

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO:
EXPERIENCIAS DE TRABAJADORAS DE ENTIDADES PÚBLICAS EN LA
REGIÓN PUNO, 2024.**

PRESENTADA POR:

ALEX BETO FLORES CUTIPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



1.65%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 7 APR 2025, 11:50 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.5%

● CHANGED TEXT
1.15%

Report #25669309

ALEX BETO FLORES CUTIPA // PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN D EL TRABAJO: EXPERIENCIAS DE TRABAJADORAS DE ENTIDADES PÚBLICAS EN LA REGIÓN PUNO, 2024. RESUMEN A pesar de las políticas y regulaciones establecidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, en la región de Puno persisten desigualdades significativas en la práctica. Las trabajadoras en las entidades públicas de esta región enfrentan diversos desafíos que pueden no estar adecuadamente reflejados en las normativas oficiales, en este contexto, el objetivo del presente estudio fue explorar las experiencias y percepciones de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan. A través del enfoque cualitativo de diseño fenomenológico y hermenéutico, se aplicó una entrevista estructurada a un grupo de colaboradoras y servidoras de las entidades públicas de la Región Puno. Los hallazgos evidencian que, en la región de Puno, las políticas de igualdad de género en las entidades públicas han tenido avances limitados, con resultados variados según el contexto institucional. Aunque existen casos alentadores de inclusión, como el acceso de mujeres a roles de liderazgo y capacitaciones, persisten barreras estructurales y culturales que dificultan su efectividad. La brecha salarial y el acceso desigual a oportunidades profesionales continúan siendo problemas recurrentes, mientras que actitudes

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO:
EXPERIENCIAS DE TRABAJADORAS DE ENTIDADES PÚBLICAS EN LA
REGIÓN PUNO, 2024**

PRESENTADA POR:

ALEX BETO FLORES CUTIPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:


M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mtra.. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

ASESOR DE TESIS

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Líneas de investigación: Derecho

Puno, 14 de abril del 2025.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a las figuras fundamentales en mi vida, cuya influencia ha sido esencial en mi formación personal y profesional.

A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo incansable y por enseñarme el valor de la perseverancia y la integridad. Su ejemplo ha sido mi guía y motivación constante para alcanzar mis metas.

A mis docentes, por su paciencia, dedicación y por creer en mi capacidad incluso cuando yo mismo dudaba. Su guía ha sido un regalo invaluable en mi viaje académico.

Y a mis colegas, quienes fueron guías en este camino, gracias por cada palabra de aliento, por las risas que aliviaron mis días de estrés, y por toda la fuerza que me dieron en los momentos difíciles.

Este logro es tanto mío como de todos ustedes, quienes han sido mi soporte y alegría a lo largo de este proceso. Con todo mi cariño y gratitud, dedico este trabajo a cada uno de ustedes.

Autor: Alex Beto Flores Cutipa.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi sinceridad y gratitud a todas las personas que han contribuido al desarrollo de esta investigación, esencial para la culminación de mi carrera como Abogado.

Estoy eternamente agradecido con mi familia, mis hijos, quienes a través de su amor, paciencia y apoyo incondicional se convirtieron en el pilar sobre el que construí mi éxito académico. Gracias por creer en mí y por brindarme la fuerza para seguir adelante.

Este trabajo es el resultado del esfuerzo y de la fe que cada uno de aquellos quienes coadyuvaron a mi crecimiento personal y profesional.

Les estoy profundamente agradecido.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE FIGURAS	5
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.2. ANTECEDENTES	15
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	15
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	16
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	18
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO	21
2.2. MARCO CONCEPTUAL	23
	3

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.2.1. POBLACIÓN	26
3.2.2. MUESTRA	27
3.2.3. SATURACIÓN	27
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	27
3.3.1. ENFOQUE	27
3.3.2. DISEÑO	28
3.4. CATEGORÍA	28
3.5. SUB CATEGORÍAS	28
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
3.6.1. TÉCNICA	29
3.7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	29

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. HALLAZGOS	31
4.2. NUBE DE PALABRAS	36
4.3. CO-OCURRENCIAS Y SENTIMIENTO	37
4.4. DISCUSIÓN	38
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXOS	49

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Red de códigos de las interacciones	31
Figura 02: Red de códigos del análisis hermenéutico	34
Figura 03: Nube de palabras	36
Figura 04: Diagrama de sentimiento de las interacciones	37

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Formato de encuesta para la obtención del título profesional.	50
Anexo 02: Encuesta realizada a una trabajadora de la Procuraduría Pública Puno.	51
Anexo 03: Encuesta realizada a una trabajadora de la Gerencia Regional de Desarrollo Agrario.	53
Anexo 04: Matriz de Consistencia	55

