

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA
TOULOUSE LAUTREC



**CREACIÓN DE UN MEDIO DE DIFUSIÓN ENFOCADO EN REVALORAR EL ROL
FEMENINO EN EL MEDIO LABORAL DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA EN LIMA
METROPOLITANA, PERÚ 2023**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Dirección y Diseño
Publicitario

AUTOR:
PIERO ANTONIO RAMIREZ NUÑEZ
(<https://orcid.org/0009-0006-6687-1003>)

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Publicidad y Marketing
Digital

AUTOR:
CAMILA LIZETH LEÓN ABANTO
(<https://orcid.org/0009-0003-5671-2170>)

Asesor
FERNANDO GUILLERMO ARCE VIZCARRA
(<https://orcid.org/0000-0002-5343-3753>)

Lima-Perú
Mayo, 2022

NOMBRE DEL TRABAJO

**Proyecto para revalorar el rol femenino -
T_INVEST - CAMILA LEÓN (1).docx**

RECUENTO DE PALABRAS

7426 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

42 Pages

FECHA DE ENTREGA

Jul 13, 2024 9:56 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

41613 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.8MB

FECHA DEL INFORME

Jul 13, 2024 9:57 PM GMT-5**● 13% de similitud general**

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

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado

Resumen

El factor que impulsó a realizar la presente investigación es la falta de interés o consciencia en la problemática, la brecha laboral de las mujeres de 22 a 30 años de los rubros de ciencia y tecnología en Lima Metropolitana, que nace de la cultura machista que existe en el Perú y la normalización de la misma; esto repercute en un gran porcentaje de mujeres que son afectadas a diario de manera psicológica, y en algunos casos física.

El propósito del estudio es revalorizar el rol femenino en los medios laborales de ciencia y tecnología mediante la creación de un medio de difusión el cual se desarrollará mediante una web/app que cuenta con tres funcionalidades principales: el portal de empleabilidad que tendrá un filtro que asegure que todas las empresas parte del mismo sean un lugar cómodo y de confianza para las mujeres; una serie de podcasts, que tiene como objetivo, generar consciencia y evidenciar la problemática exponiendo casos reales de desigualdad laboral; un canal de denuncias con mayor accesibilidad. Este trabajará de la mano con el MIMP (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables) y el MTPE (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo), brindando fondos, profesionales y respaldo a la propuesta. Se desarrolló en base a la metodología Toulouse Thinking, cuyas etapas son investigar, idear, desarrollar y transferir. Adicionalmente se generaron encuestas y entrevistas a las mujeres residentes en Lima Metropolitana.

Como resultado, las mujeres de 22 a 30 años de los rubros de ciencia y tecnología en Lima Metropolitana podrán tener acceso a un medio que les brindará trabajos seguros, comprensión y ayuda en los casos de desigualdad laboral.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen del proyecto de innovación

1.	Contextualización del problema.....	6
2.	Justificación.....	8
	2.1 Justificación Social.....	8
	2.2 Justificación Práctica.....	10
	2.3 Justificación Metodológica.....	10
3.	Reto de Innovación.....	11
	3.1 Preguntas de Investigación.....	11
	3.1.1 Pregunta General.....	11
	3.1.2 Preguntas Específicas.....	11
	3.2 Objetivos de Investigación.....	12
	3.2.1 Objetivo General.....	12
	3.2.2 Objetivos Específicos.....	12
4.	Sustento teórico.....	12
	4.1 Estudios previos.....	12
	4.1.1 Antecedentes Nacionales.....	12
	4.1.2 Antecedentes Internacionales.....	16
	4.2 Marco teórico.....	19
	4.2.1 Definición del Rol Femenino.....	19
	4.2.2 Dimensiones del Rol Femenino.....	20
	4.2.2.1 El rol femenino en la sociedad.....	20
	4.2.2.2 Rol femenino en el ámbito laboral y económico.....	21
	4.2.2.3 Mujeres en la ciencia y tecnología.....	21
	4.2.3 Medios de Difusión.....	23
	4.3 Beneficiarios.....	24
5.	Propuesta de valor.....	25
	5.1 Propuesta de Valor.....	25
	5.2 Segmento de clientes.....	25
	5.3 Canales.....	25
	5.4 Relación con los clientes.....	25

5.5	Actividades clave.....	26
5.6	Recursos claves.....	26
5.7	Aliados claves.....	27
5.8	Fuentes de ingreso.....	27
5.9	Presupuesto.....	28
6.	Resultados.....	29
7.	Conclusiones.....	30
8.	Bibliografía.....	31
9.	Anexos.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

1.	Tabla de Presupuestos.....	27
----	----------------------------	----

1. Contextualización del Problema

La valorización de la mujer ha cambiado a lo largo de los años, gracias a los nuevos conocimientos y las mismas mujeres, que se encuentran luchando hasta el día de hoy por una mayor igualdad.

Existen países donde la mujer posee casi las mismas oportunidades que el hombre, como Islandia. Serrano (2019), apoyando lo anteriormente mencionado, nos comenta lo siguiente:

Cuando hablamos del tema Masculino vs Femenino, podemos notar que Islandia es uno de los que mejor han lidiado con este tema, presentando una puntuación de 10 sobre 100, según Hofstede. Esto se relaciona a que en Islandia, buscan que el individuo se encuentre satisfecho consigo mismo, y logran esto haciendo que cada uno de ellos hagan aquello que más les gusta, esto hará que los individuos se encuentren más prestos para ayudarse unos a otros.

Esto nos dice que Islandia cuenta con una cultura basada en la cooperatividad, y que para la resolución de conflictos se basan pilares como la negociación, comunicación y compromiso. Dejando de lado la mayoría de veces dogmas que puedan ir adquiriendo a lo largo de sus vidas.

A continuación, analizaremos ambos lados de la moneda en América Latina, el lado positivo y negativo de este. En el lado alentador, Marchionni et al.(2019) rescata el siguiente dato:

En América Latina, el avance educativo fue destacable. Si nos situamos en la década de 1990 y tomando en cuenta el año 1992 como punto de partida, solo una mujer adulta de un país latinoamericano era capaz de terminar la primaria. Si nos pasamos al año 2015, podemos

notar que las mujeres de la región avanzaron de solamente un individuo a un total de 7 mujeres con la primaria concluida.

Otra forma de dimensionar proporcionalmente el avance de las mujeres en la educación frente a los hombres, es el hecho de que en 1992 los hombres llevaban una ventaja de 5 meses de educación en promedio, pero si nos ubicamos en 2015, podemos notar que esta brecha se revirtió, y ahora las mujeres llevan una ventaja sobre los hombres de aproximadamente un trimestre.

Y, como se mencionó anteriormente, tenemos que mencionar datos no tan alentadores, en esta oportunidad tenemos que evidencia que aún queda trabajo por hacer, por ejemplo: En Bolivia, según Soliz, (2022) en 2019, las mujeres con hijos manejan un 64,2% de trabajos informales, y 35% de trabajos formales, mientras que la mujeres con hijos, un 57,3% y 42,7% respectivamente (estadísticas de la base Instituto Nacional Electoral [INE]), encuesta de hogares).

