportamiento del individuo o del grupo social se toma como un sistema teleológico con fines y voluntad y siendo un sistema pleno de propósitos capaz de desplegar comportamientos, actitudes y aptitudes múltiples. Considerándose como un sistema con propósito el cual no sólo es capaz de escoger medios para alcanzar determinados fines, sino que también es capaz de seleccionar y cambiar sus fines (dinamismo) lo cual nos lleva a concluir que los problemas en los sistemas suaves no tienen estructura fácilmente identificable.

2.2.4 Teoría del pensamiento sistémico

Según Osorio [22] el pensamiento sistémico es un método para identificar algunas reglas, series de patrones y sucesos a fin de prepararnos de cara al futuro e influir sobre él en alguna medida aportando cierto control. Menciona que los sistemas están interconectados, de tal modo que cuando se interfiere una de las partes las consecuencias se reflejan en todo el sistema, regresando así al lugar donde se originó para construir un bucle y no un canal de realimentación. El pensamiento sistémico particularmente es un pensamiento en el que el resultado del sistema regresa a él y afecta su desempeño futuro, lo cual afectará lógicamente el resultado. La realimentación es por tanto una reacción del sistema que se regenera en forma de estímulo o la información devuelta que influye en un paso siguiente. De hecho, es tan importante que, si no tenemos realimentación, tendemos a inventarla lo cual, no sólo es muy simpático sino también, puede convertirse en algo peligroso, ya que terminamos construyendo realidades en nuestra imaginación a partir de hechos que no existieron nunca.

2.2.5 Teoría del pensamiento holístico

La holística alude a la tendencia que permite entender los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que los caracterizan; corresponde a una actitud integradora como también a una teoría explicativa que orienta hacia una comprensión contextual de los procesos, de los protagonistas y de sus contextos. La holística se refiere a la manera

de ver las cosas enteras en su totalidad, en su conjunto, en sus procesos que por lo regular no se perciben si se estudian los aspectos que conforman el todo o por separado [23].

2.2.6 Herramientas de la Dinámica de Sistemas

2.2.6.1 Teoría de la Dinámica de Sistemas

La Dinámica de Sistemas es una herramienta o metodología para el manejo o construcción de sistemas complejos que ayuda en el análisis y resolución de problemas. Una de sus características es el uso del computador para realizar sus simulaciones, lo que ofrece la posibilidad de estudiar el comportamiento y las consecuencias de las múltiples interacciones de los elementos de un sistema a través del tiempo. Esta característica la hace muy útil para estudiar temas o fenómenos sociales ya que en éstos están implicados una gran cantidad de elementos e interrelaciones en los que la presencia de no linealidades determina el comportamiento y dificultan una solución analítica. Una de las características que maneja es que no se pretende predecir detalladamente el comportamiento futuro sino más bien tiene un enfoque a largo plazo entendiendo por tal un período de tiempo lo suficientemente amplio como para poder observar todos los aspectos significativos de la evolución del sistema. En la Figura 1 se puede ver el modelo del flujo de la Dinámica de Sistemas [24].

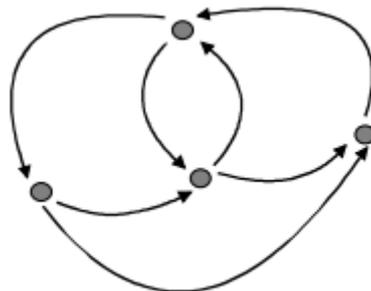


Figura 1: Modelo de flujo de Dinámica de Sistemas.

2.2.6.2 Ventajas y desventajas de la Dinámica de Sistemas

2.2.6.2.1 Ventajas

- Ayuda a visualizar, pensar, analizar y comprender el comportamiento de sistemas, permitiendo la creación de modelos de simulación para conocer la evolución futura de estos sistemas.

- Busca la solución de problemas, minimizando los riesgos y consecuencias no esperadas y, su fin es comprender las causas estructurales que provocan el comportamiento del sistema.
- Ayuda en la toma de decisiones dentro de la industria.
- Pone de manifiesto las relaciones entre la estructura del sistema y su comportamiento.
- Permite analizar el problema en cuestión inserto dentro de un todo, con una visión holística.
- Provee una idea del comportamiento del sistema en el mediano o largo plazo.
- Una vez construido, el modelo puede ser modificado de manera rápida con el fin de analizar diferentes políticas o escenarios.
- La Dinámica de Sistemas permite evaluar diferentes alternativas, además permite experimentar sin interferir en el mundo real.

2.2.6.2.2 Desventajas

- Al trabajar principalmente en base a análisis cualitativo, las relaciones funcionales representan criterios que no cuentan siempre con el apoyo de la evidencia o la experiencia.
- El carácter determinista de muchos modelos no permite incluir la posible reacción ante cambios futuros.
- Algunas variables poseen comportamientos difíciles de representar matemáticamente.
- Conforme se va avanzando se dificulta el modelamiento.
- Selección del tipo de modelo.

2.2.6.3 Cuadro Pictográfico

Los cuadros pictóricos o Pictográficos fueron desarrollados particularmente como parte de la metodología de los sistemas suaves para recopilar información sobre una situación problema y como un medio para comunicarse fácilmente con los interesados utilizando símbolos en lugar de palabras, siendo las figuras un mejor medio que el texto lineal para expresar relaciones. Las imágenes pueden ayudar a considerar una situación como un todo con un enfoque holístico en lugar de ver la situación desde un punto de vista reduccionista. Los cuadros pictóricos se dibujan al inicio de la aplicación de la Metodología de sistemas suaves (en la segunda etapa de la metodología, si se está

utilizando el modelo clásico de siete etapas), siendo dibujos que permiten representar las diversas características incluyendo emociones y comportamientos de una situación problema como se perciben para ser expuestos gráficamente a la vista de todos los interesados, siendo selectivos y sirven para destacar conflictos y contribuyendo a la comprensión de las características culturales o sociales de la situación problema [25].

2.2.6.4 Diagrama Causal

El Diagrama Causal también se conoce con el nombre de diagrama de influencia o hipótesis dinámica y se utiliza generalmente en la primera fase de la elaboración de un modelo a través de Dinámica de Sistemas puesto que, puede simplificar la ilustración del mismo siendo una herramienta útil en la Dinámica de Sistemas. Ilustran la estructura de realimentación del sistema al ser una concepción conceptual sirviendo para identificar los mapas mentales de las personas u organizaciones y de guías para la elaboración y comprensión de los modelos; siendo su primer paso para estudiar un sistema es la identificación de los elementos que condicionan su comportamiento y organizarlos junto con sus relaciones [26].

El Diagrama Causal es un diagrama que recoge los elementos clave del sistema y las relaciones entre ellos, por tanto, la gama mínima de elementos relacionados que permita reproducir la referencia histórica será la que forme la estructura básica del sistema y una vez conocida globalmente las variables del sistema y las hipotéticas relaciones causales existentes entre ellas se pasa a la representación gráfica de las mismas. En este diagrama, las diferentes relaciones están representadas por flechas entre las variables afectadas por ellas, esas flechas van acompañadas de un signo (+ o -) que indica el tipo de influencia ejercida por una variable sobre la otra; un signo "+" quiere decir que un cambio en la variable origen de la flecha producirá un cambio del mismo sentido en la variable destino y el signo "-" simboliza que el efecto producido será en sentido contrario. A este nivel de la estructura lo único que interesa es si existen relaciones o no como se refleja en la Figura 2, Figura 3, Figura 4, Figura 5 y Figura 6 [27].

Supóngase dos elementos variables del sistema denotado por A y B es capaz de influenciar a B entonces A y B se ligarán entre sí por medio de una flecha, cuyo sentido indica de la relación causal. Así si A influye a B se escribirá:



Figura 2. Modelo de influencia de una variable sobre la otra.

Sobre la flecha se indica, por medio de un signo si las variaciones de los dos elementos son del mismo, o son de sentido contrario, es decir, si aún aumento(disminución) de A corresponde un aumento (disminución) de B se dice entonces que tiene una relación positiva y se denotará la influencia de este modo:



Figura 3: Modelo de influencia de una variable de manera positiva.

Por otra parte, si a un aumento (disminución) de A, corresponde una disminución (aumento) de B se dice entonces que tiene una relación negativa y se denotará la influencia de este modo:



Figura 4: Modelo de influencia de una variable de manera negativa.

En un Diagrama Causal complejo se pueden distinguir bucles realimentados que son una cadena cerrada de relaciones causales, donde cada variable determina variaciones distintas.

Bucles de retroalimentación positiva: La variación de un elemento de propaga a lo largo del bucle de manera que se refuerza la variación inicial.

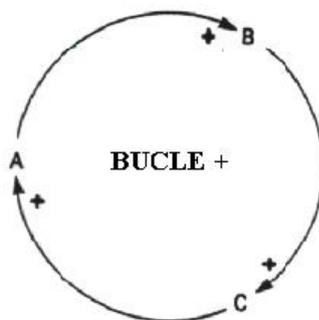


Figura 5: Bucle de retroalimentación positiva.

Bucles de retroalimentación negativa: La variación de un elemento se transmite a lo largo del bucle de manera que determine una variación de signo contrario en el mismo elemento.

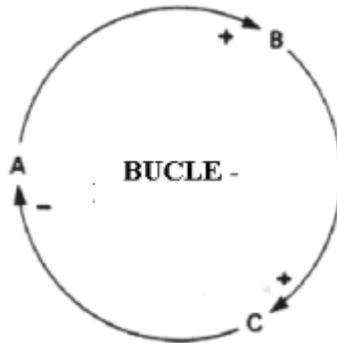


Figura 6: Bucle de retroalimentación negativa.

2.2.6.5 Diagrama Fórrester

El Diagrama Fórrester (diagrama de flujos) se genera a partir del Diagrama Causal, y permite que el modelo pueda ser implementado en un ordenador para su posterior simulación. Una de las características distintivas de la Dinámica de Sistemas son los diagramas de niveles y flujos, más conocidos como Diagramas de Fórrester. Cada uno de los elementos que aparecen en el Diagrama Causal pueden ser representados por medio de variables que pueden ser: niveles, flujos y variables auxiliares. Las variables de nivel o de estados indican en todo momento la situación o el estado del sistema, lo que aporta información básica para la toma de decisiones posteriores. En la Figura 7 se muestra el bosquejo de un Diagram Fórrester elemental [28].

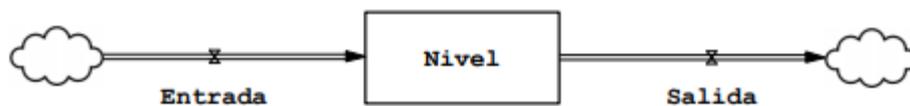


Figura 7: Diagrama fórrester elemental.

Las variables de nivel son los recipientes que acumulan magnitudes con el tiempo, definen el estado del sistema y generan información en la que se basan las acciones y la toma de decisiones; varían solo en función de otros elementos denominados "flujos". Las "nubes" dentro del diagrama de flujos son niveles de contenido inagotable y los niveles se representan por un rectángulo [29].

Las variables de flujo simbolizan el cambio de las variables de nivel durante un periodo de tiempo los cuales determinan cómo se convierte la información disponible en una acción o actuación, debido a su naturaleza se trata de variables que no son medibles en sí, sino por los efectos que producen en los niveles con los que están relacionadas. Estas variables suelen estar intervenidas con variables auxiliares o con coeficientes (o tasas). De la misma forma las variables auxiliares son variables dependientes intermedias que reciben información de otras variables que transforman en nueva información en base a una función determinada y cuya salida se dirige hacia otra variable auxiliar o hacia una variable de flujo, tiene como fin unir los canales de información entre variables de nivel y de flujo; en realidad son parte de las variables de flujo haciendo más fácil la comprensión de las ecuaciones de flujo. En la Figura 8 se muestra el bosquejo de un Diagrama Fórrester que incluye variables auxiliares [28].

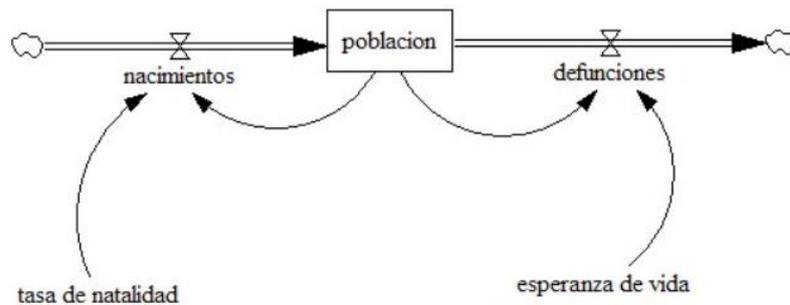


Figura 8: Ejemplo de Diagrama fórrester que incluye variables auxiliares.

2.2.7 Metodología de los sistemas blandos

La Metodología de sistemas blandos (MSB) se originó a partir de la comprensión que los sistemas duros estructurados son inadecuados para investigar temas de grandes y complejas organizaciones, es por eso que se desarrolló esta metodología para resolver estos tipos de problemas. La Metodología de sistemas blandos (MSB) propuesta por Peter Checkland es una técnica cualitativa que se puede utilizar para aplicar los sistemas estructurados a las situaciones a sistémicas, siendo una manera de ocuparse de problemas situacionales en las cuales hay una actividad con alto componente social, político y humano. La MSB aplica los sistemas estructurados al mundo actual de las organizaciones humanas, pero crucialmente sin asumir que el tema de la investigación es en sí mismo un sistema simple [30].

de la realidad percibida dejando como función del investigador percibir elementos, expresiones, entornos y demás hechos no relacionados pero que son relevantes de tal percepción [32].

2.2.7.1.2 Situación estructurada del problema

Esta fase implica ver los sucesos acontecidos en la realidad problemática con mayor claridad y precisión, despojándose de conclusiones y puntos de vista con la mayor neutralidad posible y se describe la realidad en Cuadros Pictográficos, recogiendo las interrelaciones entre los elementos en función de lo hacen (Epistemológica), las propiedades emergentes que implica su relación entre estos y su entorno, las situaciones conflictivas, las comunicaciones o intercambio de información (flujo de materiales o energía y información), las diferentes cosmovisiones o Weltanschüngen de las personas implicadas y como estas se relacionan con la situación problema (Fenomenológica). También se expresarán gráficamente la existencia de grupos de poder formales e informales dentro y fuera del sistema, además de describir cual es el desarrollo de la cultura social del sistema involucrado pudiendo determinar su presente, pasado y futuro de la porción de la realidad social en investigación (Hermenéutica); una vez logrado el Cuadro Pictográfico se podrá mostrar tanto la estructura del sistema como sus procesos que realiza y su relación entre estos creando el clima o ambiente en que se desenvuelve la situación, característica fundamental o núcleo de situaciones en las cuales se perciben problemas [32].

2.2.7.1.3 Elaboración de definiciones básicas

La información que se reúne en la segunda etapa permite identificar posibles “candidatos a problemas” y buscarlos “solución”, dicha solución, que implica un cambio (un proceso de transformación) de la realidad social se expresa a través de lo que en la MSB se denomina definición básica, el cual se realiza formulando una relación de “candidatos a problemas” según cómo percibamos la situación problema. Ello hace necesario recurrir al concepto de Weltanschüngen y en consecuencia la percepción que la Weltanschüngen articula permite generar una serie de definiciones básicas cada una indicativa de los cambios que se juzgan necesarios. Dicho de otro modo, cada definición básica implica definir el “que” (qué proceso de transformación se impone hacer en la realidad social) de

acuerdo con la concepción producto de una Weltanschängen particular que se tenga de la situación problema [33].