RESUMEN

A pesar de las políticas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, en la región de Puno persisten desigualdades significativas. Las trabajadoras en entidades públicas enfrentan desafíos que no siempre se reflejan en las normativas oficiales. Este estudio tuvo como objetivo explorar sus experiencias y percepciones sobre dichas políticas y los obstáculos que enfrentan. A través de un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico y hermenéutico, se realizaron entrevistas estructuradas a colaboradoras de entidades públicas en Puno. Los resultados muestran avances limitados en la implementación de políticas de igualdad de género, con diferencias marcadas según el contexto institucional. Si bien existen ejemplos positivos, como la participación femenina en cargos de liderazgo y el acceso a capacitaciones, aún persisten barreras estructurales y culturales. La brecha salarial, el acceso desigual a oportunidades profesionales y actitudes machistas continúan afectando la equidad laboral. Las mentalidades tradicionales dificultan la aplicación efectiva de las normativas. El liderazgo femenino ha generado cambios positivos, promoviendo entornos laborales más inclusivos. Sin embargo, estos avances no han sido suficientes para transformar de forma significativa el desarrollo profesional de las mujeres. Se concluye que es necesario un mayor compromiso institucional y cambios culturales profundos. Se recomienda implementar mecanismos de seguimiento y evaluación que garanticen la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en todas las entidades públicas. Además, es fundamental desarrollar programas de sensibilización en todos los niveles jerárquicos para erradicar actitudes discriminatorias y promover una verdadera equidad de género en el ámbito público.

Palabras clave: Experiencias de trabajadoras, Entidades públicas, Gobierno Regional Puno. Perspectivas de género, Regulación del trabajo.

ABSTRACT

Despite policies to promote gender equality in the workplace, significant inequalities persist in the Puno region. Female employees in public entities face challenges that are not always reflected in official regulations. This study aimed to explore their experiences and perceptions of these policies and the obstacles they face. Using a qualitative approach with a phenomenological and hermeneutic design, structured interviews were conducted with female employees of public entities in Puno. The results show limited progress in the implementation of gender equality policies, with marked differences depending on the institutional context. While there are positive examples, such as female participation in leadership positions and access to training, structural and cultural barriers persist. The wage gap, unequal access to professional opportunities, and sexist attitudes continue to affect labor equity. Traditional mindsets hinder the effective implementation of regulations. Female leadership has generated positive changes, promoting more inclusive work environments. However, these advances have not been sufficient to significantly transform women's professional development. The conclusion is that greater institutional commitment and profound cultural changes are needed. It is recommended to implement monitoring and evaluation mechanisms to ensure the effective implementation of equality policies in all public entities. Furthermore, it is essential to develop awareness-raising programs at all hierarchical levels to eradicate discriminatory attitudes and promote true gender equality in the public sphere.

Keywords: Experiences of women workers, Public entities, Puno Regional Government. Gender perspectives, Labor regulation

INTRODUCCIÓN

A través de este estudio, se exploraron y comprendieron las experiencias y percepciones de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto a las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo. Este enfoque permitió identificar los principales desafíos y barreras que enfrentan en la implementación de estas políticas, aportando un entendimiento más profundo de la situación laboral desde una perspectiva de género.

Para cumplir con los objetivos de la investigación, se empleó un enfoque cualitativo, centrado en comprender fenómenos desde la perspectiva de las participantes. El diseño adoptado fue fenomenológico-hermenéutico, ideal para explorar y analizar las experiencias vividas en un contexto cultural y social específico. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas, lo que facilitó la obtención de información detallada y enriquecedora sobre las vivencias de las trabajadoras en relación con las políticas de igualdad de género.

El informe está organizado en capítulos que permiten una lectura fluida y comprensible del proceso de investigación y sus hallazgos. Introducción: Se presenta el contexto general y la justificación del estudio, destacando la importancia de abordar la igualdad de género en el ámbito laboral público en Puno. Capítulo I - Planteamiento del problema, antecedentes y objetivos: Se define el problema de investigación, estableciendo el contexto histórico y social, además de los objetivos generales y específicos que guían el estudio. Capítulo II - Marco teórico, conceptual e hipótesis: Proporciona un marco conceptual sólido que sustenta la investigación, incorporando teorías relevantes sobre igualdad de género y regulación laboral. Capítulo III - Metodología de la investigación: Detalla la población y muestra estudiada, junto con los métodos y técnicas utilizados para la recolección y análisis de datos. Capítulo IV - Exposición y análisis de los resultados: Presenta los principales hallazgos de la investigación y un análisis detallado de las experiencias de las trabajadoras, así como los desafíos enfrentados.

Esta estructura facilita una comprensión clara y sistemática del proceso investigativo, desde el planteamiento del problema hasta la interpretación de los resultados, garantizando un enfoque integral y profundo del fenómeno estudiado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A pesar de las políticas y regulaciones establecidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, en la región de Puno persisten desigualdades significativas en la práctica. Las trabajadoras en las entidades públicas de esta región enfrentan diversos desafíos que pueden no estar adecuadamente reflejados en las normativas oficiales. Esta disparidad entre la teoría y la práctica sugiere una brecha en la implementación efectiva de las políticas de igualdad de género, la cual puede estar influenciada por factores culturales, socioeconómicos y específicos de la región.