Esto nos ayuda a evidenciar un problema dentro de las oportunidades laborales que posee el sexo femenino.

Y nuestro país no es para nada la excepción, el Perú ha sido influenciado por una crianza machista, la cual nos ha limitado en nuestro pensar y actuar; especialmente en un nivel educativo y laboral. A pesar de los avances en los últimos años, aún se visibiliza la inequidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, lo que conlleva a que las mujeres no puedan conseguir un trabajo bien remunerado. (Defensoría del Pueblo, 2019)

Parte de ello sigue existiendo a día de hoy, afectando directa e indirectamente a las mujeres de 22 a 30 años que estudian o trabajan en carreras de ciencia y tecnología en Lima metropolitana.

Datos, como el que nos brinda Olivera (2022), donde la PEA (Población Económicamente Activa) ocupada por los hombres es un 8.6 de cada 10 mientras la mujer

ocupa un 6.6 de cada 10 (información basada del Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] , Enaho, promedio 2004-2020).

Otro ejemplo importante a resaltar es el que nos menciona Chávez (2022), donde indica que la relación entre el ingreso promedio por trabajo de las mujeres comparado con el de los hombres desde el 2007-2017 donde este nunca ha subido del 71,6%, teniendo su mayor baja en 2010 con el 63,7%.

Finalmente, gracias a todo lo recopilado, hemos decidido que la problemática a ser tratada durante el proyecto es la siguiente:

La brecha laboral que existe en la actualidad en los empleos y carreras de los rubros de ciencia y tecnología para las mujeres de 22 a 30 años en Lima metropolitana,

2. Justificación

La presente investigación se refiere a la solución de una problemática que ha existido en la humanidad desde sus inicios: la desigualdad de sexos, dirigido al poco reconocimiento de la mujer. Enfocándonos en el tema laboral del rubro de ciencia y tecnología que se vive en el Perú, específicamente en Lima metropolitana. - añadir relevancia

2.1. Justificación social

No es un secreto que en el Perú, hay muchos casos de desigualdad de sexo, donde la mujer tiene menor protagonismo en el rol que desempeña en diferentes ámbitos, a pesar de cumplir con los mismos requerimientos que el sexo contrario. Aunque es rescatable

mencionar que con el paso del tiempo la situación ha mejorado para la mujer, sin embargo todavía queda mucho trabajo por delante para poder eliminar la brecha.

Con respecto a lo anteriormente mencionado, Benavides, M. (2008) nos comenta lo siguiente:

En el Perú hasta 2004, de 80 universidades existentes y que se encontraban autorizadas para funcionar, sólo 36 de estas estaban relacionadas con la Ingeniería, partimos de este dato para poder compararlo con el siguiente.

A partir del proceso de matrícula en universidades de 1980, según un estudio elaborado por Cecilia Garavito y Martín Carrillo en 2004, indican que se puede apreciar un aumento en la cantidad de mujeres que se matriculan en universidades. Tomando en cuenta datos como que de 1990 a 2022 hubo una reducción de 1.9 varones por mujer, a 1,7 respectivamente, es decir, que cada vez hay más mujeres inscritas por hombre.

Además, este problema no se ve reflejado solo en el campo estudiantil, sino que además podemos ver una brecha marcada entre hombres y mujeres en sectores laborales.

Salas (2021), por ejemplo nos brinda el siguiente dato: El 70% de mujeres conforman el sector de cocineros, camareros y ayudantes; y el 90% de personas de cuidado de personas /instituciones/domicilios. (Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares 2019)

Esto refuerza un poco el estigma presente en el país donde las personas solo ven todavía a la mujer como una persona enfocada en ciertos roles, donde la ciencia y tecnología no son una de ellos.

A raíz de la data presentada, la presente investigación está enfocada en beneficiar directamente a mujeres de 22 a 30 años que residen en Lima Metropolitana, que se encuentren actualmente estudiando o trabajando en rubros relacionados a la ciencia y tecnología,

incentivándolas a tener mayores oportunidades laborales, a exponer casos de desigualdad laboral, y en general, crear un ambiente más consciente y justo para ellas.

2.2. Justificación práctica

La razón principal de esta investigación es para resolver la necesidad de revalorizar el rol femenino en el medio laboral de ciencias y tecnología en Lima metropolitana, un problema latente en nuestra sociedad,

“En el Perú, la brecha salarial por género sin ajustar es del 29%, lo cual significa que estamos 15.1 puntos porcentuales encima del promedio de brecha salarial de los países de la OCDE (OCDE, 2018)” (Zuñiga, 2019, p.243)

Un porcentaje bastante alto a nivel de Latinoamérica, y si consideramos ahora los rubros de ciencia y tecnología podemos encontrar que:

Según Avolio, Vilchez, & Chávez (2018), en el campo de la investigación solo el 31% son mujeres, por cada mujer en el rubro, hay 4,2 hombres (Data obtenida del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC]).

Esta poca participación y brecha laboral todavía latente es la razón la cual nos ha llevado a centrarnos en este grupo de personas para la investigación, para motivar a la sociedad y el estado a tomar acción sobre un problema latente en nuestro país.

Dicho grupo de personas se verá beneficiado al poder tener un método de difusión y de acción, exponiendo las desigualdades del entorno laboral al país y al mundo, ayudando así a otros a tomar acción y concientización sobre el rol femenino en el medio laboral de ciencias y tecnología.

2.3. Justificación metodológica

La metodología utilizada para el presente trabajo de investigación fue el Toulouse Thinking, un proceso de creación que consta de 4 fases: Investigar, Idear, Desarrollar, Transferir, esta nos ha servido de base para validar nuestra propuesta de solución, a la misma le hemos añadido como equipo algunos métodos adicionales.

Como parte de estos métodos adicionales, hemos tenido presente tres pilares indispensables: El primero siendo la democracia en cada decisión tomada, el segundo la buena comunicación y organización entre los integrantes, y finalmente el tercero siendo, la fusión de diferentes enfoques de los miembros, permitiendo así expandir nuestros horizontes, llegando a conclusiones más ricas en perspectiva.

De las herramientas que forman parte del Toulouse Thinking, queremos destacar las que nos han provisto de mayor ayuda, las cuales son:

Las encuestas, una herramienta que nos ha permitido, a través del uso de Google Forms, recopilar y comparar datos relevantes para la identificación de insights de nuestro público objetivo.

Y las entrevistas, un método más profundo que nos ayudó a obtener diferentes perspectivas y opiniones, interactuando así con personas involucradas en la problemática, ayudándonos a tener una percepción más real del tema y sus componentes.

3. Reto de innovación

3.1 Pregunta de investigación:

3.1.1 Pregunta General:

¿De qué manera se puede revalorizar el rol femenino en los medios laborales de ciencia y tecnología mediante la creación de un medio de difusión?