2.2.7.1.4 Elaboración y prueba de los modelos conceptuales

Se debe comenzar a elaborar un modelo conceptual escribiendo no más de media docena de verbos que describen las principales actividades implicadas en la definición básica. Esta elaboración siempre se debe iniciar a un bajo "nivel de resolución" (con poco detalle) del Modelo Conceptual para que luego pase a otro plano (o 2do nivel de Resolución) en el cual cada actividad principal del primer nivel se puede ampliar en acciones más detalladas en el logro de la definición básica. El arte de la construcción del modelo en niveles de resolución consiste en mantener la consistencia del nivel de resolución, es decir, mantener las entradas y salidas iniciales detalladas en los niveles superiores anteriores. Una vez concluido con la elaboración del modelo conceptual, el proceso de validación del modelo no es posible ya que no se trata de que sean válidos e inválidos sino que sean modelos conceptuales sustentables y modelos que son menos sustentables o defendible, lo que sí es posible es verificar que los modelos conceptuales no sean fundamentalmente deficientes y esto se hace en la sub fase (Conceptos de Sistema Formal) también se podría verificar su consistencia en términos de cualquier otro sistema de pensamiento que se desee (Modelo Dinámico de Fórrester). Por tanto, cada definición básica genera un modelo conceptual que no es sino la expresión en lenguaje sistémico que contempla una agrupación de verbos calificados y unidos gráficamente indicándonos la manera cómo se podría llevar a cabo el proceso de transformar la realidad social [33].

2.2.7.1.5 Comparación de 4 versus 2

Puesto que los modelos conceptuales son consecuencia de las definiciones básicas y elaboraciones mentales de procesos de transformación que pueden existir o no en la realidad, se requiere de un proceso de contrastación entre los modelos conceptuales propuestos y la realidad social que describen; tal proceso se lleva a cabo en esta etapa [34].

2.2.7.1.6 Cambios factibles y deseables

Para Pérez [34] esta etapa indica detectar qué cambio es posible llevar a cabo en la realidad. Checkland y sus colaboradores encontraron que para que los cambios puedan ser llevados a cabo en el mundo real, deben satisfacer dos requisitos:

- a) Que sean culturalmente factibles
- b) Que sean sistémicamente deseables

2.2.7.1.7 Implantación de los cambios en el mundo real

Una vez que se han acordado los cambios, la habilitación en el mundo real quizás sea inmediata o su introducción quizá cambie la situación de forma que, aunque el problema generalmente percibido ha sido eliminado, emergen nuevos problemas y quizás a estos nuevos problemas se enfrenten con la ayuda de la MSB [34].

2.3 Definición de términos básicos

➤ **Salario**

Pago monetario que recibe periódicamente una persona por la realización de un trabajo [35].

➤ **Servicios de maternidad**

Las organizaciones deben brindar a las mujeres todas las facilidades en caso de quedar embarazada para que tengan tiempo de descanso antes y después del parto, además de brindar facilidades para implementar centros de lactancia dentro de la organización para que las madres puedan aprovechar este servicio [36].

➤ **Fomento de empleo**

Promover una política activa de empleo para todos los hombres y mujeres destinada a fomentar el empleo pleno, productivo y elegido libremente [37].

➤ **Motivación**

La motivación laboral es la capacidad de las empresas y organizaciones para mantener a los empleados estimulados positivamente en todas las actividades que emprenden para lograr un mismo objetivo, es decir, relacionadas con el trabajo y constituyendo el éxito de cualquier empresa para lograr lo que sus empleados ven como sus metas y

sus propios objetivos personales capaz de satisfacer sus necesidades y satisfacer sus expectativas [38].

➤ **Condición laboral**

Conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente [39].

➤ **Estructura organizacional**

La estructura organizacional es una disposición intencional de roles en la que cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible [40].

➤ **Liderazgo**

Resultado de manejo de un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar sobre otras personas [41].

➤ **Involucramiento laboral**

La percepción mide el grado de identificación psicológica de un individuo con su trabajo y está directamente relacionada con el nivel de desempeño que se considera beneficioso, de modo que el trabajador no solo se siente bien haga lo que haga, sino que es escuchado e involucrado en la mejora del trabajo [42].

➤ **Formación educativa**

La formación profesional busca la capacitación de los alumnos para desarrollar empleos, se suele aplicar a los ciclos formativos de grado medio y superior [43].

➤ **Habilidades profesionales**

Capacidad de ejecutar tareas concentrando las características/atributos personales (actitudes/capacidades) [44].

➤ **Jornada laboral**

Tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado [45].

➤ **Remuneración mínima vital**

Cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales [46].

➤ **Recompensa**

Premio al esfuerzo y compromiso de un colaborador [47].

➤ **Indemnización**

Monto que el empleador debe pagar al trabajador en caso de despido no justificado o algún daño ocasionado [48].

➤ **Horas extras**

Cantidad de tiempo adicional que un trabajador realiza sobre su jornada de trabajo que normalmente suele ser una jornada de 8 horas [49].

➤ **Descansos remunerados**

Periodo de tiempo en el cual existe una suspensión imperfecta de labores, esto es que el trabajador no presta el servicio efectivo y el empleador se encuentra obligado a remunerar por el periodo no laborado [50].

➤ **Horario de trabajo**

Parámetros de horario establecido en un centro laboral [51].

➤ **Seguro de vida**

Beneficio que es otorgado por el empleador cuando el trabajador tiene tres meses de trabajo y obligatoriamente cuando éste haya laborado cuatro años para el mismo empleador (continuos o intermitentes) [52].

➤ **Compensación por tiempo de servicio**

Beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral [53].

➤ **Vacaciones pagadas**

Tiempo libre remunerado otorgado por los empleadores a los empleados [54].

➤ **Crecimiento profesional**

Evolución positiva que tiene una persona al hacer realidad sus aspiraciones profesionales a través de la preparación y el desarrollo de competencias [55].

➤ **Duración de contrato**

Realización de un convenio de ambas partes (empleado, empleador) para realizar una obra o servicio por un tiempo determinado o indeterminado [56].

➤ **Defensa legal**

Acto de apoyo que una persona recibe para hacer valer algún derecho violado por cualquier ciudadano [57].

➤ **Discriminación por el género**

Acto de someter a cualquier persona a un trato desigual por pertenecer a un sexo u otro [58].

- **Horario Flexible**
Adaptación a una conveniencia laboral las horas de salida y entrada a un centro laboral [59].
- **Ascenso**
Otorgar a un trabajador un cargo más importante y mejor remunerado [60].
- **Remuneración extra**
Dinero o incentivo extra a un sueldo normal [61].
- **Proactividad**
Comportamiento anticipatorio orientado al cambio y autoiniciado, implica actuar antes de una situación futura, en lugar de sólo reaccionar [62].
- **Asignación de cargos altos**
Acto de dar responsabilidad a una persona para poder manejar una determinada organización [63].
- **Relación laboral**
Relación contractual entre el empleador y un empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada [64].
- **Trato del jefe**
Relación de comunicación entre el trabajador y el responsable de éste [65].
- **Puesto de trabajo**
Lugar de trabajo donde el individuo desarrolla sus actividades laborales [66].
- **Especificación de funciones**
Actividades detalladas que se asigna a un trabajador [67] .
- **Libertad de toma de decisión**
Acto de libertad en dejar opinar a cualquier persona en cualquier circunstancia con el fin de formar una idea sólida [68].
- **Confianza con sus superiores**
Capacidad de comunicación fluida del trabajador con sus superiores [65].
- **Interiorización de la misión y visión**
Desarrollar su trabajo como un estilo de vida teniendo en cuenta la visión y misión trayendo beneficios para la organización [69].
- **Desempeño laboral**

Rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas que exige su cargo. [70].

➤ **Grado de estudios**

Nivel de estudios que haya alcanzado una persona [71].

➤ **Empleabilidad en el sector adecuado**

Acción de obtener un empleado de acuerdo a la profesión u ocupación en que se haya especializado una persona [72].

➤ **Facilidades para conseguir un trabajo**

Aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional [73].

➤ **Día de descanso laboral**

Condición laboral que se encuentra protegido por la ley [74].

➤ **Gratificaciones**

Pago adicional que se suma a la remuneración o sueldo de los trabajadores [75].

CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Procedimiento

3.1.1 Localización de la investigación

La investigación se ha desarrollado en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, la cual se encuentra ubicada en Av. Alameda de los Incas, Cajamarca 06002, provincia y departamento de Cajamarca.

Esta investigación tuvo como objetivo el diseño de un modelo haciendo uso de las herramientas de Dinámica de Sistemas en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca donde se muestre la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer. El análisis de la situación bajo estudio mostró a través de un modelo propuesto la realidad problemática haciendo uso del enfoque sistémico, así como de algunas herramientas de la Dinámica de Sistemas como son los Diagramas Pictográficos, Causal y Fórrester.

Para la recolección de datos se tomó en cuenta dos técnicas, la entrevista y encuesta como se muestra en el Anexo 2 y Anexo 3; fueron dirigidos al personal que labora en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca los cuales estaban directamente involucrados con el objeto de estudio, siendo efectuado entre los meses de noviembre a marzo de 2020; mostrándose en el Anexo 6 el procesamiento de los datos obtenidos.

3.1.2 Diseño metodológico

3.1.2.1 Tipo, nivel, diseño y método de la Investigación

3.1.2.1.1 Tipo

Descriptiva: La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables [76].

3.1.2.1.2 Nivel

Descriptiva Correlacional: descriptiva implica observar el comportamiento para describir atributos, objetiva y sistemáticamente, en tanto correlacional para explorar hasta qué punto se relacionan las variables en un estudio [77].

3.1.2.1.3 Diseño

No experimental: La presente investigación tiene un diseño no experimental (preexperimental) y de corte transversal. La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee el control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre variables, sin intervención directa sobre la variación simultánea de las variables independiente y dependiente [78].

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede [79].

3.1.3 Desarrollo metodológico

La Metodología utilizada en este proyecto de investigación es la Metodología de los sistemas blandos de Peter Checkland, ya que la problemática es social y compleja.

3.1.3.1 ETAPA I: SITUACIÓN PROBLEMA NO ESTRUCTURADA.

La situación problema no estructurada se trata de la primera impresión de la situación problema donde, se identificó, listó y conceptualizó las variables encontradas, aunque no se tenga una idea clara de las interrelaciones que se dieron entre los elementos que la conformaban. En esta etapa se empezó a delimitar el sistema, así como a definir el entorno del mismo. Se tomó en cuenta las variables mencionadas a continuación que abarcan las de tipo causa, consecuencia, manifestación y medida.

3.1.3.1.1 Variables de tipo generador o causas.

- **Remuneración mensual no acorde al mercado:** Pago mensual percibido por mujeres, que no se alinea al promedio que se oferta en el mercado.
- **Incumplimiento en contrato:** Incurrencia en faltas de parte del empleador según el contrato laboral pactado.
- **Incumplimiento en remuneraciones:** Incurrencia en faltas de parte del empleador ya sea porque no hubo remuneración o lo hayan hecho de manera incompleta.
- **Despidos innecesarios sin liquidación:** Existencia de despidos sin justificación válida y sin entrega de la liquidación correspondiente.
- **Horas extras no remuneradas:** Trabajo adicional fuera del horario laboral sin remuneración.
- **Descuento por descanso médico:** Reducción del salario en situaciones donde el trabajador(a) presenta una justificación de inasistencia por razones médicas.
- **Seguro de vida inadecuado:** Seguro ofrecido por el empleador con beneficios limitados.
- **Incumplimiento de compensación por tiempo de servicio:** Se produce cuando un trabajador(a) deja de laborar en la organización y no recibe una compensación monetaria por el tiempo laborado.
- **Incumplimiento de vacaciones:** Se produce cuando un trabajador(a) no recibe vacaciones dentro de los plazos establecidos por ley.
- **Poca oportunidad de crecimiento profesional:** Se refiere a las limitaciones que padecen las mujeres dentro del área donde se desempeñan que les impiden ascender u ocupar puestos de dirección o gerencia.
- **Ausencia de un buen clima laboral:** Ambiente laboral que no propicia la motivación ni buenas relaciones entre trabajadores.
- **Poco respaldo de la organización para enfrentar temas legales que ocurran dentro de la misma:** La organización no brinda el apoyo necesario que el trabajador necesita para afrontar temas legales ocurridos dentro de la misma.
- **Poca práctica de las normas y estatutos para evitar discriminación de género:** Las normas y los estatutos referidos a la no discriminación de género, sólo existen como documentos formales dentro de la organización, pero no son puestos en práctica.

- **Poco apoyo para desarrollar el liderazgo de la mujer:** Invisibilidad y falta de oportunidades a las mujeres para contribuir hacer un liderazgo visible.
- **Ausencia de incentivos que premian a la mujer por su labor en la organización:** Carencia de incentivos que buscan premiar a la mujer con algún proyecto educativo con la intención de incrementar su capacidad de liderazgo.
- **Carencia de ascenso laboral:** falta de oportunidades de ascenso y un estancamiento que eso produce en la evolución de las carreras profesionales de la mujer.
- **Escasa asignación a cargos temporales de jefatura:** Poca oportunidad en la asignación a cargos de jefatura temporales dirigido a mujeres.
- **Empleabilidad de mujeres por capacidad y no por obligación:** Otorgamiento de empleo a la mujer por sus capacidades de trabajo, mas no por completar un cierto porcentaje de mujeres porque la ley así lo exige.
- **Normalizar el machismo:** Se suscita cuando las mujeres perciben que las actitudes machistas de sus compañeros hacia ellas es algo normal.
- **Machismo en el reclutamiento de personal:** Cuando en el reclutamiento de personal existe alguna forma tendenciosa de machismo que los lleva a no respetar las normas legales de reclutamiento con igualdad de derechos, y sin considerar capacidades para ocupar un puesto de trabajo.
- **Cultura social de no respetar el género:** Existencia de estereotipos de género y pensamiento de subordinación de la mujer, convirtiéndose en un estilo de vida.
- **No se toma en cuenta opiniones y sugerencias provenientes de mujeres:** Las opiniones provenientes de una mujer no son tomadas en cuenta en actividades o proyectos dentro de un área laboral.
- **Incumplimiento de la normativa laboral vigente que respalda el trabajo de la mujer:** La normativa laboral vigente del trabajo de la mujer no se pone en práctica y las mujeres no puedan gozar a plenitud sus derechos y beneficios que tienen.
- **Excusas de debilidad de la mujer:** Justificar a la mujer como un ser débil para no asignarle un determinado puesto de trabajo.
- **Convocatorias de trabajo limitando la participación de la mujer:** Delimitar los requisitos para postular a un puesto de trabajo.
- **Grado de estudio de la mujer con familia de bajos recursos económicos:** Ausencia de un grado académico por limitaciones económicas que afecta en la obtención de un grado académico.

- **Machismo en el hogar:** Roles establecidos en el hogar donde el esposo es el proveedor de la economía y la mujer ama de casa.
- **Sociedad con pensamiento machista de pertenencia de la mujer:** Tradiciones arraigadas que arrastran un pensamiento donde el hombre puede decidir lo que debe hacer la mujer.
- **Pensamientos de autoexclusión de la mujer:** Sensación propia de mujeres que se sienten limitadas a realizar alguna labor o compartir alguna idea.

3.1.3.1.2 Variables consecuencia.

- **Remuneración no acorde al mercado laboral:** Otorgamiento de una remuneración monetaria por debajo de los límites salariales del mercado laboral.
- **Insatisfacción con el cargo que ejercen:** Mujeres insatisfechas con el cargo asignado.
- **Discriminación de género para gerenciar proyectos:** Presencia de discriminación hacia la mujer para designarle liderazgo en la realización de proyectos.
- **Mujeres temerosas de no cumplir con las expectativas del empleador:** Temor de las mujeres a no cumplir con los roles, actitudes y compromisos que tenga la organización en la realización de su trabajo.
- **Mujeres con pensamiento machista:** Sesgo de mujeres contra otras mujeres al mostrar comportamientos machistas y sexistas inconscientemente.
- **Diferencia salarial entre mujeres y hombres en un mismo puesto de trabajo:** Ausencia de equidad salarial entre mujeres y hombres en un mismo puesto de trabajo.
- **Machismo en la familia para apoyar a la mujer en cursar una carrera profesional:** Presencia de machismo en la familia al momento que la mujer desea cursar una carrera profesional.
- **Autoexclusión de mujeres por miedo a incapacidad:** Tendencia de mujeres que se autoexcluyen ya sea por su formación personal o profesional.
- **Exclusión de mujeres por su estado civil:** Excluir a mujeres por el estado civil en que se encuentren.
- **Discriminación laboral por ser madres:** Muestra de discriminación hacia la mujer por el hecho de ser madres excusando un bajo rendimiento de ellas en esa etapa.
- **Horas extras sin remuneración:** Realizar trabajos en horario extra sin recibir ningún tipo de remuneración.