3.1.2 Preguntas Específicas:

¿Cuáles son los problemas del rol femenino en los medios laborales de ciencia y tecnología que se puedan eliminar mediante la creación de un medio de difusión?

¿Qué acciones debemos tomar para revalorizar el rol femenino y que este genere un impacto laboral en los medios de ciencia y tecnología mediante la creación de un medio de difusión?

¿De qué manera el desenvolvimiento del rol femenino puede ayudar a revalorizar su papel en los medios laborales de ciencia y tecnología mediante la creación de un medio de difusión?

3.2 Objetivos de investigación:

3.2.1 Objetivo General:

Revalorizar el rol femenino en los medios laborales de ciencia y tecnología mediante la creación de un medio de difusión.

3.2.2 Objetivos Específicos:

Identificar qué problemas del rol femenino en los medios laborales de ciencia y tecnología se pueden eliminar mediante la creación de un medio de difusión

Investigar qué acciones debemos tomar para revalorizar el rol femenino y que este genere un impacto laboral en los medios de ciencia y tecnología mediante la creación de un medio de difusión.

Determinar de qué manera el desenvolvimiento del rol femenino puede ayudar a revalorizar su papel en los medios laborales de ciencia y tecnología mediante la creación de un medio de difusión

4. Sustento Teórico

4.1 Estudios previos

4.1.1 Antecedentes Nacionales

Carreras, M. y Chang, S. (2023) *Satisfacción con la vida y rol de género femenino en mujeres de una empresa bancaria peruana*. Para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.

El siguiente estudio consistió en la identificación del vínculo que posee la satisfacción de vida y el rol de género femenino en trabajadoras de un banco. A través de un modelo basado en números, tomando de base a un grupo de ciento cincuenta y

cuatro mujeres entre los dieciocho y cincuenta y seis años que operaban en la sucursal elegida del banco mediante una escala de satisfacción e inventario de roles sexuales. Con respecto a su tipo de investigación: es aplicada y su diseño es no experimental.

Los resultados obtenidos mediante la investigación realizada por Carreras y Chang, demostraron que existe una relación entre las dos variables, sin embargo, esta no es representativa, estos resultados implican una psicología positiva. Luego de analizar, es indiscutible que las mujeres no perciben de una forma igual el concepto del género femenino y dicho concepto no afecta de una manera considerable en su nivel de satisfacción.

Este estudio contribuye de la siguiente forma a la propuesta de solución: brindándonos una perspectiva importante de un ejemplo real de nuestro país, con un procedimiento cuantitativo diferente al de nuestra investigación (escala de satisfacción e inventario de roles sexuales); Nos sirve para poder descartar como dimensión” nivel de satisfacción” en la variable dependiente de rol femenino en los entornos laborales, ya que esta no guarda una relación suficientemente fuerte para considerarlo como un problema laboral que suelen tener las mujeres que buscan este medio de difusión.

Rodríguez N. (2022) *Una aproximación cualitativa a la trayectoria académica y desempeño profesional de las mujeres peruanas de TI.*

Las presentes investigaciones buscan destacar exhaustivamente la continua disminución de la presencia de las mujeres en el campo de las tecnologías de la información (TI) en el Perú, todo esto tomando en cuenta los últimos 25 años.

En el Perú, el porcentaje de mujeres que se encontraban en ese entonces matriculadas en dichas carreras era menor al 1%, un dato realmente preocupante. La

proporción entre hombres y mujeres que se manejaban en ese entonces era del 16% y 84% respectivamente. No obstante, si pasamos a hablar del campo ocupacional, la tendencia nos muestra una tendencia al alza si hablamos de la generación de nuevos puestos de trabajos relacionados con las TI, y estas mismas a la vez ofrecen mejores condiciones tanto profesionales, como económicas. Estas fueron acentuadas a raíz de la pandemia causada por el covid-19.

Además, se emplearon las entrevistas para poder tener un acercamiento mayor que nos puedan brindar características sobre el desempeño profesional de mujeres en el campo de las TI. En esta oportunidad se seleccionaron 5 mujeres peruanas, pertenecientes al rubro anteriormente mencionado, y en cada entrevista se abarcaron las siguientes dimensiones: vocación, rendimiento académico, grados obtenidos, soporte familiar, modelos para seguir y mentores, antecedentes profesionales, retorno económico, promociones/ascensos y satisfacción profesional.

Los hallazgos más relevantes indican de forma generalizada, que las mujeres profesionales pertenecientes al TI están satisfechas con la carrera elegida, principalmente por la dificultad que este rubro presenta cuando nos referimos al momento del aprendizaje de esta misma, además del salario y el avance profesional que se puede adquirir al pertenecer a este campo. Cabe acotar que si bien el salario es primordial para ella, esta no forma parte de una motivación primaria para ellas.

Los factores que más influyen al momento de elegir esta carrera son: una clara inclinación por las matemáticas, mucho intervencionismo por parte de los padres en el momento de la elección, un alto soporte familiar y experiencias valiosas adquiridas durante sus prácticas preprofesionales.

Esta tesis nos brinda información de calidad al momento de indagar acerca del porcentaje de mujeres en las carreras de TI, y cómo lo viven las 5 mujeres anteriormente entrevistadas.

Solano, E. (2018) *Determinantes de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo*

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, (2016), cuentan como determinantes de las diferencias entre ambos géneros una serie de estereotipos de género hacia las mujeres, las expectativas que pone la sociedad sobre las mujeres acerca de sus responsabilidades de cuidado, la infravaloración de estereotipos tradicionales y, sobre todo, las condiciones poco inadecuadas que deben seguir las mujeres para llevar su vida laboral y familiar. Por otro lado, viendo desde un aspecto económico, se aborda por un lado que entre hombres y mujeres existen aspectos que van asociados hacia su productividad como es el nivel educativo o la experiencia laboral.

Para la presente tesis, se tomó en cuenta la teoría de Becker (1993) para agrupar dichas determinantes de las diferencias salariales: Esta se basa en la educación y la experiencia; de acuerdo a esta teoría la remuneración monetaria se hace en función de la productividad y esta dependerá del nivel académico y la experiencia laboral. En conclusión, cuando un trabajador es más productivo debe ser mejor remunerado ya que su productividad se basa en su nivel educativo porque a mayor conocimiento, mayor desenvolvimiento en diversas actividades.

El papel que juega la mujer en la familia, también cobra protagonismo en esta investigación como determinante, en el que los roles no están correctamente asignados

y se da por hecho que es responsabilidad de la mujer. Lo que trae esto es que, como perspectiva del empleador, la mujer tendrá menos horas de trabajo y productividad, por ende, menor remuneración. Es por esta razón que las mujeres quedan segregadas del mercado de trabajo y eligen buscar trabajos que sean más amigables con sus horarios de familia.

Por otro lado, se habla de que las mujeres no son buenas para realizar el mismo trabajo que los hombres y como principales razones está el que carecen de fuerza física necesaria para algunos trabajos, que tienen menos tiempo libre para realizar algunas ocupaciones y, por último, no cuentan con capacidades para ciertos puestos de trabajo.

4.1.2 Antecedentes Internacionales

Bravo, K., Gutierrez, S., Martínez, R., Peña, C.(2023) *Experiencias y estrategias de mujeres en STEM en cargos de liderazgo e híbridos en el sector TI*

El presente estudio consistió en resolver la siguiente pregunta, ¿qué aspectos culturales, socioeconómicos, educacionales y personales tienen en común mujeres chilenas de carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Math) que alcanzaron puestos de liderazgo en empresas locales?

Los investigadores desarrollaron una encuesta cuantitativa y cualitativa a 20 mujeres pertenecientes a la Región Metropolitana y a la Región de Valparaíso, en Chile, ligadas al ámbito STEM. Con respecto a su tipo de investigación es aplicada y su diseño es no experimental.

La encuesta realizada presentó los siguientes datos de la muestra:

En un nivel demográfico, el promedio de edad de estas personas oscila entre 30 - 45 años, estas suelen poseer pareja siendo para ellas un soporte para el desarrollo profesional. A nivel social, la mayoría crecieron siendo la hija mayor, con un padre ausente con perfil ingeniero, en cambio se refieren a sus madres como personas dedicadas a la crianza con urgencia económica. En lo que respecta a la maternidad, el 70% de los casos asegura que esto no limita su desempeño profesional. Finalmente en un nivel profesional, son personas en constante actualización, realizando posgrados, cursos cortos e idiomas.

Esta investigación, nos ayuda a través una perspectiva internacional, a poder identificar un conjunto de características reales dentro de un grupo parecido a nuestra muestra, sus intereses, contexto social y profesional, mismas que debemos tomar en cuenta para poder realizar una solución que pueda conectar con estas personas en dichos niveles, para poder crear un medio de difusión eficaz, es necesario conocer de manera social a las personas involucradas.

Rodriguez, N. (2022) *Una aproximación cualitativa a la trayectoria académica y desempeño profesional de las mujeres peruanas de TI.*

Esta tesis tuvo como objetivo principal estudiar las diferencias laborales que se pueden hallar entre hombres y mujeres. Para poder llegar a realizar una buena investigación, la autora se enfocó en analizar la naturaleza asimétrica de la brecha de género, así como todos los factores que influyen directa e indirectamente en las variables que comprenden este elemento.

La autora destaca el hecho de que muchos organismos nacionales e internacionales llegan unánimemente a la conclusión de que lo único que ha hecho la brecha de género en el trabajo es crecer, generando la ya conocida discriminación y segregación hacia las mujeres.

Pasando a hablar de los resultados, tenemos que decir las cosas como son, y que estos no son nada alentadores. Las mujeres son las que peores puntuaciones presentan en cuanto se refiere a salud mental y satisfacción con la vida, además que tienen unos grandes niveles de incertidumbre laboral, perciben que reciben un apoyo social inferior al hombre y que ante esto se despliegan estrategias improductivas que al final no cumplen con lo requerido.

Además, otro de los resultados arroja es que la percepción de apoyo social va relacionado directamente con 2 factores como lo serían el pasar de los años y el hecho de tener uno o más hijos. También la autora destaca que el hecho de tener hijos está estrechamente ligado a padecer de una exclusión social mayor, esto último ligado a padecer una salud mental encarecida en relación con los hombres.

Consideramos como grupo, que esta tesis será un gran aporte a la investigación que vamos a llevar a cabo, empezamos argumentando esto con el hecho de que esta tesis nos abrió un poco más la mente en cuanto a las variables que vamos a usar en nuestro trabajo, gracias a esta tesis pudimos identificar algunos campos pertenecientes a la investigación que estamos pasando por alto, y que evaluaremos su inclusión a futuro en nuestra investigación, todo con el fin de presentar un producto final prolijo.

4.2 Marco teórico

4.2.1 Definición del rol femenino

Para el presente trabajo, primero buscamos la definición del concepto de rol femenino, sin embargo, comenzaremos desglosando el significado de roles de género. Según la OIT, son los comportamientos aprendidos en un determinado grupo social o sociedad que hacen que sus miembros estén condicionados a percibir ciertas actividades y/o responsabilidades como masculinas o femeninas y a priorizarlas y valorarlas de manera distinta.

Desde los inicios la mujer adquiere y asume obligaciones que no son valorados ni reconocidos, por la simple razón de ser mujer, eran símbolo de crianza y labores del hogar, lo que limitaba sus capacidades, se tenía en mente que este era el único papel importante y el desempeño más efectivo para la contribución al desarrollo. Sin embargo, hoy en día las mujeres son versátiles y siguen siendo un pilar principal en el hogar, pero a su vez se desarrollan en diferentes ámbitos de la sociedad que aportan en su valor como persona y como mujer.

Cuando se habla acerca del rol femenino, también se incluye el empoderamiento de las mujeres ya que el empoderamiento femenino es la clave para combatir la brecha de género (Aceves, 2019). Como arma de desarrollo, el empoderamiento es el proceso de transformación por el que la mujer deja de ser el objeto de otros y empieza a tomar decisión por sí misma (Legarde, 2004).

4.2.2 Dimensiones del rol femenino

La búsqueda de la revalorización del rol femenino y la igualdad de género son un principio de justicia, implica pasar por medidas de equidad que encamina a agilizar la igualdad de facto, lo que quiere decir que algunas veces beneficios, ventajas y acciones en general ponen a hombres y mujeres en el mismo lugar, esto no son acciones discriminatorias sino todo lo contrario, son medidas positivas que posibilitará a ambos géneros de gozar de las mismas oportunidades y libertades.

4.2.2.1 Rol femenino en la sociedad

A pesar de que se considere una sociedad igualitaria y tolerante, todavía podemos ver un núcleo de personas con pensamientos machistas, minimizando el papel de la mujer y la desprecian, asumiendo que las mujeres aún no juegan un rol

importante en la sociedad. En lo que se conoce en la historia, las mujeres siempre tuvieron rol de madre, esposa e integrante de la sociedad; a pesar de ello, su aporte y presencia siempre fue invisibilizado.

Y con los tiempos recientes, se han generado además otros medios donde lamentablemente sigue existiendo esta brecha sexista.