- **Mujeres trabajando en más de un centro laboral:** Poseer más de un trabajo con la intención de tener una mejor calidad de vida.
- **Carencia de empatía hacia la mujer:** Mujeres con propios pensamientos y forma de pensar por lo que son juzgadas.

3.1.3.1.3 Variables manifestaciones

3.1.3.1.3.1 Factor organizacional

- **Pocas mujeres en el área de trabajo:** Bajo porcentaje de mujeres en laborando en el área de trabajo.
- **Mujeres sin cargos de jefatura:** Ausencia de mujeres que cuentan con un cargo de jefatura.
- **Insatisfacción con actividades asignadas:** Trabajo encomendado a la mujer está fuera de las expectativas escritas en contrato.
- **Insatisfacción en trato recibido:** Incurrencia en un trato diferenciado por ser mujer.

3.1.3.1.3.2 Factor legal

- **Insatisfacción con sueldo percibido:** Inconformidad con salario percibido que no va acorde con las actividades que realizan.
- **Incumplimiento de jornadas laborales:** Sobrecarga de funciones con horario extra sin remuneración.
- **Incumplimiento de horario laboral:** Ausencia de registro de horas trabajadas incumpléndose de tal forma el horario establecido.
- **Discriminación por género:** Visibilidad de discriminación hacia la mujer en el área de trabajo.

3.1.3.1.4 Variables medida

- **Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres-Ley N.º 28983:** Esta ley tiene como objetivo establecer el marco normativo e institucional de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar a mujeres como a hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en las esferas de su vida pública y privada y proponiendo la plena igualdad [80].

Decreto supremo N.º 011-2016-MIMP: En el marco de la Ley N.º 28983 – Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2012-MIMP, el “Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017”, instrumento de planificación para la implementación de políticas públicas en materia de igualdad de género la cual incluye como objetivo: “Consolidar una política pública para la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres”, teniendo como finalidad monitorear y contribuir al cumplimiento eficaz de sus objetivos estratégicos y resultados esperados, así como su sostenibilidad en el tiempo [81].

- **Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: Resolución legislativa N.º 23432:** El congreso aprueba la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [82].
- **Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer" Resolución Legislativa N.º 26583:** El congreso aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer [83].
- **Reglamento de la Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres DECRETO SUPREMO N.º 002-2018-TR:** Establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual [84].
- **Generar oportunidades laborales:** mujeres necesitan de una oportunidad para demostrar su capacidad de trabajo.
- **Oportunidad de cursar una carrera profesional:** Necesidad de oportunidades para cursar una carrera profesional y/o especializarse en la misma.
- **Cumplimiento de beneficios de ley:** Cumplimiento con beneficios que se debe otorgar de acuerdo a ley.

3.1.3.2 ETAPA II: SITUACIÓN PROBLEMA ESTRUCTURADA.

En esta etapa se describió la realidad, mostrando al inicio el Diagrama Pictográfico, seguido del Diagrama Causal y finalizando con el Diagrama Fórrester.

3.1.3.2.1 Diagrama Pictográfico

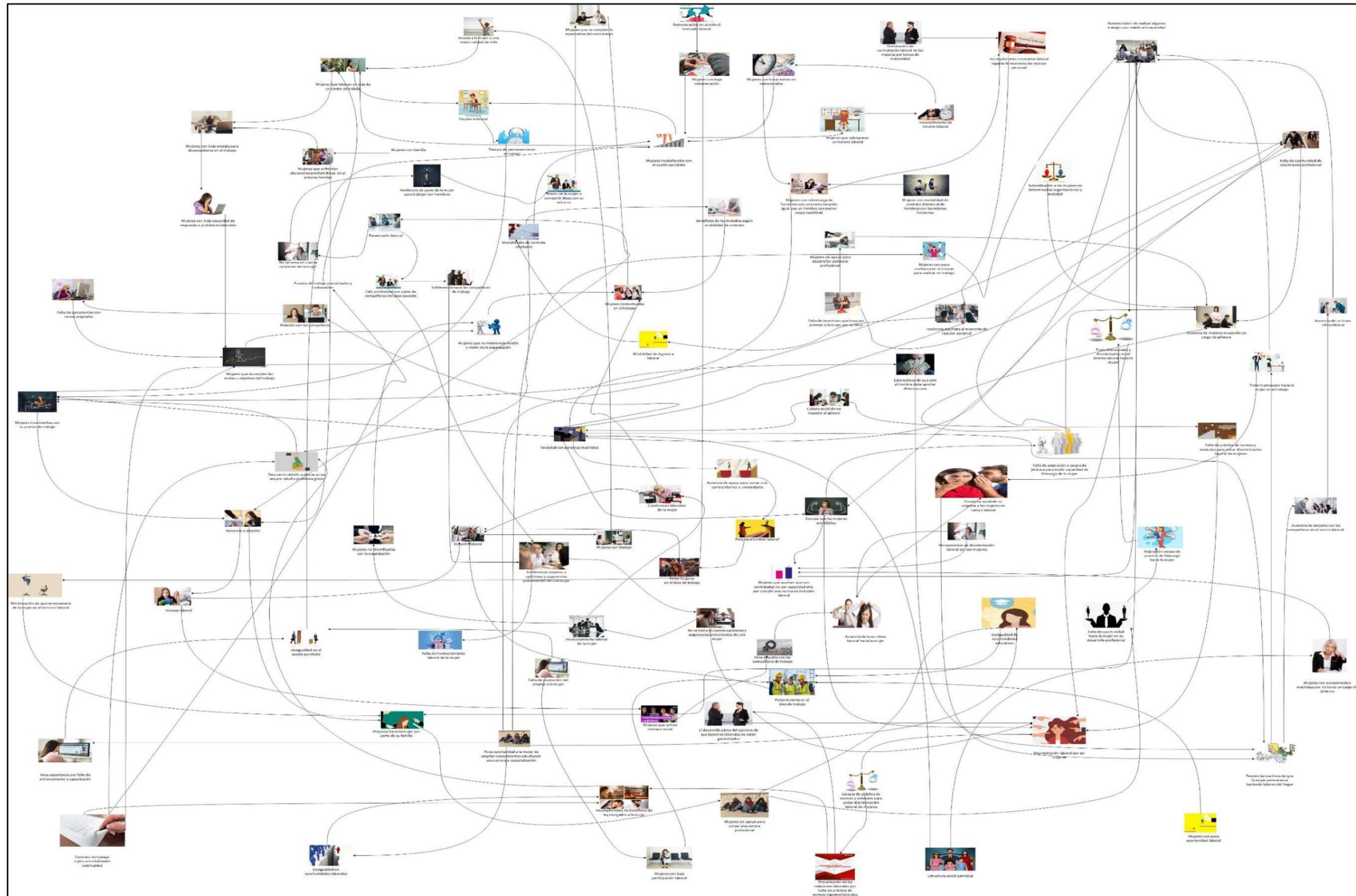


Diagrama 1: Diagrama Pictográfico

3.2 Tratamiento, análisis de datos y presentación de resultados

El Diagrama Causal general obtenido, cuenta con nueve variables del tipo nivel, dicho modelo fue validado mediante juicio de expertos.

Para lograr la caracterización de las nueve variables de tipo nivel, se inició con el recojo de información mediante entrevistas y encuentros dirigidos al personal de la Unidad de Sistemas e Informática de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; con el objetivo de obtener información de las diferentes variables auxiliares que estaban involucradas con las nueve variables de tipo nivel.

3.2.1 Ecuaciones matemáticas obtenidas del Diagrama Fórrester

En esta sección se muestra una serie de ecuaciones matemáticas las que fueron obtenidas del Diagrama Fórrester.

3.2.1.1 Ecuaciones matemáticas de cada nivel

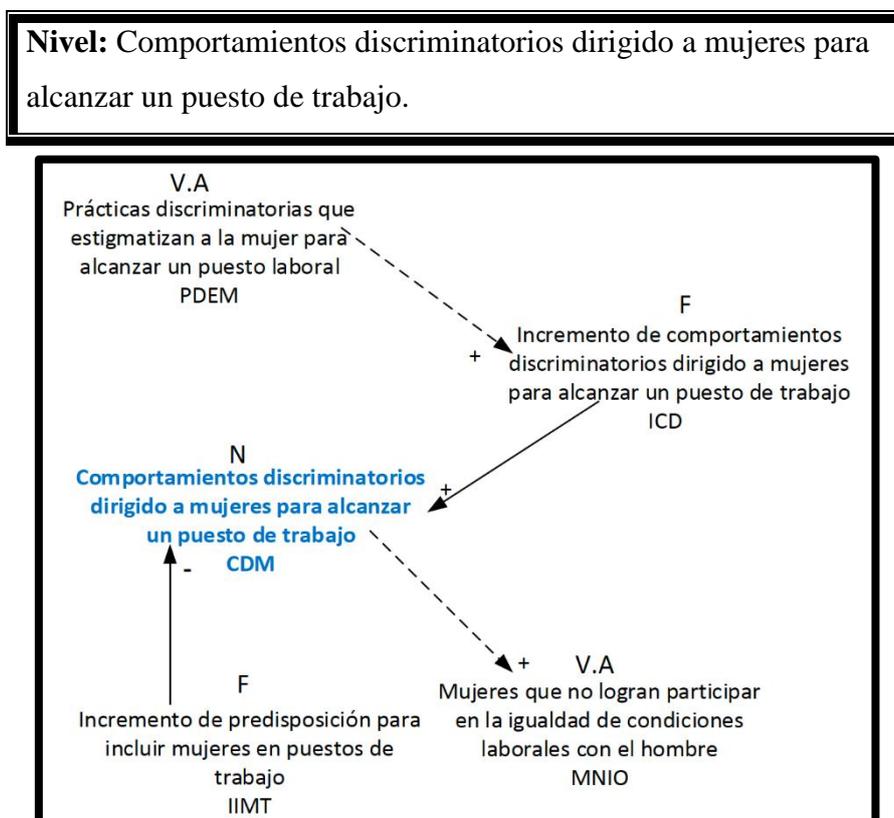


Figura 10: Nivel de comportamientos discriminatorios dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo.

Tabla 1: Ecuación matemática del nivel “Comportamientos discriminatorios dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo”.

<p>Ecuación:</p> $C.D.M(t) = C.D.M(i) + (I.C.D - I.I.M.T)\Delta t$ <p>Unidad: Mujeres</p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • C.D.M es igual “Comportamiento discriminatorios dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo”. • I.C.D es igual a “Incremento de comportamientos discriminatorios dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo”. • I.I.M.T es igual a “Incremento de predisposición para incluir mujeres en puestos de trabajo”.

Las variables que representan a la inclusión laboral de la mujer es el comportamiento discriminatorio dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo, se ven reflejadas en la Figura 10, estas variables son influidas por el incremento de comportamientos discriminatorios dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo e incremento de predisposición para incluir mujeres en puestos de trabajo.

Para ver el comportamiento de cada variable que influye en el nivel como se muestra en la Figura 10 se tiene un flujo incremento de comportamientos discriminatorios dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo que, con el tiempo el dinamismo de la variable va ser en su totalidad, esto a que, si existe incremento de comportamientos discriminatorios dirigido a mujeres existirá siempre comportamientos discriminatorios para que una mujer alcance un puesto laboral; sin embargo al existir incremento de predisposición para incluir mujeres en puestos de trabajo el comportamiento discriminatorio para que una mujer alcance un puesto laboral disminuirá.

Nivel: Mujeres insatisfechas en el puesto laboral que ocupan.

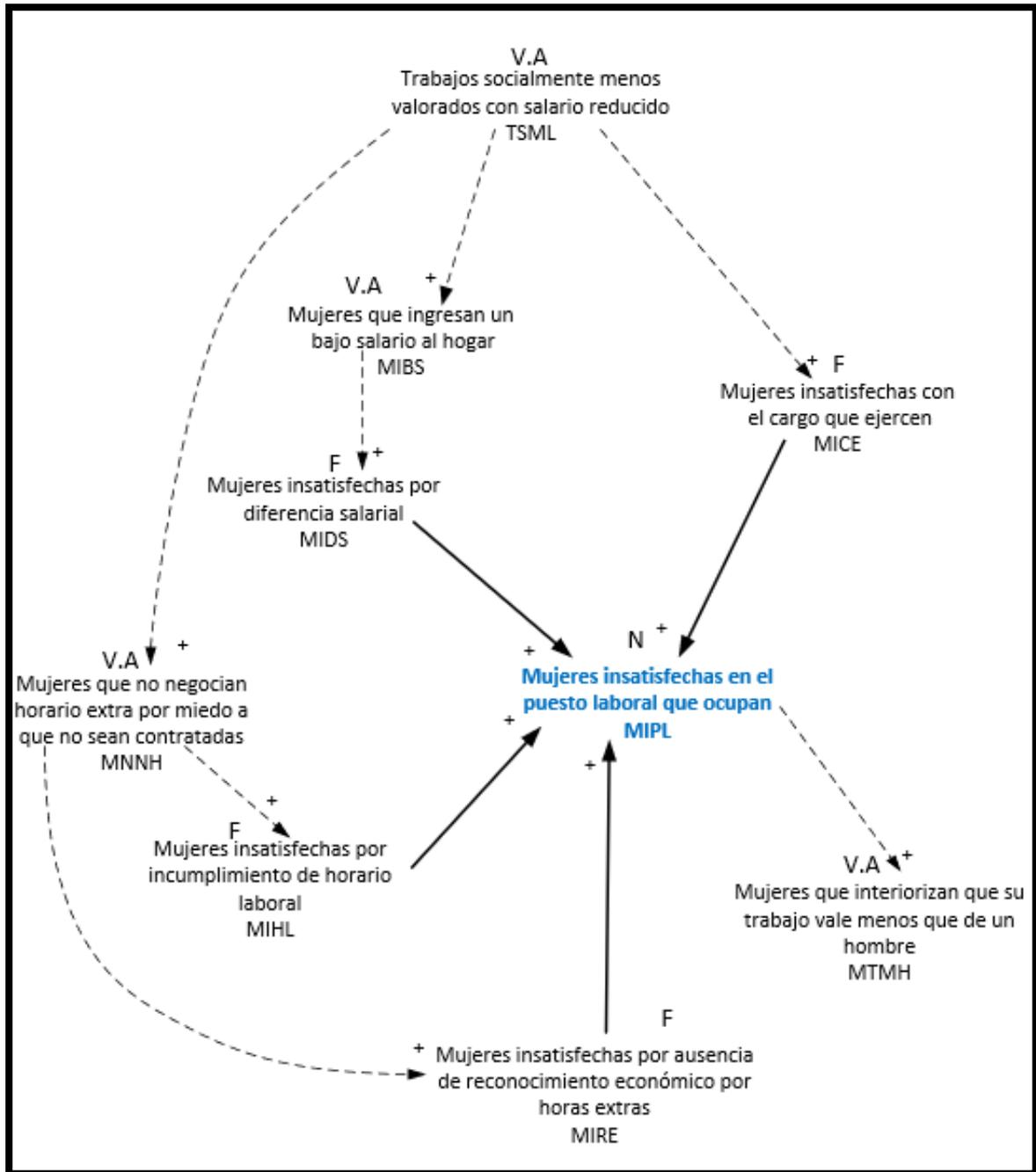


Figura 11: Nivel mujeres insatisfechas en el puesto laboral que ocupan

Tabla 2: Ecuación matemática del nivel "Mujeres insatisfechas en el puesto laboral que ocupan".