También sabemos que las mujeres, no tienen como prioridad dedicarse de lleno al hogar sino desarrollarse más en lo laboral y viceversa, aun así, se sigue minimizando a la mujer por decidir sus prioridades. Si deciden trabajar, crecer y abrirse paso laboralmente, se les juzga por no decidir procrear; mientras que, por otro lado, si trabajan sienten culpa por no poder distribuir su tiempo con su familia llevándolas a un dilema de auto exigencia enorme para lograr sostener sus prioridades. Las creencias sociales se consideran como factores inhibidores ya que restringen y frenan el poder de decisión de las mujeres en la sociedad. (Naciones Unidas, 2017)

4.2.2.2 Rol femenino en el ámbito laboral y económico

Según el Foro Económico Mundial (WEF, 2017, pág. 270) Perú ocupa el puesto ciento veintiocho respecto a la paridad de salario entre hombres y mujeres. La mujer peruana de entre los 25 y 59 años pertenece a la población económicamente activa, dicha población es un menor porcentaje que el del hombre, lo que quiere decir que las mujeres tienen menor acceso a los recursos financieros, así como también los recursos monetarios. Todo esto debido a que en su mayoría las mujeres se dedican a su hogar, tienen menos tiempo de capacitarse y tener una presencia en el mercado de trabajo, ya que el rol que desempeña en casa tampoco es remunerado, lo que también desencadena que las mujeres busquen ocupaciones asociadas a bajas remuneraciones.

4.2.2.3 Mujeres en la Ciencia y Tecnología

Los cambios en organizaciones en áreas como la tecnología desafían la flexibilidad de empresas e instituciones, dado este contexto, se puede observar que se ha incrementado la demanda de profesionales investigadores y profesionales STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) en Latinoamérica. Es por esta razón que la inclusión de las mujeres es un desafío clave y ha tenido total atención por parte de profesionales líderes y académicos. (G. Dávila, I. Guzmán, C. Maciel, C. Quintanilla, 2022).

El Foro Económico Mundial en 2020 demostró que la demanda laboral que más creciente tendrá para el 2025 está enfocada a cinco especialidades que guardan relación con la tecnología. Sin embargo, es en este mismo reporte arroja que las mujeres fueron las más afectadas y propensas a perder sus puestos de trabajo a comparación de los hombres, todo esto durante la crisis del 2020. (G. Dávila, I. Guzmán, C. Maciel, C. Quintanilla, 2022).

Existen diferentes proyectos con iniciativas que trabajan para erradicar la brecha de género en Latinoamérica como el Proyecto Meninas Digitais (Brasil) que busca incentivar a las estudiantes mujeres de educación básica y media a las carreras de computación y relacionados. El Proyecto ELLAS tiene como objetivo implementar una plataforma de datos abiertos con iniciativas orientadas a favorecer el liderazgo e inclusión de las mujeres. Vencer esta problemática no solo tiene una relevancia social, sino que también económica, esto permitirá la mejora de la competitividad institucional en dichos sectores.

Dentro del Perú, CTI ha puesto foco en promover la competitividad y productividad de las mujeres, la CONCYTEC (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica) creó en el 2019 el Comité Pro Mujer en CTI,

este es el único espacio de coordinación para proponer mecanismos que logren integrar la participación y promoción del rol de la mujer y de la contribución de la CTI en la brecha de género en actividades del SYNACIT (Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica).[Comité Pro Mujer en CTI, (2020)]. Este comité está integrado por mujeres investigadoras, empresarias y representantes de entidades ligadas al SYNACIT, este órgano asesora a la CONCYTEC con respecto a objetivos para incrementar la participación, acceso y desarrollo de mujeres en CTI en Perú a nivel nacional y regional, así como también el monitoreo de dichos objetivos para lograr los fines propuestos.

Como parte de esta lucha, se ha creado un programa de emprendimiento de mujeres: Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras y Empresarias, este programa está destinado a eliminar las barreras de discriminación que se enfrentan las mujeres en el proceso de su empoderamiento y la búsqueda de su autonomía económica, promueve la participación de mujeres que se relacionan directamente con la CTI. (U. Harman, P. Corilloella y B. Alayza, 2022)

4.2.3 Medios de difusión

La difusión es un fenómeno que implica divulgar información a través del tiempo y espacio, este puede tener alcance de pequeña o gran escala. Los medios de difusión tienen como objetivo informar, formar y entretener, son parte de la vida cotidiana de las personas por lo que permite que la comunicación llegue a grandes distancias haciendo que la información sea globalizada. Los primeros medios de difusión fueron la radio y televisión, pero hoy en día podemos incluir y destacar a los espacios virtuales como las redes sociales.

Las redes sociales a día de hoy son una de los medios más influyentes, Saldaña (2019), nos menciona: el estimado de personas era alrededor de 10 280 920 durante el año

2016, en cambio en 2018, 11, 2 millones, es el nuevo estimado, y el mayor porcentaje lo comprenden las edades de 8 a 70 años.

El surgimiento de nuevos medios de difusión ha permitido que la comunicación para el cambio social tenga nuevos espacios, es preciso decir que estos medios de difusión no puedan promover del todo una solución a las luchas sociales, pero sí están más comprometidos con una comunicación más consciente, transparente, cercana y transformadora para el cambio social.

4.3 Beneficiarios

Las beneficiarias son jóvenes de 22 a 30 años de edad que se encuentran trabajando y cursando estudios superiores correspondientes a carreras de los rubros de ciencia y tecnología y residen en Lima Metropolitana. Son mujeres que disfrutan de pasar el tiempo con sus seres queridos, son organizadas, les gusta leer libros y estar en constante aprendizaje. Son personas que no se quedan calladas ante las injusticias, pero tampoco tienen el poder y la constancia suficiente para generar un fuerte impacto en su entorno. Finalmente esperan que las personas tomen conciencia y una actitud empática hacia el género femenino que ha venido siendo discriminado desde los inicios de la civilización y que a partir de ahora puedan recibir un trato igualitario.

Amanda Melendez tiene 26 años, es ingeniera ambiental y se encuentra trabajando, desde siempre se ha sentido atraída por la ciencia, es por esta razón que ella busca estar siempre en constante aprendizaje sobre temas de su carrera para seguir abriéndose paso laboralmente. Es perseverante por lo que la ha llevado a desarrollar mejor sus capacidades en

varios ámbitos de su carrera. También es bastante cercana con sus allegados, es honesta y amable, disfruta pasar tiempo con su familia y amigos. A lo largo de su carrera ella ha vivido diversas discriminaciones por ser mujer ya que han dudado de su capacidad, esto hizo que ella tome una postura más firme, esto la incentivó a no quedarse callada y sea parte de la lucha constante de discriminación, desea que con el paso del tiempo más ocupen puestos importantes y que haya mayor participación femenina en su carrera.

5. Propuesta de Valor

5.1 Propuesta de valor

La creación de un medio de difusión neutral (Web/App), enfocado en revalorizar el rol de la mujer en el medio laboral, trabajando de la mano con el ministerio de la mujer, ayudando así a borrar la poca aceptación y mala reputación que estos proyectos suelen tener.

5.2 Segmento de clientes

Se cuenta con tres tipos de clientes, en primera instancia, los centrales: Las mujeres de 22-30 años en Lima Metropolitana. En segundo lugar, los directos, toda persona trabajando en los rubros de ciencia y tecnología. Y finalmente, los indirectos, las personas interesadas en los temas de ciencia y tecnología.

5.3 Canales

Los canales por el que se difundirá nuestro producto serán principalmente por redes sociales tales como Tik tok, Instagram y Youtube que dirigirán a la página web principal. En estas plataformas publicaremos contenido de valor que ayude a la difusión del producto.

5.4 Relación con los clientes

Nuestro producto se compromete a cuidar la información de nuestros usuarios en sus denuncias, les brindamos un espacio en el que puedan alzar su voz para que sean

escuchadas y cada vez más visibles por lo que también daremos apoyo con una asistencia personalizada; a su vez ofrecemos un espacio en versión de podcast para poder concientizar a las personas sobre la problemática que las aqueja con vivencias reales.

5.5 Actividades clave

Dentro de las actividades que se realizarán se encuentran las siguientes:

- **Sitio Web:**

Creación de página web/app por la cual podrán encontrar un portal de empleabilidad, un canal de denuncias por sobrepagos con la mujer y dejar reseñas sobre el área laboral de las empresas.

- **Medio Audiovisual**

Podcast en los que hablaremos sobre el tema, se evidenciarán casos y charlas con invitados que aporten al cambio de la problemática.

- **Marketing**

Creación de cuentas de redes sociales (Instagram y tik tok) en las cuales podrán encontrar contenido de valor, testimonios, extractos de los podcast y mensajes de ayuda.

5.6 Recursos clave

Dentro de los recursos claves que serán incluidos en nuestro proyecto tenemos los siguientes apartados:

- **Recursos de Producción**

Para llevar a cabo correctamente nuestro proyecto, necesitaremos una oficina administrativa, 5 computadoras que serán distribuidas de forma equitativa para cada uno de los miembros del equipo, más una extra que funcionará para ser el

controlador del servidor. 2 servidores, uno para la versión de PC y otra para la versión móvil, además estos servidores requieren un pago mensual para que se mantengan online. Y por último necesitaremos material para hacer grabaciones que cumplan con los estándares actuales, que van desde micrófonos, auriculares, etc.

- **Recursos Administrativos**

Para los recursos administrativos requerimos una cuenta completa de Office, que tenga todos los programas de ofimática, ya que los necesitaremos en cierto punto. Además de 1 celular de carácter administrativo, y una computadora que está incluida también en los recursos de producción. También necesitamos una oficina, que igualmente está incluido en el anterior apartado, además de los infaltables lapiceros, blocs de notas, lápices y resaltadores.

- **Recursos Logísticos**

En recursos logísticos, tendremos la publicidad pagada hecha en redes sociales. Además de 3 computadoras y 1 celular que emplearemos.

- **Recursos Financieros**

Los recursos que emplearemos en este apartado son la solicitud de un préstamo bancario, además de una cuota igualitaria brindada por cada uno de los integrantes del proyecto.

5.7 Aliados clave

- Instituciones del Estado

Pretendemos y esperamos contar con el respaldo legal y monetario del MIMP(Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables) y del MTPE(Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo).

5.8 Fuentes de ingresos

La manera de generar ingresos económicos se dará por medio de:

- **Beneficio premium:**

Servicio con costo adicional en el que el usuario podrá tener beneficios agregados a lo que podrá encontrar el público en general, como:

- Early access para las ofertas laborales
- Charlas con psicólogos y abogados
- Reuniones con Coach motivacionales
- Ser parte del podcast
- Acceso a contenido exclusivo del podcast
- Sorteos mensuales

5.9 Presupuestos

	RECURSOS	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Recursos de producción	Oficina administrativa	Lugar	1	S/. 1,500	S/. 1,500
	Tester/programador	Servicio	1	S/. 1,800	S/. 1,800
	Servidores (PC y móvil)	Servicio	2	S/. 1,350	S/. 1,350
	Equipo de grabación (podcast)	Producto	1	S/. 1,800	S/. 1,800
	Adobe Cloud	Servicio	1	S/. 2,052 (anual)	S/. 2,052
	Mantenimiento de web y app	Servicio	1	S/. 200	S/. 200
	Equipo móvil	Producto	1	S/. 800	S/. 800

Recursos administrativos	Sueldo de fundadores		4	S/. 1.200	S/. 4,800
	Programas M. Office	Servicio	1	S/. 414 (anual)	S/. 414
	Servicios básicos	Servicio	2	S/.100 (mensual)	S/. 200
	Mantenimiento de oficina	Servicio	1	S/. 100 (mensual)	S/. 100
	Mantenimiento de equipos	Servicio	1	S/. 100 (mensual)	S/. 100
Recursos logísticos	Redes sociales (publicidad pagada)	Servicio	1	S/. 2,000	S/. 2,000
Recursos financieros	Préstamo bancario		1	S/. 17,000	S/. 17,000

6. Resultados

Con ayuda de la investigación logramos realizar de manera satisfactoria el reto de innovación, debido a que gracias al medio de difusión creado, se logró impactar de manera positiva en la vida de las jóvenes de 22-30 años trabajando en carreras de los rubros de ciencia y tecnología, ayudando a su empleabilidad y participación en el rubro; pero sobre todo concientizando a más personas del rubro acerca del problema, a través de las reseñas/denuncias y los podcast de casos reales. Esto logra el reto planteado al inicio del proyecto de investigación: revalorizar el rol femenino en los medios laborales de ciencia y tecnología mediante la creación de un medio de difusión,

A través de nuestras herramientas de medición (encuestas, entrevistas y talleres generativos), hemos podido identificar el problema latente que tenía el rol femenino, y a través de sugerencias tanto en las entrevistas como talleres, es que hemos podido llegar a la

propuesta de solución final; una que gracias al feedback de nuestro público objetivo, hemos podido ajustar para ser más cercana y accesible.

7. Conclusiones

Los resultados que se han obtenido a partir de la creación de Muyo; el medio de difusión para las mujeres de los rubros laborales de ciencia y tecnología, son que, a través del mismo, se puede revalorizar el rol femenino en dichos rubros.

Hemos podido a través de la investigación, comprobar cuáles son los problemas que enfrenta el rol femenino en los rubros de ciencia y tecnología, los mismos siendo: El machismo, con bastante presencia en la actualidad del país todavía; la falta de oportunidades laborales justas en el mercado, las desigualdades laborales (y los procesos largos de demanda que las acompañan), y en menor medida, los prejuicios que todavía persisten en algunos empleos.

Las acciones que hemos tomado en la web para poder solventar dichos problemas, fueron: un medio accesible y renovado de demandas; un podcast enfocado en difundir casos de desigualdad laboral y temas afines; y finalmente un portal de empleabilidad con empresas que brindan las oportunidades justas que se merecen estas personas.

Gracias a este proyecto, el rol femenino podrá tener un mejor desenvolvimiento en los rubros de ciencia y tecnología, y hacer que el gobierno sea un agente activo en dicha mejora. Ayudará a hacer del Perú, un país donde abunden más las oportunidades equitativas para las personas, en este caso, sin importar su sexo.