<p>Ecuación:</p> $M.I.P.L(t) = M.I.P.L(i) + (M.I.C.E + M.I.D.S + M.I.H.L + M.I.R.E)\Delta t$ <p>Unidad: Mujeres</p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • M.I.P.L es igual a “Mujeres insatisfechas en el puesto laboral que ocupan”. • M.I.C.E es igual a “Mujeres insatisfechas con el cargo que ejercen incremento de comportamientos discriminatorios dirigido a mujeres para alcanzar un puesto de trabajo”. • M.I.D.S es igual a “Mujeres insatisfechas por diferencia salarial”. • M.I.H.L es igual a “Mujeres insatisfechas por incumplimiento de horario laboral”. • M.I.R.E es igual a “Mujeres insatisfechas por ausencia de reconocimiento económico por horas extras”.

Una de las variables de tipo nivel que representa a la influencia del factor organizacional en la inclusión laboral de la mujer es mujeres insatisfechas en el puesto laboral que ocupan que se ve reflejada en la Figura 11, la cual está influenciada por cuatro variables de tipo flujo que son mujeres insatisfechas con el cargo que ejercen, mujeres insatisfechas por diferencia salarial, mujeres insatisfechas por incumplimiento de horario laboral y mujeres insatisfechas por ausencia de reconocimiento económico por horas extras.

Para ver el comportamiento de cada variable que se muestra en la Figura 11 se ve a la variable de tipo nivel que viene siendo influenciada por cuatro variables de tipo flujo de forma que incrementa a la variable de tipo nivel, mostrándose siempre un incremento constante en el comportamiento.

Nivel: Mujeres con dificultades para asumir puestos de trabajo.

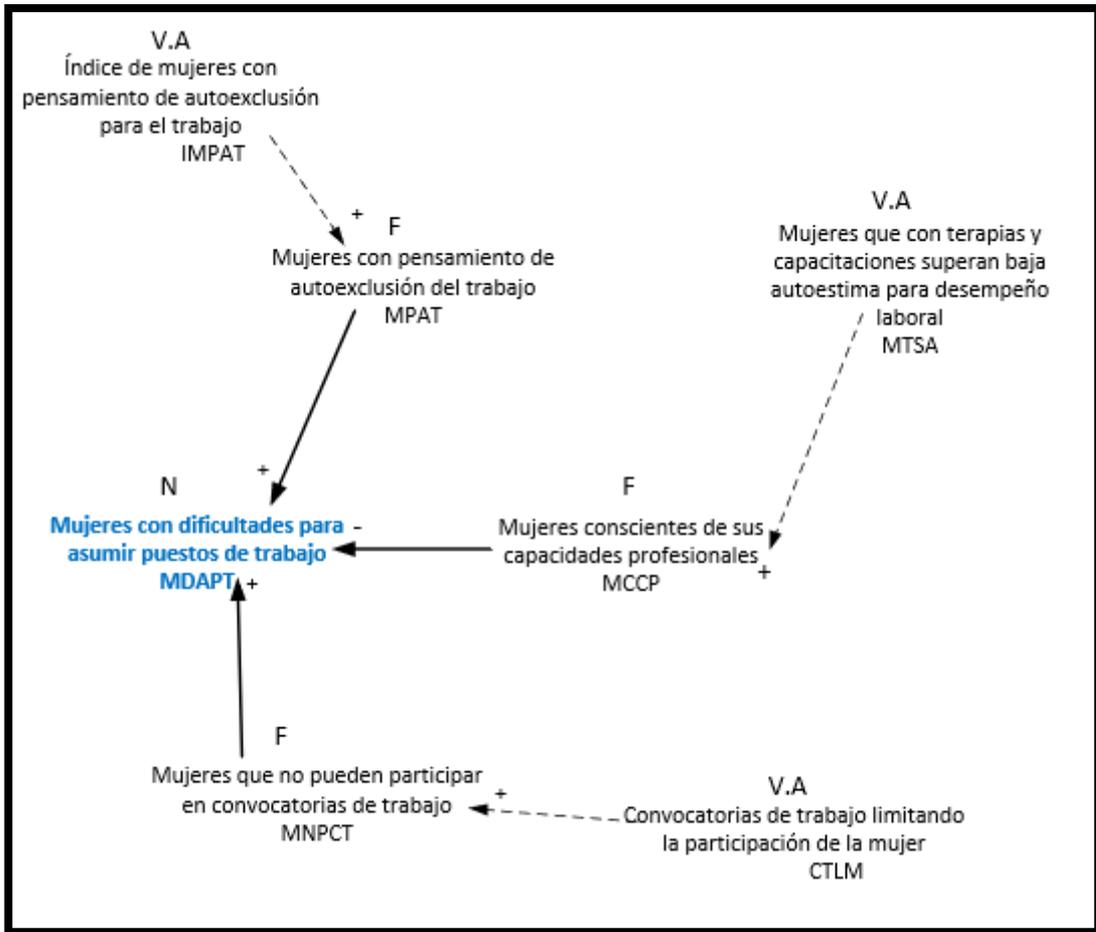


Figura 12: Nivel mujeres con dificultades para asumir puestos de trabajo

Tabla 3: Ecuación matemática del nivel "Mujeres con dificultades para asumir puestos de trabajo".

Ecuación:

$$M.D.A.T(t) = M.D.A.T(i) + (M.P.A.T + M.N.P.C - M.C.C.P)\Delta t$$

Unidad: Mujeres

Donde:

- **M.D.A.T** es igual a "Mujeres con dificultades para asumir puestos de trabajo".

- **M.P.A.T** es igual a “Mujeres con pensamiento de autoexclusión del trabajo”.
- **M.N.P.C** es igual a “Mujeres que no pueden participar en convocatorias de trabajo”.
- **M.C.C.P** es igual a “Mujeres conscientes de sus capacidades profesionales”.

Una de las variables que representa a la inclusión laboral de la mujer son las mujeres con dificultades para asumir puestos de trabajo que se ve reflejada en la Figura 12 como una variable de tipo nivel, ésta viene siendo influenciada por tres variables de tipo flujo como son las mujeres con pensamiento de autoexclusión del trabajo, mujeres conscientes de sus capacidades profesionales y mujeres que no pueden participar en convocatorias de trabajo.

Para ver el comportamiento de cada variable que vienen influenciando a la variable de tipo nivel se muestra a tres variables de tipo flujo, dos de ellas tienen un incremento hacia la variable de tipo nivel, lo que significa que si existe en su totalidad mujeres con pensamiento de autoexclusión del trabajo siempre existirá mujeres que tengan dificultades para asumir puestos de trabajo, de la misma forma sucede con las mujeres que no pueden participar en convocatorias de trabajo, así al existir mayor cantidad de mujeres con restricciones para participar en convocatorias de trabajo, la dificultad para asumir un puesto de trabajo irá incrementándose; sin embargo si existen mujeres conscientes de sus capacidades profesionales ocurrirá una disminución en cantidad de mujeres con dificultades para asumir puestos de trabajo.

Nivel: Mujeres incluidas en un puesto de trabajo.

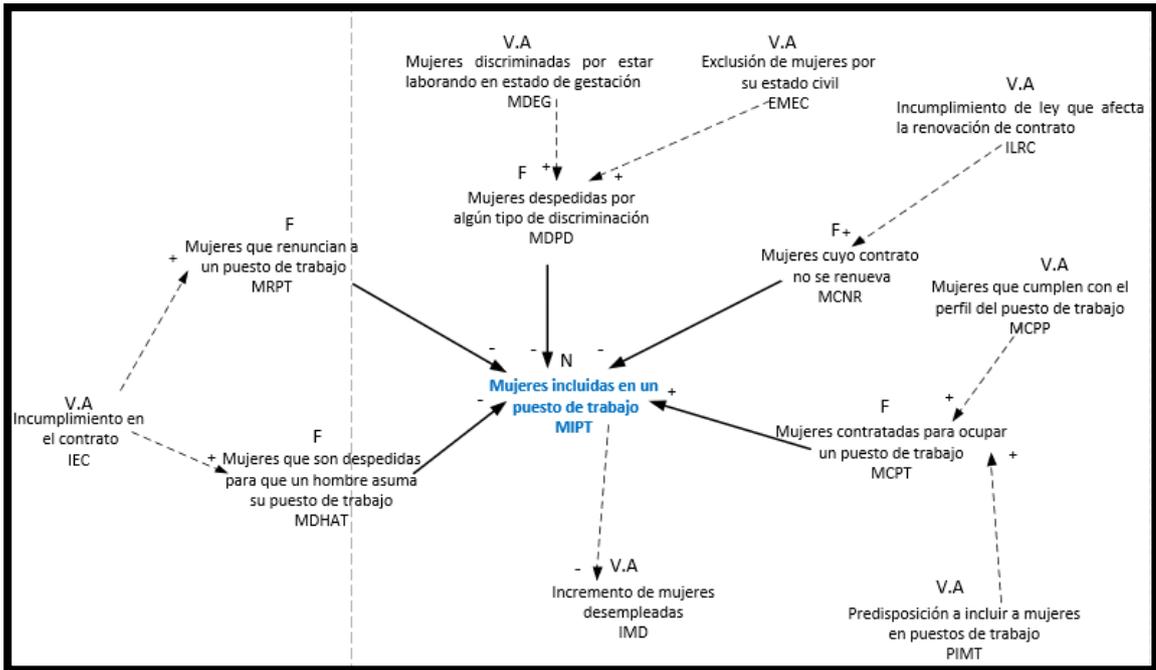


Figura 13: Nivel mujeres incluidas en un puesto de trabajo

Tabla 4: Ecuación matemática del nivel "Mujeres incluidas en un puesto de trabajo".

<p>Ecuación:</p> $M.I.P.T(t) = M.I.P.T(i) + (M.C.P.T - (M.C.N.R + M.D.P.D + M.R.P.T + M.D.H.T))\Delta t$ <p>Unidad: Mujeres</p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • M.I.P.T es igual a “Mujeres incluidas en un puesto laboral”. • M.C.P.T es igual a “Mujeres contratadas para ocupar un puesto de trabajo”. • M.C.N.R es igual a “Mujeres cuyo contrato no se renueva”. • M.D.P.D es igual a “Mujeres despididas por algún tipo de discriminación”.

- **M.R.P.T** es igual a “Mujeres que renuncian a un puesto de trabajo”.
- **M.D.H.T** es igual a “Mujeres que son despedidas para que un hombre asuma su puesto de trabajo”.

Las mujeres incluidas en un puesto de trabajo es también una variables que representa a la inclusión laboral de la mujer como se ve reflejada en la figura 13 y está representada como una variable de tipo nivel y está siendo influenciada por cinco variables significativas de tipo flujo que son: mujeres despedidas por algún tipo de discriminación, mujeres cuyo contrato no se renueva, mujeres contratadas para ocupar un puesto de trabajo, mujeres despedidas para que un hombre asuma su puesto de trabajo y mujeres que renuncian a un puesto de trabajo.

Cada variable tiene un determinado comportamiento dentro del diagrama, existiendo una variable que incrementa al tener influencia sobre la variable de tipo nivel que es el caso de la variable de tipo flujo que es mujeres contratadas para ocupar un puesto de trabajo lo que significa que al existir mujeres contratadas para ocupar un puesto laboral existirá más mujeres incluidas en un puesto laboral; sin embargo las cuatro variables de tipo flujo que influyen de manera negativa a la variable de tipo nivel son mujeres despedidas para que un hombre asuma su puesto de trabajo, mujeres que renuncian a su puesto de trabajo, mujeres despedidas por algún tipo de discriminación o mujeres cuyo contrato no es renovado que éstas al incrementarse existirán menos mujeres que serán incluidas en puestos de trabajo.

Nivel: Familias en donde predomina la cultura machista.

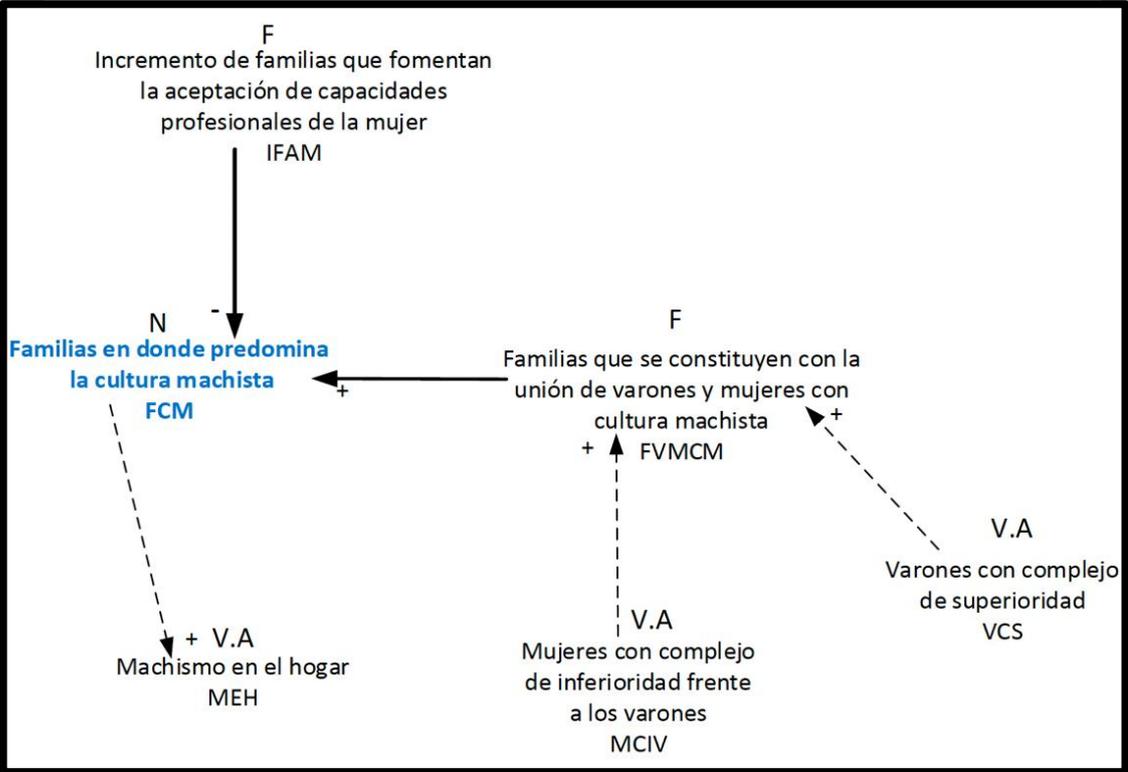


Figura 14: Nivel familias en donde predomina la cultura machista.

Tabla 5: Ecuación matemática del nivel "Familias en donde predomina la cultura machista".

<p>Ecuación:</p> $F.C.M(t) = F.C.M(i) + (F.V.M.C.M - I.F.A.M)\Delta t$ <p>Unidad: Familias</p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • F.C.M es igual a “Familias en donde predomina la cultura machista”. • F.V.M.C.M es igual a “Familias que se constituyen con la unión de varones y mujeres con cultura machista”.

- **I.F.A.M** es igual a “Incremento de familias que fomentan la aceptación de capacidades profesionales de la mujer”.

Una variable que se consideró en el diagrama y se ve en la Figura 14 es las familias en donde predomina la cultura machista, la cual tiene una influencia determinante en cuanto a la inclusión de la mujer se refiere.

Para ver el comportamiento de cada variable que vienen influenciando a la variable de tipo nivel se muestra a dos variables de tipo flujo, una de ellas tiene un incremento hacia la variable de tipo nivel, lo que significa que si existe familias que se constituyen con la unión de varones y mujeres con cultura machista siempre existirá familias en donde predomina la cultura machista; sin embargo si existe un incremento de familias que fomentan la aceptación de capacidades profesionales de la mujer ocurrirá una disminución en las familias donde predomina la cultura machista.