8. Bibliografía

Ángeles, E. B. (2018) *Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)* [Tesis de magister] Repositorio PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14133>

Aceves, Ricardo (2019). *¿Y la igualdad de género en América Latina?*
<https://www.elobservador.com.uy/nota/-y-la-igualdad-de-genero-en-america-latina--2019320174143>

Avolio, B., Vilchez, C., & Chávez, J. (2018). *Factores que influyen en el ingreso, participación y desarrollo de las mujeres en carreras vinculadas a la ciencia, tecnología e innovación en el Perú.*

Bravo, K., Gutierrez, S., Martínez, R. Peña, C. (2023) *Experiencias y estrategias de mujeres en STEM en cargos de liderazgo e híbridos en el sector TI 1-27.*
<https://doi.org/10.18800/360gestion.202207.007>

Benavides, M. (2008). *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú: contribuciones empíricas para el debate.* MISC.
<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/51506>

Carreras, M.y Chang, S. (2023) *Satisfacción con la vida y rol de género femenino en mujeres de una empresa bancaria peruana.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio Académico UPC.

Chávez, A. (2022). *Crecimiento económico y brecha salarial de género en el mercado laboral peruano, 2007-2017* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal].

<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6133>

Chávez, G. W. A., Huamani, S. V. H., Flores, J., & Salazar, I. (2022). *Variación de los Determinantes del Ingreso por Actividad Principal en el Perú, 2019-2020*. *Transdisciplinary Human Education*, 6(10), 1-12.

Comité Pro Mujer en CTI (2020). *Líneas Orientadoras para la Promoción de la Mujer en la Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CTI)*. Documento de Trabajo del Comité Pro Mujer en CTI 2020 - CPMCTI. Lima: Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC)

<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2240>

Dávila, G., Guzmán, I., Quintanilla, C., & Maciel, C. (2022). “*Venciendo los desafíos para la inclusión de mujeres en STEM.*” *Actas del Congreso Internacional De Ingeniería De Sistemas*, 44-47. <https://doi.org/10.26439/ciis2022.6067>

Garrido, B. C., & Fernández, S. P. (2021) *Desigualdad de género y Planes de Igualdad en el entorno laboral de periodistas en España*. *Textual & Visual Media*, (14), 26-46.

Harman, U., Corilloclla, P., & Alayza, B. (2022). “*Hacia una política de ciencia, tecnología e innovación más inclusiva en Perú.*” *Revista Iberoamericana De Ciencia, Tecnología Y Sociedad - CTS*. <http://ojs.revistaacts.net/index.php/CTS/article/view/360>

Lagarde, M. (2004) *Vías para el empoderamiento de las mujeres*. http://www.femeval.es/proyectos/ProyectosAnteriores/Sinnovaciontecnologia/Documents/ACION3_cuaderno1.pdf

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Corporación Andina de Fomento

<http://ikels-dspace.azurewebsites.net/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Naciones Unidas. (2017) *Mejoramiento de la situación de la mujer y la niña en las zonas rurales*. Nueva York: Naciones Unidas

Olivera, A. (2022). *Determinantes de los Múltiples Empleos en Perú (2004 – 2020)* [Tesis de magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/23518>

Saldaña Manche, W. V. (2019) *Las organizaciones culturales y su relación con las redes sociales virtuales. Caso: Arena y Esteras* [Tesis de Magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11531>

Salas, V. B. (2021) *El Covid-19 Y Sus Efectos En La Igualdad De Género En El Mercado Laboral Peruano: Un Analisis En Base A Las Encuestas Nacionales De Hogares Del 2015 Al 2021*
https://www.researchgate.net/profile/Bitia-Salas/publication/360796760_El_COVID-19_y_sus_efectos_en_la_igualdad_de_genero_en_el_mercado_laboral_peruano_un_analisis_en_base_a_las_encuestas_nacionales_de_hogares_del_2015_al_2021/links/628be00eb5de4f1ad16e99fa/El-COVID-19-y-sus-efectos-en-la-igualdad-de-genero-en-el-mercado-laboral-peruano-un-analisis-en-base-a-las-encuestas-nacionales-de-hogares-del-2015-al-2021.pdf

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

García, F. G., Cruz, E. & Reyes, C. (2022). *Mejoramiento de la situación de la mujer y la niña en las zonas rurales* Universidad de Costa Rica, 101(1), 1-19 <https://doi.org/10.15517/rr.v101i1.43649>

Serrano Recalde, M. E. (2019). *Análisis comparativo de políticas equitativas de género en el contexto laboral entre el bloque nórdico (Islandia, Finlandia y Noruega) y Ecuador desde 1995 hasta 2018* (Tesis de Bachiller, PUCE-Quito).

<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17715>

Solano, E. (2018). “*Determinantes de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. [Tesis para optar el grado académico de magister en relaciones laborales, Pontificia Universidad Católica del Perú].

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14133>

Soliz, E. T., (2022). *Penalidad Salarial por Maternidad: Análisis del Efecto de los Hijos sobre los Ingresos Laborales de las Mujeres Bolivianas del Área Urbana* (IISEC-UCB Documento de Trabajo 202202). La Paz, Bolivia: Instituto de Investigaciones Socio-económicas

<http://www.iisec.ucb.edu.bo/publicaciones-documentos-de-trabajo-iisec-bolivia>

Zuñiga, G. S. (2019) *Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: Reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento*. Ius Et Veritas, (59), 240-254.

9. Anexos

9.1 Evidencias del prototipo de la Web Muyo (Screenshots)



muYO

Inicio **Nosotros** Empleabilidad Denuncia

Inicia premium

Bienvenida
Amanda Melendez

Editar perfil

Ofertas Laborales

Preguntas Frecuentes

Contacto Términos y condiciones Podcasts Siguenos en nuestras redes sociales

muYO

Inicio **Nosotros** Empleabilidad Denuncia

Menú

Inserte su nombre de usuario y contraseña:

Nombre:

Contraseña:

Iniciar sesión

¿Usted es nueva/o?
[Regístrate aquí](#)

O también conecte a través de...  

Contacto Términos y condiciones Podcasts Siguenos en nuestras redes sociales

☰
Menú

MUYO

Inicio [Nosotros](#) **Empleabilidad** [Denuncia](#)

Registro
Parte 1 de 2

Nombre:


E-mail:

Contraseña:

Confirmar contraseña:

Estoy de acuerdo con los términos y condiciones [Ver más...](#)

Crear cuenta



Contacto [Términos y condiciones](#) Podcasts [Síguenos en nuestras redes sociales](#)

☰
Menú

MUYO


Inicio [Nosotros](#) **Empleabilidad** [Denuncia](#)

Registro
Parte 2 de 2

Le fue enviado a su e-mail un correo con un código de verificación

Código de verificación:

Verificar cuenta



Contacto [Términos y condiciones](#) Podcasts [Síguenos en nuestras redes sociales](#)



Usuario
Amanda Melendez

Editar perfil

Ofertas Laborales

Preguntas Frecuentes

Ingresar tus datos:

Datos personales | Estudios | Idiomas | Experiencia laboral | Informática

Datos personales

(*) Datos obligatorios

(*) Nombre:

(*) Apellido Paterno:

(*) Apellido Materno:

(*) E-mail:

(*) Celular:

(*) Estado Civil:

(*) Fecha de Nacimiento:

(*) Nacionalidad:

(*) Tipo de documento:

(*) Número del documento:

[Guardar cambios](#)





Menú

Ofertas laborales:

Buscar

Todo tipo de empleo ▼

Todos los distritos ▼

Todas las habilidades ▼

Todo tipo de sueldo ▼

Ingeniera de Software (Android)

Marca XYZ

Senior (Plantilla)

San Isidro

80%
Puntuación
MUYO

Ingeniera Ambiental (Trabajo de campo)

Universidad la Agraria

Junior (Freelance)

San Juan de Miraflores

70%
Puntuación
MUYO

Biología Marina

Marca Océano

Senior (Freelance)

San Miguel

90%
Puntuación
MUYO

Ingeniera de Software (iOS)

Marca XYZ


Junior (Freelance)


San Isidro


80%
Puntuación
MUYO

1 2 3 4




Inicio
Nosotros
Empleabilidad
Denuncia

 Menú

 **Ofertas laborales:**

Ingeniera de Software (Android)
 Marca XYZ
 Senior (Planilla)
 San Isidro

Salario:
 Entre \$18000 - \$10000

Descripción:
 Formatarás la reestructuración del área y cambiarás el enfoque de gestión, apalancándote de la cultura BackSheep para construir un nuevo sistema y equipo de desarrollo de tecnología en acompañar y soportar la estrategia de crecimiento del modelo. Lograrás que la Tech respalde al modelo de negocio y mantendrás saludable la operación actual mientras trabajas en construir el futuro.

Requerimientos:
 Pasión por los productos digitales.
 - Interés por la investigación y desarrollo.
 - Amar el código limpio y las buenas prácticas.
 - Conocimientos a nivel intermedio y experiencia en el desarrollo de producto usando Websockets.
 - Conocimiento de PHP-7 en nivel avanzado utilizando el framework Laravel 6+, Javascript con NodeJS y Socket.io.
 - Conocimientos a nivel avanzado de HTML5, CSS
 - Conocimiento avanzado en el uso de Git.
 - Conocimiento y manejo intermedio de AWS S3, SES, SQS.
 - Conocimientos a nivel intermedio en Domain Driven Design, Command Bus y Service.
 - Oriented Architecture.
 - Conocimiento a nivel intermedio y experiencia en empaquetadores de código como Webpack o Vite.
 - Dominio intermedio de Base de Datos Relacionales (MySQL) y Structures Query Language (SQL).
 - Conocimiento a nivel intermedio de Tailwind CSS como framework para maquetación.
 - Conocimiento en UI/UX.
 - Dominio de Inglés a nivel intermedio.
 - Conocimiento intermedio en Figma.




[Adjunte su CV](#)

Propuestas similares:

Ingeniera Ambiental (Trabajo de campo)
 Universidad la Agraria
 Junior (Freelance)
 San Juan de Miraflores

Biología Marina
 Marca Océano
 Senior (Freelance)
 San Miguel

Ingeniera de Software (IOS)
 Marca XYZ
 Junior (Freelance)
 San Isidro

Contacto
Términos y condiciones
 Podcasts
Síguenos en nuestras redes sociales




Inicio
Nosotros
Empleabilidad
Denuncia

 Menú

 **Ofertas laborales:**

¡Gracias!


Tu solicitud ha sido enviada a:


Marca XYZ
San Isidro

Volver a propuestas de empleo

Contacto
Términos y condiciones
 Podcasts
Síguenos en nuestras redes sociales





[Inicio](#)
[Nosotros](#)
[Empleabilidad](#)
[Denuncia](#)

Genera tu denuncia

Completa la siguiente información para que podamos darte la respuesta que necesitas

1 — 2 — 3

Cuéntanos, ¿qué sucedió?
Ayúdanos a promover la igualdad de género en el medio laboral

1. ¿En qué entidad ocurrió la situación que origina tu denuncia?
2. ¿En qué departamento ocurrió la situación que origina la presente denuncia?
3. ¿Cuándo ocurrió la situación que origina la presente denuncia?


4. Cuéntanos qué sucedió:
 Comenta aquí, de la manera más precisa posible, ¿cuál fue el problema que ocasionó que presentes esta denuncia?. Este sustento deberá considerar los siguientes requisitos:

- Redacta el caso de manera detallada y coherente
- Debes manifestar tu compromiso para brindar aclaraciones o mayor información sobre las irregularidades pertenecientes al motivo de esta denuncia.
- Puedes indicar el nombre del servidor público, en caso lo recuerdes.

[Continuar >](#)

[Contacto](#)
[Términos y condiciones](#)
[Podcasts](#)

Siguenos en nuestras redes sociales

[Inicio](#)
[Nosotros](#)
[Empleabilidad](#)
[Denuncia](#)

Genera tu denuncia

Completa la siguiente información para que podamos darte la respuesta que necesitas

1 — 2 — 3

Cuéntanos, ¿qué sucedió?
Ayúdanos a promover la igualdad de género en el medio laboral

5. Cuéntanos qué sucedió:
 - Denuncia con datos personales
Si eliges esta opción, solo los funcionarios de la Oficina de Integridad de la entidad denunciada verán tus datos personales. Los responsables de procesar tu denuncia no los recibirán.
 - Denuncia con datos personales
Si eliges esta opción, nadie conocerá tu identidad, pero tampoco podrás añadir información a tu denuncia, recibir notificaciones sobre su avance, ni pedir medidas de protección.
6. ¿Deseas solicitar medidas de protección?
 El estado puede evaluar si corresponde brindarte protección laboral luego de comunicarse contigo y pedirte más información.
 - Solicito protección laboral
 - No solicito medidas de protección

[Continuar >](#)

[Contacto](#)
[Términos y condiciones](#)
[Podcasts](#)

Siguenos en nuestras redes sociales




Menú

Genera tu denuncia

Completa la siguiente información para que podamos darte la respuesta que necesitas



Gracias por ingresar tu denuncia
Amanda Melendez

Código de seguimiento de denuncia

pxm31z

Copiar código

Revisaremos tu denuncia al detalle (y de ser el caso), las pruebas que nos hiciste llegar. Si compartiste tu correo y/o número de celular, recibirás notificaciones sobre el avance de tu caso. De lo contrario, puedes conocer su estado con tu código de seguimiento.

Descarga en PDF

Imprimir



Menú

Podcasts



Podcast #5 - El efecto de la pandemia en el rol femenino laboral

Otros podcasts que te pueden interesar:



Podcast #1 - Rol femenino en acción



Podcast #6 - Mujeres Ingenieras en Lima



Podcast #7 - La participación de la biología en el rubro de ciencia



Podcast #2 - Los casos de desigualdad laboral



9.2 Evidencias del prototipo de la app móvil Muyo (Screenshots)