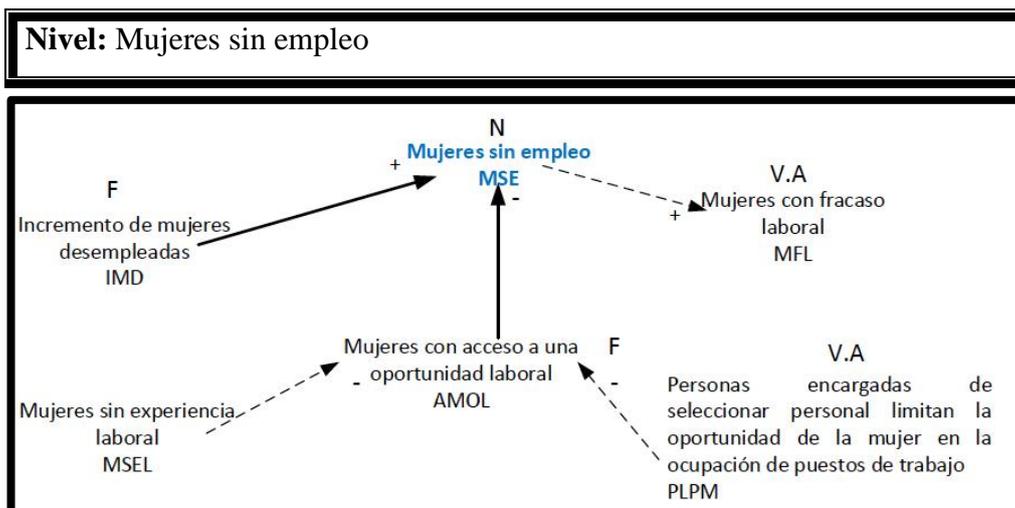


Figura 15: Nivel mujeres sin empleo.

Tabla 6: Ecuación matemática del nivel "Mujeres sin empleo".

<p>Ecuación:</p> $M.S.E(t) = M.S.E(i) + (I.M.D - A.M.O.L)\Delta t$ <p>Unidad: Mujeres</p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • M.S.E es igual a "Mujeres sin empleo". • I.M.D es igual a "Incremento de mujeres desempleadas". • A.M.O.L es igual a "Mujeres con acceso a una oportunidad laboral".

Una de las variables de tipo nivel que representa a la inclusión laboral y se muestra en la Figura 15 son las mujeres sin empleo, con influencia de dos variables de tipo flujo que son el incremento de mujeres desempleadas y mujeres con acceso a una oportunidad laboral; la primera variable al indicar un incremento existirá mayor cantidad de mujeres sin empleo; sin embargo, al tener más mujeres con acceso a una oportunidad laboral se tendrá como resultado una menor cantidad de mujeres sin empleo.

Nivel: Empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales

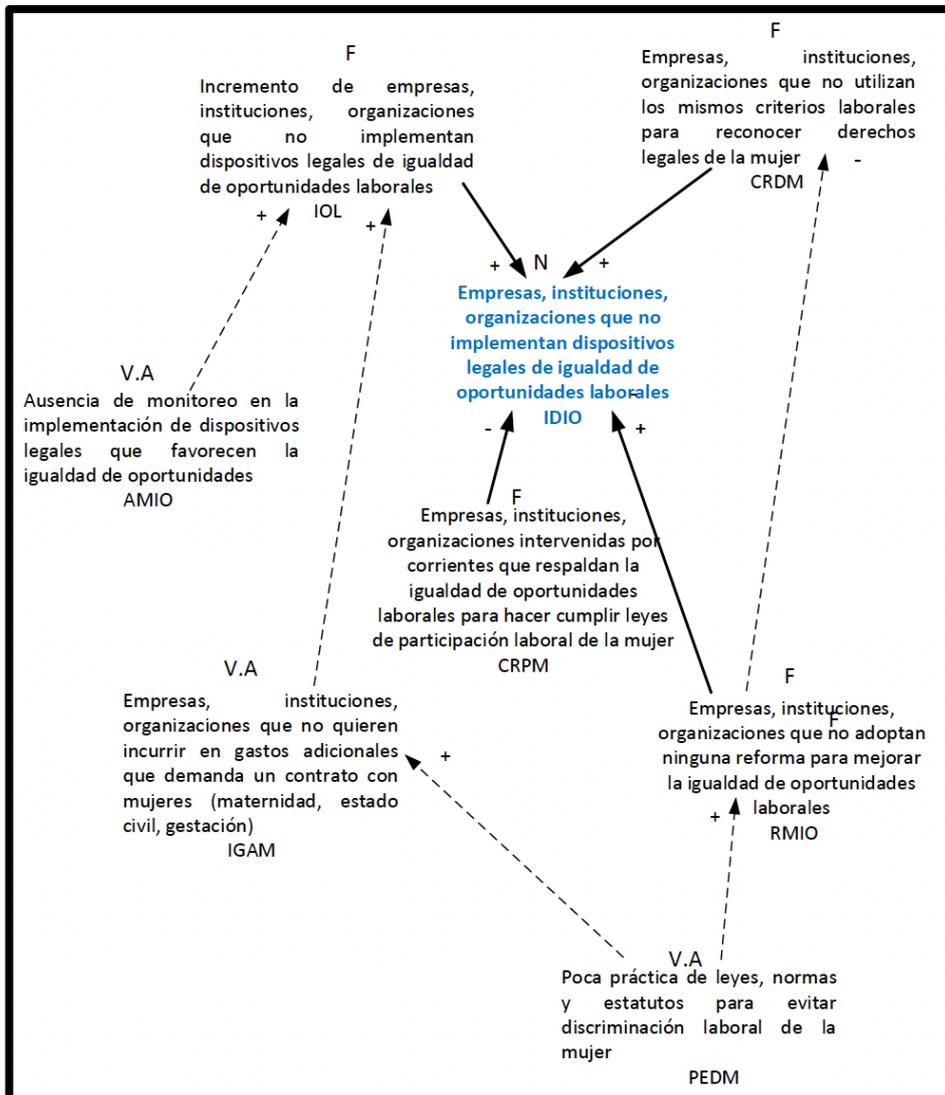


Figura 16: Nivel empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales.

Tabla 7: Ecuación matemática del nivel "Empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales".

Ecuación:

$$I.D.I.O(t) = I.D.I.O(i) + (I.O.L + C.R.D.M + R.M.I.O - C.R.P.M)\Delta t$$

Unidad: Mujeres

Donde:

- **I.D.I.O** es igual a “Empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales”.
- **I.O.L** es igual a “Incremento de empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales”.
- **C.R.D.M** es igual a “Empresas, instituciones, organizaciones que no utilizan los mismos criterios laborales para reconocer derechos legales de la mujer”.
- **R.M.I.O** es igual a “Empresas, instituciones, organizaciones que no adoptan ninguna reforma para mejorar la igualdad de oportunidades laborales”.
- **C.R.P.M** es igual a “Empresas, instituciones, organizaciones intervenidas por corrientes que respaldan la igualdad de oportunidades laborales para hacer cumplir leyes de participación laboral de la mujer”.

Una de las variables de tipo nivel que representa a la influencia del factor organizacional en la inclusión laboral de la mujer es empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales, la cual se ve influenciada por cuatro variables de tipo flujo; tres que incrementan y una disminuye; es así que las variables que incrementan a la variable de tipo nivel harán que dicha variable se alimente constantemente de tales variables de forma aumentativa, ocurriendo todo lo contrario con la variable que influye de manera negativa en la variable de tipo nivel, la cual va permitir disminuir la influencia que tiene hacia ella.

Nivel: Leyes que respaldan la participación laboral de la mujer

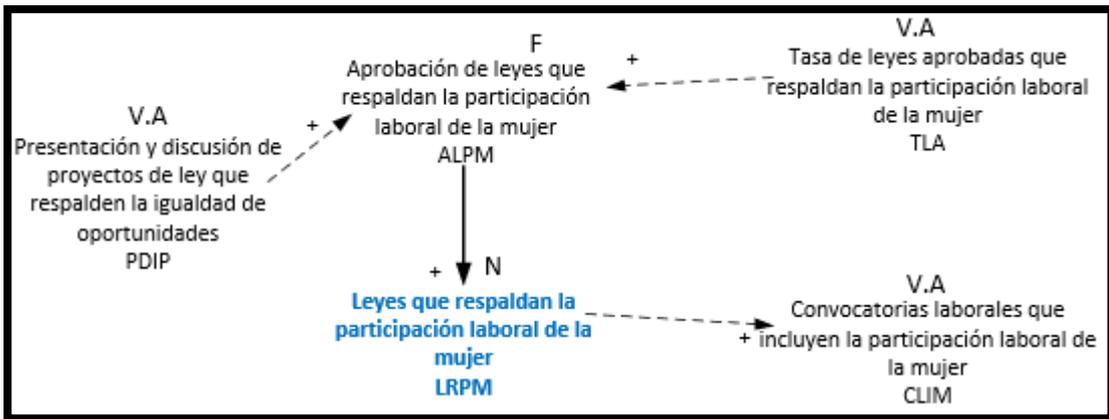


Figura 17: Nivel leyes que respaldan la participación laboral de la mujer.

Tabla 8: Ecuación matemática del nivel "Leyes que respaldan la participación laboral de la mujer".

<p>Ecuación:</p> $L.R.P.M(t) = L.R.P.M(i) + (A.L.P.M)\Delta t$ <p>Unidad: Mujeres</p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L.R.P.M es igual a "Leyes que respaldan la participación laboral de la mujer". • A.L.P.M es igual a "Aprobación de leyes que respaldan la participación laboral de la mujer".

Una de las variables de tipo nivel que representa a la influencia del factor legal en la inclusión laboral de la mujer es leyes que respaldan la participación laboral de la mujer, la cual se ve influenciada por una variable de tipo flujo de manera que incrementa a la variable de tipo nivel que al existir aprobación de leyes que respaldan la participación laboral de la mujer se incrementa la cantidad de leyes que favorezcan o respalden la participación de la mujer en el mundo laboral.

Nivel: Mujeres no asignadas a puestos de jefatura.

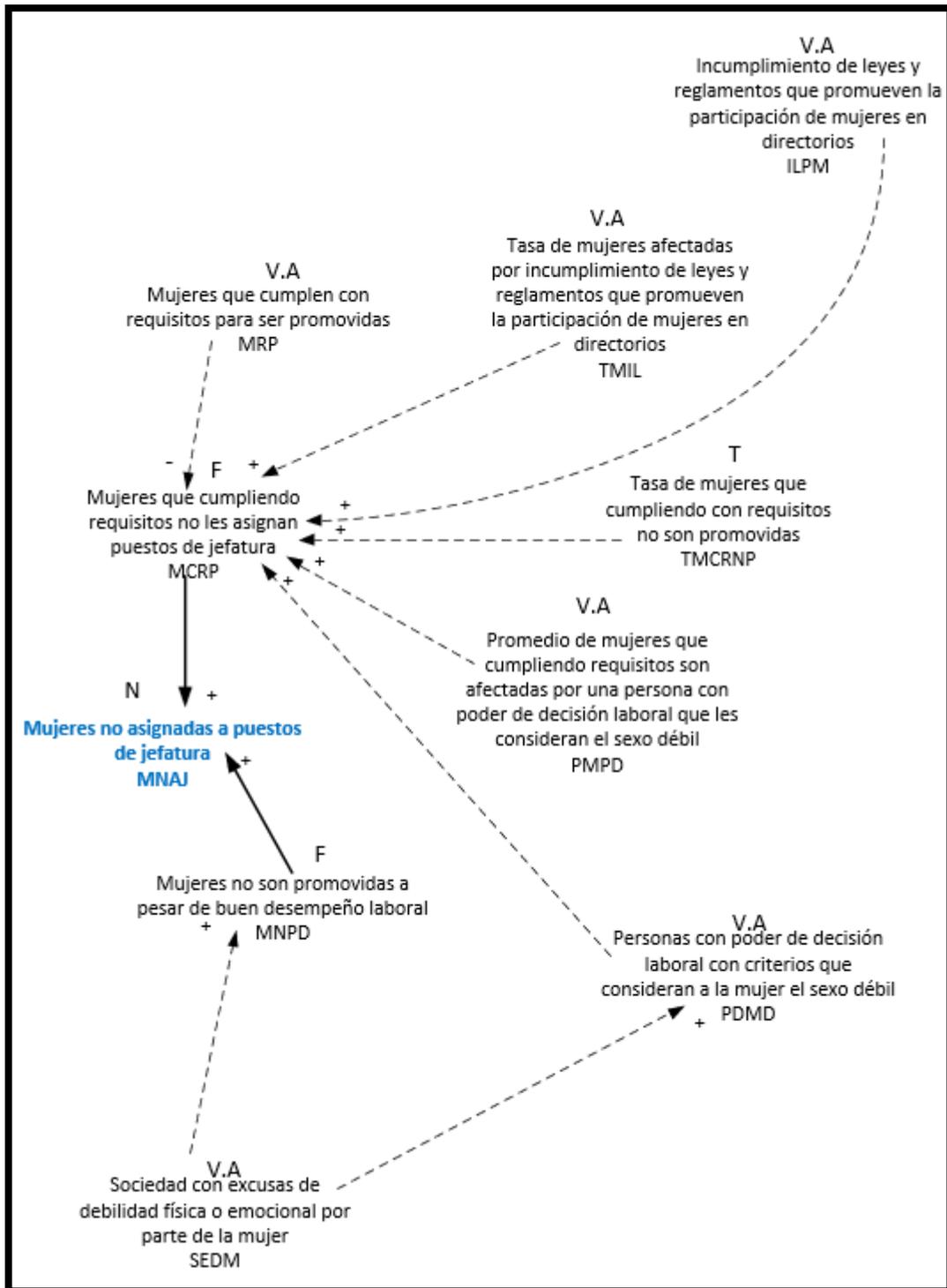


Figura 18: Nivel mujeres no asignadas a puestos de jefatura.

Tabla 9: Ecuación matemática del nivel "Mujeres no asignadas a puestos de jefatura".

<p>Ecuación:</p> $M.N.A.J(t) = M.N.A.J(i) + (M.N.P.D + M.C.R.P)\Delta t$ <p>Unidad: Mujeres</p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • M.N.A.J es igual a “Mujeres no asignadas a puestos de jefatura” • M.N.P.D es igual a “Mujeres no son promovidas a pesar de buen desempeño laboral”. • M.C.R.P es igual a “Mujeres que cumpliendo requisitos no les asignan puestos de jefatura”.

Una de las variables de tipo nivel que representa a la influencia del factor organizacional en la inclusión laboral de la mujer que se evidencia en la Figura 18 es mujeres no asignadas a puesto de jefatura que se ve influenciada por dos variables de tipo flujo de manera que incrementa a dicho nivel; es así que al existir la variable mujeres que cumplen con los requisitos no son asignadas a puestos de jefatura trae como consecuencia de que haya un incremento de mujeres que no son asignadas a un puesto de jefatura, de la misma forma sucede con la variable mujeres no promovidas a pesar de un buen desempeño, trayendo como resultado el incremento de mujeres que no llegan a ser promovidas a un cargo de jefatura.

3.2.1.2 Ecuaciones matemáticas de tipo flujo

Flujo: Mujeres que cumpliendo requisitos no les asignan puestos de jefatura

Tabla 10: Ecuación matemática del flujo "Mujeres que cumpliendo requisitos no les asignan puestos de jefatura".

<p>Ecuación:</p> $M.C.R.P = (P.D.M.D * P.M.P.D) + (M.R.P * TMCRNP) + (I.L.P.M * T.M.I.L)$ <p>Unidad: Mujeres</p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none">• M.C.R.P es igual a “Mujeres que cumpliendo requisitos no les asignan puestos de jefatura”.• P.D.M.D es igual a “Personas con poder de decisión laboral con criterios que consideran a la mujer el sexo débil”.• P.M.P.D es igual a “Promedio de mujeres que cumpliendo requisitos son afectadas por una persona con poder de decisión laboral que les consideran el sexo débil”.• M.R.P es igual a “Mujeres que cumplen con requisitos para ser promovidas”.• T.M.C.R.N.P es igual a “Tasa de mujeres que cumpliendo con requisitos no son promovidas”.• I.L.P.M es igual a “Incumplimiento de leyes y reglamentos que promueven la participación de mujeres en directorios”.• T.M.I.L es igual a “Tasa de mujeres afectadas por incumplimiento de leyes y reglamentos que promueven la participación de mujeres en directorios”.
--

3.2.2 Procesamiento de resultados de juicio de expertos

Para verificar la validez de los expertos se usó el modelo de Lawshe con una modificación de Tristan. Lawshe presenta tres problemas principales: primeramente, no explica ni justifica el procedimiento seguido para construir la tabla de valores mínimos de aceptación para CVR (Razón de validez de contenido), por lo que se complica su interpretación. Además se ven afectados por el número de jueces, de tal modo que CVR es muy exigente con pocos (CVR=1 con el mínimo aceptado de 5 expertos) y muy flexible cuando son muchos (CVR=0.29 con 40 panelistas), quienes dispondrán del conjunto de ítems a analizar y sobre los cuales deberán emitir su opinión en tres categorías: esencial, útil pero no esencial, no necesario; sin embargo con objeto de mejorar el modelo de Lawshe, Tristan propone una modificación que permite superar esas limitaciones haciendo una aportación con relación a los problemas citados, al revisar el modelo de establecimiento de los valores CVR mínimos, identifica la condición que hace que la exigencia del modelo dependa del número de jueces, a manera de poder utilizar el modelo con el menor número posible de expertos, además no necesariamente en consenso unánime para la validez de contenido del instrumento mediante el modelo de Lawshe modificado por Tristán, en donde se destaca que la razón de validez de contenido debe ser igual o mayor a 0.5823 para ser aceptada [85].

Para determinar los valores de cada relación de validez de contenido se tiene la Ecuación 1 y Ecuación 2 como se muestra:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Ecuación 1: Relación de validez de contenido.

Donde,

CVR: Relación de Validez de Contenido.

n_e : Número de expertos que emitieron su opinión como eficiente o medianamente suficiente.

N: Número total de expertos.

$$CVR' = (CVR + 1)/2$$

Ecuación 2: Relación de validez de contenido modificado por Tristan.

Donde,

$CVR' =$ Relación de Validez de Contenido modificado por Tristán.

$CVR =$ Razón de Validez de Contenido para cada ítem de acuerdo con el criterio de Tristán.

La presente investigación fue sometida a emitir su juicio a 3 expertos en el tema para determinar la validez de la propuesta de modelo que describe la influencia del factor legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la Dinámica de Sistemas, en donde cada experto emitió su juicio de acuerdo a su criterio, verificándose el juicio de cada uno en el Anexo 1. De tal forma que para el procesamiento de resultados obtenidos según juicio emitido de cada experto se trabajó con tres categorías propuestas (suficiente, medianamente suficiente e insuficiente), eligiéndose dos categorías aceptables (suficiente y medianamente suficiente).

Tabla 11: Procesamiento de resultados de juicio de expertos

ÍTEM	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	EXPERTOS QUE CALIFICARON 1	EXPERTOS QUE CALIFICARON 2	ne	CRV	CRV*
1 Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor legal, de forma:	1	1	1	3	0	3	1.0	1.0
2 Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor organizacional, de forma:	1	1	1	3	0	3	1.0	1.0
3 Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere a la inclusión laboral de la mujer, de forma:	1	1	1	3	0	3	1.0	1.0
4 Considera que el modelo en general está diseñado con objetividad y claridad de forma:	1	1	1	3	0	3	1.0	1.0
5 Considera que el modelo muestra la situación real de la problemática planteada de forma:	1	1	1	3	0	3	1.0	1.0

Según la Tabla 11, al procesar la opinión de cada experto y usando la Ecuación 1 se obtuvo como resultado que los 3 expertos en los 5 ítems propuestos para su evaluación validaron que el modelo propuesto es suficiente (1), determinando que el número de expertos que emitieron su opinión como suficiente (ne) fueron los 3, encontrándose en CRV un resultado de 1 en todos los ítems; sin embargo para que el modelo sea aceptado con 3 expertos se trabajó con la modificación hecha por Tristan (CRV*) en la que al aplicar la ecuación 2 se obtuvo como resultado 1, concluyéndose que la validez de contenido del instrumento mediante el modelo de Lawshe modificado por Tristán es válido.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Contratación de la hipótesis

Según el juicio de expertos que analizaron la propuesta de modelo que describe la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica se alinea a la realidad; emitieron su opinión dando su resultado como válido al modelo propuesto, aceptándose por lo tanto la hipótesis planteada en el proyecto de investigación.

Como manifiesta Cerquera [86] en su investigación “Modelo de Dinámica de Sistemas de la producción y comercialización de arroz en el distrito de la Unión” que su trabajo de investigación muestra una aproximación de tipo cualitativa y cuantitativamente de la realidad, permitiendo observar las relaciones que tiene cada variable y sus influencias en el tiempo; indicando de la misma forma que es posible que exista limitaciones siempre que no se maneje información sobre alguna variable para explicar el comportamiento de otra variable inmersa en el modelo. Con el desarrollo de esta investigación, se concluye que la utilización de la Metodología de los sistemas blandos ha ayudado a identificar los diferentes factores que involucran la problemática de la inclusión de la mujer en el mundo laboral desde el punto de vista legal y organizacional; para luego identificar cada variable (auxiliares, exógenas, tipo nivel, flujo, etc.) e ir construyendo una gráfica representativa del caso real de estudio (Cuadro Pictográfico) para luego continuar con los diagramas (Causal y Fórrester) .

Para Guerra [6] en su tesis de grado “Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú”, muestra diferentes factores que ayudarían de alguna forma a fomentar una igualdad de oportunidades tanto para hombres como mujeres con iguales beneficios. Con el desarrollo de esta investigación se concluye que los factores legal y organizacional influyen de manera constante en la inclusión laboral de la mujer fomentando una igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres, haciendo mayor énfasis que la variable de cultura machista que es una variable raíz de donde viene las formaciones de machismos, los cuales no influyen de manera positiva en el encuentro de una oportunidad laboral igualitaria.

Finalmente, Iñaki [87] en su proyecto de investigación “Modelo de Dinámica de Sistemas para la implantación de tecnologías de la Información en la Gestión Estratégica Universitaria” considera que la Dinámica de Sistemas es una metodología disponible que se puede contrastar siendo fiable y ayudando al conocimiento del comportamiento de sistemas complejos no lineales. En este proyecto de investigación desarrollado, se concluye que el uso de la Metodología de sistemas blandos dio una estructura a todas las situaciones y complejidades dadas, encontrando el mejor modelo para mostrar las variables influyentes (factor legal y factor organizacional) en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

4.2 Discusión de la metodología

La metodología usada en esta investigación fue la de sistemas blandos cuyo autor es Peter Checkland. La problemática analizada es considerada como un sistema de alta complejidad, cuya categoría según la problemología lo califica como un problema o sistema blando, es por esta razón que se hizo uso de la Metodología de sistemas blandos desarrollada específicamente para abordar este tipo de situaciones de forma que la Metodología de sistemas blandos utiliza el enfoque de sistemas para comprender el problema de manera holística o integral, así mismo usa el principio de la fenomenología consciente de que la realidad se percibe según la cultura de cada observador, buscando por tanto, considerar diversas perspectivas del mismo problema para lograr un mayor entendimiento del mismo. En el estudio se usó el principio de la hermenéutica para explicar la situación bajo estudio, a través del tiempo y así identificar las causas, consecuencias, manifestaciones y medidas de solución actual.

Las herramientas de la Dinámica de Sistemas que consideran el enfoque de sistemas, permitieron desarrollar la segunda fase de la Metodología de sistemas blandos, permitiendo obtener un modelo representativo de la estructura: variables y relaciones, de la problemática analizada en la que se enlazó todas las variables identificadas en la etapa anterior, además de explotar muchas de ellas debido a que se encontraban muy generalizadas, teniendo así, algunas variables auxiliares y exógenas consideradas importantes para definir un modelo más completo y simple de entender.

En tal sentido la metodología usada propone siete etapas que se describieron en el capítulo II, de las cuales solo se trabajó las dos (2) primeras etapas en esta investigación, caracterizándose por usar datos cualitativos basados de acuerdo a la perspectiva de la investigadora con el objeto de determinar como punto inicial el problema no estructurado teniendo las perspectivas internas como externas con la finalidad absoluta de definir el problema.

De la misma forma se analizó distintas investigaciones que fueron desarrolladas con esta metodología (sistemas blandos), alimentando la parte conceptual y la parte metodológica. Sin embargo, como limitante para la investigación realizada fue no tener muchas investigaciones en la región que usaran la Metodología de sistemas blandos que pudieran servir como referencia para investigaciones posteriores.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- ✚ La investigación permitió la realización de la propuesta del modelo que describe la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

- ✚ La Metodología de sistemas blandos predijo el comportamiento de sistemas complejos con la identificación de las variables involucradas inicialmente en la situación problema no estructurada según la clasificación de causa, consecuencia, manifestación o medida, las cuales en la situación problema estructurada se enlazaron y fueron formando el modelo propuesto el cual ayudará a entender con mayor claridad la problemática de la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

- ✚ Se determinó que la variable: “Leyes que respaldan la participación laboral de la mujer” es la más significativa del factor legal, la cual tiene influencia directa en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

- ✚ Se determinó que las variables: “Empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales”, “Mujeres insatisfechas en el puesto laboral que ocupan” y “Mujeres no asignadas a puestos de jefatura” son las más significativas del factor organizacional y tienen influencia en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

- ✚ El uso de las herramientas de la Dinámica de Sistemas es de mucha importancia, principalmente para un mejor entendimiento de la problemática que ocurre en la sociedad.

5.2 Recomendaciones

- ✚ Con la presente investigación se pretende fomentar el uso de las herramientas de la Dinámica de Sistemas para las investigaciones futuras que pretendan estudiar un caso complejo de problemática social, de tal forma que ayudaría a realizar modelaciones de cualquier tipo y a la vez encontrar distintos factores que se pueda trabajar para la solución de dicha problemática.
- ✚ Fomentar este trabajo de investigación con las partes involucradas tomándolo como punto de partida para ayudar a la comprensión y a la toma de decisiones en la Unidad de Informática y Sistemas en la inclusión laboral de la mujer.
- ✚ La validación de un modelo dinámico permite comprobar cuan confiable es para representar una realidad de una problemática, es por eso se requiere un análisis exhaustivo de cada variable con la que se trabaja para llegar a una conclusión favorable que esté acorde a la problemática del mundo real que se estudia.

BIBLIOGRAFÍA

- [1] D. d. pueblo, «El impacto económico de la brecha salarial por razones de género,» Lima, 2019.
- [2] C. G. Ael, «Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género,» Madrid, 2015.
- [3] M. Mendoza, D. López y M. Vite, «La intervención de la mujer en el ambito laboral con enfoque de género,» México, 2008.
- [4] M. O. Pérez y T. Á. Ávila, «Factores determinantes en el posicionamiento de la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena,» Colombia, 2009.
- [5] L. S. Pérez, «Poder, género y Derecho. Igualdad entre mujeres y hombres en México,» México, 2007.
- [6] W. C. Guerra, «Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú,» Trujillo, Perú, 2018.
- [7] D. A. Acevedo, O. P. Vilela, F. M. Trillo y J. V. Huamaní, «Propuesta modelo certificación equidad de género,» Lima, Perú, 2017.
- [8] L. Y. Masias, Estereotipos de género que autolimitan el desarrollo integral de las mujeres artesanas de Junco pertenecientes a la provincia de Huaura (mayo-diciembre 2003), Lima, Perú, 2009.
- [9] R. A. Quispe, «Factores socioculturales en la participación de la mujer rural en la cooperativa agraria Qhapaq Qolla de la provincia de Puno – 2016,» Puno, Perú, 2016.
- [10] E. G. Rubio y M. W. Galarza, Inclusion laboral de personas con discapacidad: estudio sobre la satisfacción laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre ventajas y barreras de la inclusion laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda, Santiago, Chile, 2015.
- [11] N. V. Fernández, La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral 1902-2006, 2007.

- [12] M. D. Pedraja, Factores que determinan la participación social de la mujer en colonias del sector poniente de la ciudad de Saltillo, Monterrey, Mexico, 2002.
- [13] Mujeres, Fundacion, «<http://www.fundacionmujeres.es/>,» Octubre 2008. [En línea]. Available: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>. [Último acceso: 10 Noviembre 2019].
- [14] Congreso de la república, «leyes.congreso.gob.pe,» 15 Noviembre 2016. [En línea]. Available: http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0063620161115..pdf. [Último acceso: 10 Noviembre 2019].
- [15] Ministerio de la mujer y poblaciones Vulnerables, «Plan nacional de igualdad de género 2012-2017,» Lima, 2017.
- [16] N. Merma, «La Ley, fundamento de la sociedad o restricción de la libertad?,» Comunidad Bahaí del Perú, 2002.
- [17] M. Friedman y R. Friedman, «<http://nguaramato.blogspot.com>,» 8 Marzo 2013. [En línea]. Available: <http://nguaramato.blogspot.com/2013/03/el-pensamiento-libral-de-milton.html>. [Último acceso: 11 Enero 2020].
- [18] A. T. Alzate, «bdigital.unal.edu.co,» [En línea]. Available: <http://bdigital.unal.edu.co/57900/1/teoriageneraldesistemas.pdf>. [Último acceso: 10 Noviembre 2019].
- [19] Y. K. Schmukler, «www.incae.edu,» 26 Enero 2017. [En línea]. Available: <https://www.incae.edu/es/blog/2017/01/26/el-enfoque-sistemico-y-sistematico-en-un-proyecto.html>. [Último acceso: 10 Noviembre 2019].
- [20] L. G. Mero, «teoriadesistemaslg.weebly.com,» [En línea]. Available: <https://teoriadesistemaslg.weebly.com/sistemas-suaves-y-duros.html>. [Último acceso: 26 Agosto 2019].
- [21] O. C. Campos, La metodología de los sistemas suaves en el transporte intermodal: el caso de Best Move, Mexico, 2015.

- [22] J. O. Gómez, *Introducción al pensamiento sistémico*, Cali, Colombia, 2007.
- [23] M. B. Morales, «www.telurium.net,» [En línea]. Available: <http://www.telurium.net/PDF/holistica.pdf>. [Último acceso: 17 Octubre 2019].
- [24] S. I. Morlan, «www.ehu.eus,» [En línea]. Available: <http://www.ehu.eus/i.morlan/tesis/memoria/TesisIM02.pdf>. [Último acceso: 28 Setiembre 2019].
- [25] T. T. Tuanama, «fullteoria.blogspot.com,» [En línea]. Available: <http://fullteoria.blogspot.com/2013/07/cuadro-pictorico.html>. [Último acceso: 15 Octubre 2019].
- [26] MengyuXu, «pdfs.semanticscholar.org,» [En línea]. Available: <https://pdfs.semanticscholar.org/2b0c/5e3986756ed526ad1aaab3872fb27190df6a.pdf>. [Último acceso: 12 Octubre 2019].
- [27] L. B. Ponce, S. C. Ulloa, J. L. Diaz, H. P. Guevara, K. V. Varas y E. V. Sánchez, «*Dinámica de Sistemas - diagramas causales*,» Trujillo, 2008.
- [28] S. I. Morlan, «*Modelo de Dinámica de Sistemas para la implantación de Tecnologías de la Información en la Gestión Estratégica Universitaria*».
- [29] «[dinamica-de-sistemas.com](http://www.dinamica-de-sistemas.com),» [En línea]. Available: http://www.dinamica-de-sistemas.com/libros/diagrama_forrester.htm. [Último acceso: 30 Enero 2020].
- [30] Mulder, «*Teoría general de sistemas*,» 2018.
- [31] P. Checkland, «*La ciencia y el movimiento de sistemas*,» de *Pensamiento de sistemas, práctica de sistemas*, Limusa, p. 18.
- [32] A. F. Pech, «[Slideshare](https://es.slideshare.net),» 12 Noviembre 2011. [En línea]. Available: <https://es.slideshare.net/IngAbraham/unidad-6-metodologa-de-los-sistemas-blandos>. [Último acceso: 23 Abril 2020].
- [33] R. R. Ulloa, «*La sistémica, los sistemas blandos y los sistemas de información*,» Universidad Pacífico, Lima, 2012.

- [34] W. P. Silva, «Propuesta de un modelo usando herramientas de la Dinámica de Sistemas para la reducción de accidentes de tránsito en el transporte público dentro de la ruta Cajamarca – Celendín,» Cajamarca, 2018.
- [35] «debitoor.es,» [En línea]. Available: <https://debitoor.es/glosario/definicion-salario>. [Último acceso: 20 Enero 2020].
- [36] F. Chirinos, «elperuano.p,» 3 Marzo 2018. [En línea]. Available: <https://elperuano.pe/noticia-trabajadora-gestante-o-periodo-lactancia-64693.aspx>. [Último acceso: 19 Enero 2020].
- [37] «www.ilo.org,» [En línea]. Available: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151910/lang-es/index.htm. [Último acceso: 20 Enero 2020].
- [38] «www.vidaprofesional.com.ve,» [En línea]. Available: <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>. [Último acceso: 20 Enero 2020].
- [39] «Enfoque laboral,» Las condiciones de trabajo, 23 Mayo 2018.
- [40] «www.gestiopolis.com,» 16 Agosto 2002. [En línea]. Available: <https://www.gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/>. [Último acceso: 18 Enero 2020].
- [41] «economyatic.com,» [En línea]. Available: <https://economyatic.com/liderazgo/>. [Último acceso: 15 Enero 2020].
- [42] M. Riquelme, «webyempresas.com,» 27 Abril 2018. [En línea]. Available: webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/. [Último acceso: 16 Enero 2020].
- [43] «www.significados.com,» 26 Marzo 2017. [En línea]. Available: <https://www.significados.com/formacion/>. [Último acceso: 14 Enero 2020].
- [44] «es.wikipedia.org,» 19 Enero 2020. [En línea]. Available: https://es.wikipedia.org/wiki/Competencias_laborales. [Último acceso: 20 Enero 2020].

- [45] Monster, «www.monster.es,» [En línea]. Available: <https://www.monster.es/orientacion-laboral/articulo/jornada-laboral-y-horarios>. [Último acceso: 20 Enero 2020].
- [46] «www.gob.pe,» [En línea]. Available: <https://www.gob.pe/476-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-valor-remuneracion-minima-vital>. [Último acceso: 20 Enero 2020].
- [47] J. Perez y A. Garden, «Importancia de un sistema de recompensas,» 2014.
- [48] «es.wikipedia.org,» 7 Enero 2020. [En línea]. Available: https://es.wikipedia.org/wiki/Indemnizaci%C3%B3n_por_despido. [Último acceso: 20 Enero 2020].
- [49] «es.wikipedia.org,» 8 Diciembre 2019. [En línea]. Available: https://es.wikipedia.org/wiki/Hora_extraordinaria. [Último acceso: 20 Enero 2020].
- [50] «Descansos remunerados».
- [51] Congreso de la República del Perú, «Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo,» El Peruano, Lima, 2002.
- [52] M. Torres, «www.noticierocontable.com,» 25 Mayo 2018. [En línea]. Available: <https://www.noticierocontable.com/seguro-de-vida-ley-obligatorio-si-tiene-trabajadores-con-mas-de-4-anos/>. [Último acceso: 15 Enero 2020].
- [53] «www.gob.pe,» 6 Noviembre 2018. [En línea]. Available: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/221055-la-compensacion-por-tiempo-de-servicios-cts>. [Último acceso: 20 Enero 2020].
- [54] «en.wikipedia.org,» 18 Enero 2020. [En línea]. Available: https://en.wikipedia.org/wiki/Annual_leave. [Último acceso: 20 Enero 2020].
- [55] «<https://www.laprensagrafica.com>,» 02 Mayo 2017. [En línea]. Available: <https://www.laprensagrafica.com/revistas/La-importancia-del-crecimiento-profesional-20170502-0033.html>. [Último acceso: 24 Febrero 2021].

- [56] «<https://concepto.de>,» 05 Agosto 2021. [En línea]. Available: <https://concepto.de/contrato-de-trabajo/#:~:text=Tipos%20de%20contrato%20de%20trabajo,-Los%20CCT%20suelen&text=Los%20contratos%20de%20trabajo%2C%20en,Colectivos..> [Último acceso: 12 Octubre 2021].
- [57] 04 Mayo 2020. [En línea]. Available: https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_a_la_defensa#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20defensa,garant%C3%ADas%20de%20igualdad%20e%20independencia.. [Último acceso: 04 Mayo 2020].
- [58] «Discriminación de Género,» Definición MX, México, 2014.
- [59] «<https://www.workmeter.com>,» 2019. [En línea]. Available: <https://www.workmeter.com/blog/que-significa-trabajar-horario-flexible-empleado/>. [Último acceso: 14 Febrero 2021].
- [60] J. Pérez y A. Gardy, «definicion.de,» 2017. [En línea]. Available: <https://definicion.de/ascenso/>. [Último acceso: 15 Enero 2020].
- [61] Ministerio del trabajo y promoción del empleo, «¿Cómo se registran las horas extras?,» Lima, 2018.
- [62] «es.wikipedia.org,» 8 Octubre 2019. [En línea]. Available: <https://es.wikipedia.org/wiki/Proactividad>. [Último acceso: 17 Enero 2020].
- [63] Congreso de la República, «<https://busquedas.elperuano.pe>,» [En línea]. Available: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-disposiciones-para-garantizar-la-idoneidad-ley-n-31419-2039240-2/>. [Último acceso: 21 Agosto 2021].
- [64] J. Chaname, «<https://lpderecho.pe>,» Lima 2017. [En línea]. Available: <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20laboral%20se%20fundamenta,de%20primac%C3%ADa%20de%20la%20realidad..> [Último acceso: 24 Mayo 2021].

- [65] «<https://www.randstad.es>,» 11 Enero 2017. [En línea]. Available: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/>. [Último acceso: 15 Agosto 2021].
- [66] J. Sanchez, «<https://economipedia.com>,» 2021. [En línea]. Available: <https://economipedia.com/definiciones/puesto-de-trabajo.html>. [Último acceso: 13 Octubre 2021].
- [67] E. Arnoletto, «Análisis, descripción y especificación de puestos de trabajo,» 2022.
- [68] M. Ariño, «<https://miguelarino.com>,» 12 Setiembre 2013. [En línea]. Available: <https://miguelarino.com/2013/09/12/la-libertad-en-la-toma-de-decisiones/>. [Último acceso: 14 Abril 2021].
- [69] A. Gonzales, «<http://maestriapsicologiaorganizacional.blogspot.com>,» 02 Marzo 2010. [En línea]. Available: <http://maestriapsicologiaorganizacional.blogspot.com/2010/03/como-interiorizar-la-vision-y-mision-en.html>. [Último acceso: 02 Noviembre 2021].
- [70] «www.ecured.cu,» [En línea]. Available: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral. [Último acceso: 16 Enero 2020].
- [71] «<https://www.upf.edu>,» [En línea]. Available: <https://www.upf.edu/es/web/graus/que-son-els-graus->. [Último acceso: 12 Setiembre 2021].
- [72] I. Winter, «<https://cincodias.elpais.com>,» 26 Diciembre 2019. [En línea]. Available: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/12/06/opinion/1575651681_736233.html. [Último acceso: 18 Octubre 2020].
- [73] «es.wikipedia.org,» 3 Diciembre 2019. [En línea]. Available: <https://es.wikipedia.org/wiki/Empleabilidad>. [Último acceso: 17 Enero 2020].
- [74] Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, «<https://cdn.www.gob.pe>,» [En línea]. Available:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343221/DESCANSO_SEMANAL_OBLIGATORIO_.pdf. [Último acceso: 06 Julio 2021].

[75] Destinonegocio, «Gratificación: ¿para quiénes, cuánto y cuándo?,» Lima, 2015.

[76] D. Van y W. Meyer, Artists, La investigación descriptiva. [Art]. 2006.

[77] «www.questionpro.com,» 2019. [En línea]. Available: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-correlacional/>. [Último acceso: 2 Noviembre 2019].

[78] Kerlinger & Lee , Metodología de la Investigación, pautas para hacer Tesis, 2002.

[79] Roberto Hernandez Sampieri, Carlos Hernandez Collado & Pilar Baptista Lucio, «Metodologia de la Investigacion,» 2010.

[80] «mimp,» [En línea]. Available: https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lto.pdf. [Último acceso: 24 Agosto 2020].

[81] «cdn,» 2016. [En línea]. Available: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/30173/ds_011_2016_mimp.pdf. [Último acceso: 23 Agosto 2020].

[82] «mimp,» [En línea]. Available: http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemauniversal_onu/6_ResolucionLegislativa_23432_CEDAW.pdf. [Último acceso: 20 Agosto 2020].

[83] «mimp,» [En línea]. Available: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/26583_Belem.pdf. [Último acceso: 18 Agosto 2020].

[84] «elperuano,» [En línea]. Available: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/>. [Último acceso: 14 Agosto 2020].

[85] Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, «Validez de contenido de un instrumento para medir la responsabilidad social de las empresas bancarias,» Historial Editorial , California, 2015.

[86] C. M., «Modelo de Dinámica de Sistemas de la producción y comercialización de arroz en el distrito de la Unión,» Piura, 2017.

[87] I. M., «Modelo de la dinámica de Sistemas para la implantación de Tecnologías de la Información en la Gestión Estratégica Universitaria,» Vasco, 2010.

ANEXOS

Anexo 01: Juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL MODELO		VI. JUICIO DE EXPERTO RESPECTO AL MODELO PROPUESTO EN LA INVESTIGACIÓN:																							
I. DATOS GENERALES:		Indique su grado de suficiencia frente a las siguientes afirmaciones:		Grado de suficiencia																					
Nombres y apellidos	MIGUEL ANGEL MACETAS HERNÁNDEZ	(1 = suficiente; 2 = medianamente suficiente; 3 = insuficiente)																							
Profesión:	ESTADÍSTICO																								
Grado académico:	DOCTOR																								
Cargo que desempeña:	DOCENTE																								
Categoría de experto																									
Fecha de la validación	11/04/2022																								
II. RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN:		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">a) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor legal, de forma:</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">X</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td>b) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor organizacional, de forma:</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>c) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere a la inclusión laboral de la mujer, de forma:</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>d) Considera que el modelo en general está diseñado con objetividad y claridad de forma:</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>e) Considera que el modelo muestra la situación real de la problemática planteada de forma:</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				a) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor legal, de forma:	X			b) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor organizacional, de forma:	X			c) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere a la inclusión laboral de la mujer, de forma:	X			d) Considera que el modelo en general está diseñado con objetividad y claridad de forma:	X			e) Considera que el modelo muestra la situación real de la problemática planteada de forma:	X		
a) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor legal, de forma:	X																								
b) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor organizacional, de forma:	X																								
c) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere a la inclusión laboral de la mujer, de forma:	X																								
d) Considera que el modelo en general está diseñado con objetividad y claridad de forma:	X																								
e) Considera que el modelo muestra la situación real de la problemática planteada de forma:	X																								
III. ASESOR DE LA INVESTIGACION:																									
Dr. Ing. Amalia Fernández Vargas																									
IV. IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION:																									
Modelo de la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas.																									
V. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN																									
Diseñar un Modelo que describa la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en unidad de informática y sistema de la municipalidad provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas.																									
		VII. EL MODELO DISEÑADO A SU JUICIO ES: Válido <input checked="" type="checkbox"/> Inválido <input type="checkbox"/> Observaciones: _____ <div style="text-align: center;">  Miguel Angel Macetas Hernández </div>																							

Validación del modelo de un experto en estadística.

VALIDACIÓN DEL MODELO		VI. JUICIO DE EXPERTO RESPECTO AL MODELO PROPUESTO EN LA INVESTIGACIÓN:																							
I. DATOS GENERALES:		Indique su grado de suficiencia frente a las siguientes afirmaciones:		Grado de suficiencia																					
Nombres y apellidos	Karim Ivette Cruzado Villar	(1 = suficiente; 2 = medianamente suficiente; 3 = insuficiente)																							
Profesión:	Ingeniera de Sistemas																								
Grado académico:	Doctora en Administración																								
Cargo que desempeña:	Docente																								
Categoría de experto	DOCENTE DE LA UNC CAPACITADA COMO EVALUADOR EXTERNO CON FINES DE ACREDITACIÓN																								
Fecha de la validación	18 de abril del 2022																								
II. RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN:		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">a) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor legal, de forma:</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">X</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td>b) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor organizacional, de forma:</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>c) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere a la inclusión laboral de la mujer, de forma:</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>d) Considera que el modelo en general está diseñado con objetividad y claridad de forma:</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>e) Considera que el modelo muestra la situación real de la problemática planteada de forma:</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				a) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor legal, de forma:	X			b) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor organizacional, de forma:	X			c) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere a la inclusión laboral de la mujer, de forma:	X			d) Considera que el modelo en general está diseñado con objetividad y claridad de forma:	X			e) Considera que el modelo muestra la situación real de la problemática planteada de forma:	X		
a) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor legal, de forma:	X																								
b) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor organizacional, de forma:	X																								
c) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere a la inclusión laboral de la mujer, de forma:	X																								
d) Considera que el modelo en general está diseñado con objetividad y claridad de forma:	X																								
e) Considera que el modelo muestra la situación real de la problemática planteada de forma:	X																								
III. ASESOR DE LA INVESTIGACION:																									
Dr. Ing. Amalia Fernández Vargas																									
IV. IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION:																									
Modelo de la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas.																									
V. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN																									
Diseñar un Modelo que describa la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en unidad de informática y sistema de la municipalidad provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas.																									
		VII. EL MODELO DISEÑADO A SU JUICIO ES: Válido <input checked="" type="checkbox"/> Inválido <input type="checkbox"/> Observaciones: Ninguna <div style="text-align: center;">  Karim Ivette Cruzado Villar C.I.P. 98137 </div>																							

Validación del modelo de un experto en Dinámica de Sistemas.

VALIDACIÓN DEL MODELO			
I. DATOS GENERALES:			
Nombres y apellidos	JUAN MIGUEL DÍAZ VÁSQUEZ		
Profesión:	INGENIERO DE SISTEMAS		
Grado académico:	TITULADO		
Cargo que desempeña:	JEFE DE INFORMÁTICA Y SISTEMAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA		
Categoría de experto			
Fecha de la validación	16 ABRIL DEL 2022		
II. RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN:			
Bach. María Genoveva Díaz Carrasco			
III. ASESOR DE LA INVESTIGACION:			
Dr. Ing. Amalia Fernández Vargas			
IV. IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACION:			
Modelo de la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas.			
V. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN			
Diseñar un Modelo que describa la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en unidad de informática y sistema de la municipalidad provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas.			
VI. JUICIO DE EXPERTO RESPECTO AL MODELO PROPUESTO EN LA INVESTIGACIÓN:			
Indique su grado de suficiencia frente a las siguientes afirmaciones:	Grado de suficiencia		
(1 = suficiente; 2 = medianamente suficiente; 3 = insuficiente)	1	2	3
a) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor legal, de forma:	X		
b) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere al factor organizacional, de forma:	X		
c) Considera que el modelo muestra pertinencia, objetividad y claridad cuando se refiere a la inclusión laboral de la mujer, de forma:	X		
d) Considera que el modelo en general está diseñado con objetividad y claridad de forma:	X		
e) Considera que el modelo muestra la situación real de la problemática planteada de forma:	X		
VII. EL MODELO DISEÑADO A SU JUICIO ES:			
Válido <input checked="" type="checkbox"/> Inválido <input type="checkbox"/>			
Observaciones:			
 <small> Firmado digitalmente por DÍAZ VÁSQUEZ, JUAN MIGUEL P.V. DN: cn=DÍAZ VÁSQUEZ, o=GOBIERNO DE CAJAMARCA, ou=GOBIERNO DE CAJAMARCA, email=jmvasquez@go.cajamarca.gob.pe, postal=0104200213201748300 </small>			

Validación del modelo de un experto involucrado en los procesos seguidos en la Unidad de Informática y Sistemas.

Anexo 02: Cuestionario para recolectar datos

ENCUESTA

La presente encuesta tiene la finalidad de recolectar datos sobre la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas, por lo que se necesita de su objetividad y sinceridad al marcar con un aspa (X) cada una de las respuestas del cuestionario: en gran medida, en leve medida, en ninguna medida. Se agradece su participación ya que sus respuestas serán de gran utilidad para la presente investigación.

***Obligatorio**

1. GÉNERO *

Marca solo un óvalo.

Femenino

Masculino

2. Área de trabajo *

3. Profesión *

4. Grado profesional *

Marca solo un óvalo.

Bachiller

Titulado

Técnico

Parte A: Factor legal

5. 1. ¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

6. 2. ¿Está de acuerdo en su ocupación y tipo de contrato actualmente? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

7. 3. ¿Cuenta con todos los beneficios de ley? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

8. 4. ¿Considera que la normativa laboral vigente respalda el trabajo de la mujer para casos de maternidad? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

9. 5. Respecto al periodo vacacional, ¿Cree que la Unidad es accesible en cuanto *
a la época en la que se otorgan las mismas si se tratase de una mujer?

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

10. 6. ¿Ha conocido de casos de discriminación a personal femenino por su *
condición de mujer?

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

11. 7. ¿Considera que la normativa laboral vigente respalda el trabajo de la mujer *
para casos de acoso sexual?

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

12. 8. ¿Considera que la normativa laboral vigente respalda el trabajo de la mujer *
de manera general?

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

Parte B: Factor organizacional

13. 9. ¿Considera que la Unidad valora el esfuerzo de su personal femenino? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

14. 10. ¿Considera que la Unidad hace un adecuado filtro para el contrato de su personal y en ella incluyen mujeres? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

15. 11. ¿La Unidad motiva a su personal para el cumplimiento de sus labores sin importar el género? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

16. 12. En la Unidad, ¿Se fomenta el compañerismo y la unión sin importar el género del trabajador? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

17. 13. ¿Considera que la mujer recibe un trato justo y reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefe? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

18. 14. ¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para fomentar la igualdad de género? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

19. 15. En la Unidad, ¿Se fomenta la participación libre de ideas sin importar el género? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

20. 16. ¿Considera que la Unidad tiene en cuenta opiniones y sugerencias provenientes de mujeres y si tienen la misma influencia de si un hombre lo dice? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

21. 17. ¿Cree que la mujer debe trabajar el doble para poder tener los mismos beneficios que un hombre en la Unidad? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

22. 18. ¿Cree que existen muchos obstáculos para las mujeres en cuanto a accesos a cargos administrativos altos? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

23. 19. ¿Ha visto evolución en las mujeres y que han accedido a cargos administrativos altos dentro de la Unidad? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

24. 20. ¿Siente que la mujer ha imitado la forma de dirigir del hombre? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

Parte C: Inclusión laboral de la mujer

25. 21. ¿Cree que influye la educación que han recibido los hombres y mujeres, al momento de dirigir? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

26. 22. ¿Piensa que es más fácil para el hombre desempeñarse en tareas ejecutivas por considerarse que las circunstancias lo favorecen? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

27. 23. ¿Considera que la mujer tiene un trato más cordial y respetuoso que el hombre? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

28. 24. ¿Considera que la mujer tiene problemas para compatibilizar su vida personal con su vida profesional? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

29. 25. Al momento de tomar decisiones, ¿Considera que la mujer es más conservadora que el hombre para asumir riesgos? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

30. 26. ¿Considera que la mujer sigue los procedimientos formales en mayor medida que el hombre? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

31. 27. ¿Considera que el hombre tiene más facilidad que la mujer para imponer autoridad con el personal a su cargo? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
 b) En leve medida
 c) En ninguna medida

32. 28. ¿Es considerado el aporte de las mujeres a la unidad con relación a los aportes del hombre en la misma Unidad? *

Marca solo un óvalo.

- a) En gran medida
- b) En leve medida
- c) En ninguna medida
-

Anexo 03: Guía de entrevista para recolectar datos

GUÍA DE ENTREVISTA

Fecha: _____ Hora: _____

F	M
---	---

Género:

Nombre: _____

1. ¿Cómo llegaste a trabajar a la unidad y hace cuánto tiempo?
2. ¿Puede contarme su experiencia al trabajar en esta unidad?
3. ¿Cuántas horas trabaja al día y cuántos días a la semana?
4. ¿Está conforme con el salario y beneficio que recibe?
5. ¿En los últimos 6 meses has recibido algún ascenso?
6. ¿Las mujeres que trabajan en esta unidad tienen algún beneficio superior al de los hombres?
7. ¿Usted considera que existe una buena relación entre compañeros?
8. ¿Según su criterio, es fácil trabajar en la unidad con las personas sin importar el género?
9. ¿Sabes de algún programa que apoya a las mujeres en la unidad?
10. ¿Cuánta participación tiene la mujer en la unidad?
11. ¿Considera que la mujer es la mejor candidata para ocupar puestos de jefatura en la unidad?
12. ¿Cómo es la actitud de la mujer frente a los conflictos administrativos en la unidad?
13. Como trabajador(a), ¿tiene funciones específicas que realizar en la unidad?
14. ¿Usted ha cumplido objetivos personales mientras labora en la unidad?

Anexo 04: Formato de validación de cuestionario

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y apellidos : _____

Profesión : _____

Grado académico : _____

Institución donde labora: _____

DNI : _____

2. RESPONSABLE DE LA INVESTIFACIÓN

Bachiller, María Genoveva Díaz Carrasco.

3. IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

Modelo de la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la unidad de informática y sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un modelo que describa la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la unidad de informática y sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas.

5. JUICIO DE EXPERTO RESPECTO AL CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACION

a) Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

b) Pertinencia de las preguntas con las variables:

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

c) Pertinencia de las preguntas con las dimensiones:

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

d) Pertinencia de las preguntas con los indicadores:

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

e) Redacción de preguntas:

Adecuada _____

Inadecuada _____

f) El instrumento diseñado a su juicio es:

Válido _____

No válido _____

6. OBSERVACIONES:

Anexo 05: Formato de validación guía de entrevista

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y apellidos : _____

Profesión : _____

Grado académico : _____

Institución donde labora: _____

DNI : _____

2. RESPONSABLE DE LA INVESTIFACIÓN

Bachiller, María Genoveva Díaz Carrasco.

3. IDENTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

Modelo de la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la unidad de informática y sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un modelo que describa la influencia de los factores legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la unidad de informática y sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca utilizando herramientas de la dinámica de sistemas.

5. JUICIO DE EXPERTO RESPECTO A LA GUÍA DE ENTREVISTA DE LA INVESTIGACION

a) Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

b) Pertinencia de las preguntas con las variables:

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

c) Pertinencia de las preguntas con las dimensiones:

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

d) Pertinencia de las preguntas con los indicadores:

Suficiente _____

Medianamente suficiente _____

Insuficiente _____

e) Redacción de preguntas:

Adecuada _____

Inadecuada _____

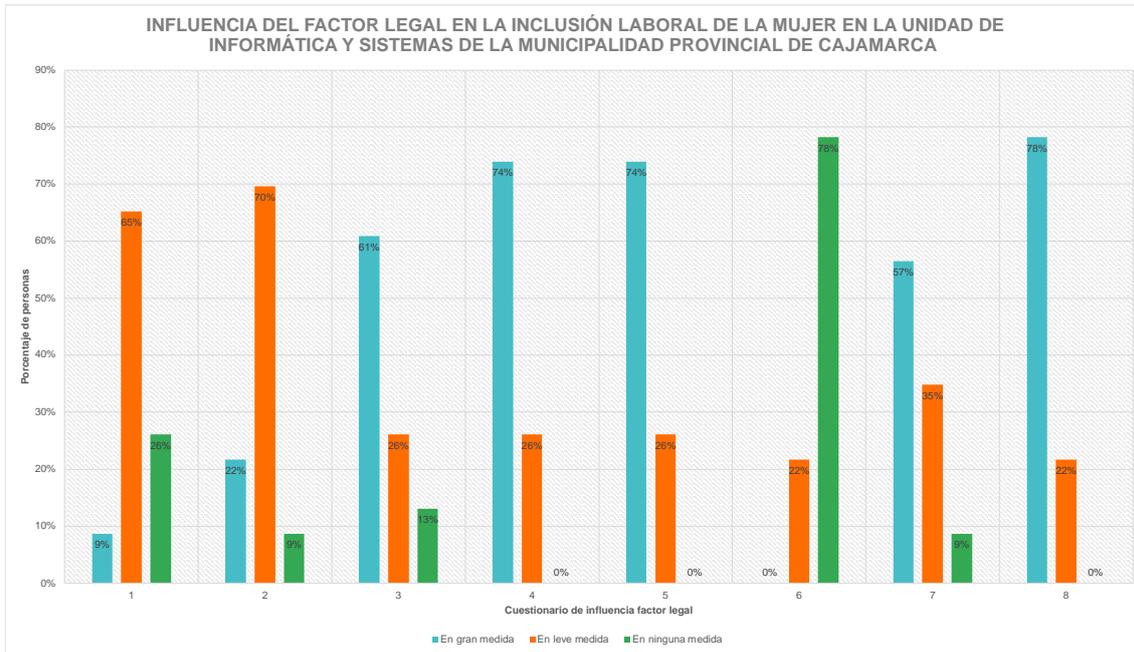
f) El instrumento diseñado a su juicio es:

Válido _____

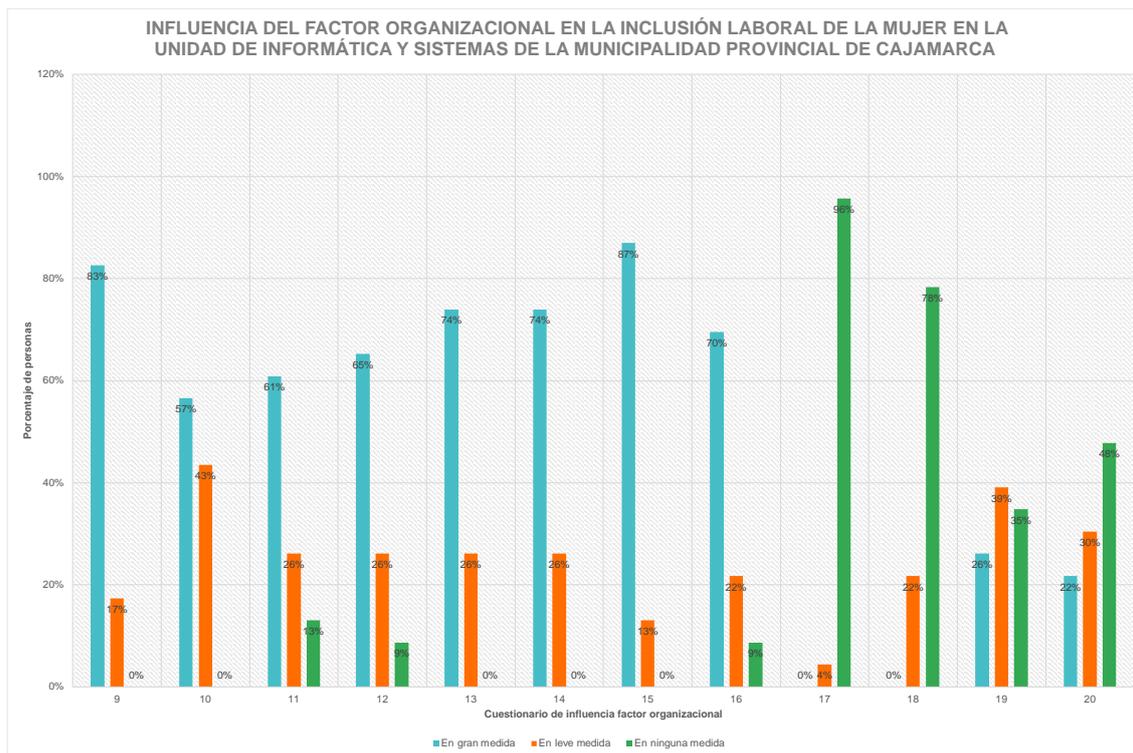
No válido _____

6. OBSERVACIONES:

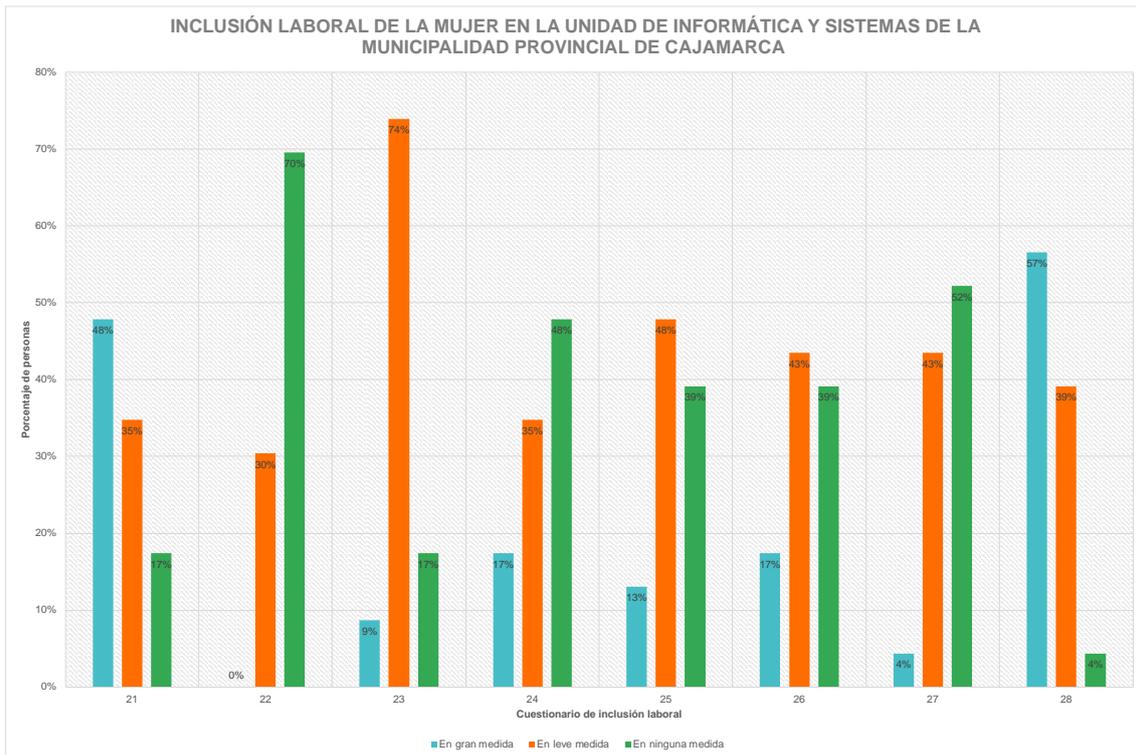
Anexo 06: Resultado del procesamiento de datos



Datos procesados de influencia del factor legal en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, que a partir del cuestionario se encuentra la variable del tipo nivel “leyes que respaldan la participación laboral de la mujer”, siendo esta la más significativa del factor legal e influye directamente en la inclusión laboral de la mujer .



Datos procesados de influencia del factor organizacional en la inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, que a partir del cuestionario se encuentran las variables del tipo nivel “Empresas, instituciones, organizaciones que no implementan dispositivos legales de igualdad de oportunidades laborales”, “Mujeres insatisfechas en el puesto laboral que ocupan” y “Mujeres que cumpliendo con requisitos no les asignan puestos de jefatura”, siendo estas las más significativas del factor organizacional e influyen directamente en la inclusión laboral de la mujer .



Datos procesados de inclusión laboral de la mujer en la Unidad de Informática y Sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en la que se ve la influencia que tiene el factor legal y organizacional en la inclusión laboral de la mujer.