Investigaciones previas indican que la implementación de políticas de igualdad de género a menudo encuentra obstáculos significativos debido a la falta de adaptación contextual, resistencia cultural y deficiencias en la aplicación de las normativas (Carrillo, 2020; Martínez & Gómez, 2021). Estas barreras no solo afectan el bienestar de las trabajadoras, sino que también limitan el potencial de las políticas para transformar de manera efectiva las condiciones laborales. Por lo tanto, es esencial explorar en profundidad cómo se viven y perciben estas políticas desde la perspectiva de las trabajadoras en el contexto específico de Puno.

En el ámbito de la investigación sobre las condiciones laborales de las mujeres, especialmente en contextos específicos y diversificados como distintas regiones o industrias, es crucial adoptar metodologías que permitan una comprensión profunda y matizada de las

realidades individuales. En este sentido, la investigación cualitativa, mediante un enfoque fenomenológico, se presenta como una herramienta invaluable.

En este contexto, el diseño fenomenológico se orienta hacia la exploración de las experiencias vividas directamente por las personas involucradas, en este caso, las trabajadoras. Este enfoque permite captar las percepciones y sentimientos de las mujeres respecto a su entorno laboral, más allá de lo que los datos cuantitativos podrían revelar. Al centrarse en las experiencias subjetivas, se puede obtener una visión más completa de cómo las normativas laborales y las políticas de igualdad se traducen en la práctica diaria dentro de los espacios de trabajo.

Además, este enfoque no solo proporciona una plataforma para que las trabajadoras expresen sus experiencias y desafíos de manera abierta, sino que también ayuda a los formuladores de políticas y líderes organizacionales a desarrollar estrategias que sean verdaderamente efectivas y relevantes para las mujeres en sus contextos laborales específicos. Así, la investigación no solo se limita a una evaluación de la situación actual, sino que también genera datos fundamentales para el diseño de intervenciones más informadas y sensibles al contexto que puedan cerrar efectivamente las brechas entre la ley y la realidad.

Como consecuencia, la investigación contribuirá significativamente a la carrera profesional de derecho al ofrecer una visión detallada de cómo las normativas de igualdad de género son percibidas y experimentadas en la práctica. Los resultados podrán informar a los profesionales del derecho sobre las áreas que requieren atención y mejora, facilitando el diseño de políticas y estrategias legales más efectivas y adaptadas a las realidades locales.

Por lo expuesto, se propone la siguiente pregunta orientadora: ¿Cómo experimentan y perciben las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y cuáles son los principales desafíos y barreras que enfrentan en su implementación?

El presente estudio se justifica a nivel social, por su potencial para influir positivamente en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres en el sector público, especialmente en

una región como Puno, donde las disparidades de género pueden ser especialmente marcadas debido a factores socioeconómicos y culturales únicos. Al enfocarse en las experiencias reales de las trabajadoras y analizar cómo las políticas y regulaciones laborales impactan su vida laboral, este estudio proveerá datos esenciales que los formuladores de políticas podrán utilizar para diseñar e implementar medidas que fomenten la equidad de género, mejoren el entorno laboral y garanticen el cumplimiento de los derechos laborales, fomentando el avance hacia una sociedad más justa y equitativa, demostrando cómo las reformas en las políticas laborales pueden facilitar una inclusión más amplia y efectiva en el ámbito público.

A nivel teórico, el estudio aportará significativamente al campo de estudio, puesto que el enfoque propuesto profundizará en cómo las trabajadoras perciben y experimentan las políticas de género y regulaciones laborales en su entorno específico. A nivel teórico, este enfoque permitirá un análisis más detallado y personalizado que los métodos cuantitativos tradicionales obvian, ofreciendo nuevas perspectivas sobre la interacción entre género, legislación laboral y cultura organizacional. Este aporte teórico es crucial para refinar las políticas existentes y para diseñar intervenciones más efectivas que aborden las realidades específicas de las trabajadoras en contextos similares, fomentando un enfoque más holístico y empático en la investigación y práctica del derecho laboral.

A nivel metodológico, enriquecerá el campo de estudio a través de su enfoque cualitativo y fenomenológico, lo cual permitirá explorar con profundidad y detalle las experiencias personales y percepciones de las trabajadoras frente a las regulaciones laborales. Al centrarse en describir y explorar las vivencias directas desde la perspectiva de las propias participantes, facilitará una comprensión más completa y matizada de cómo las normativas laborales influyen en la vida cotidiana y en la identidad profesional de las mujeres en el sector público. Mediante la técnica de la entrevista a profundidad, el estudio captará las complejidades y matices que los enfoques cuantitativos podrían omitir, ofreciendo perspectivas más profundas y contextualizadas que servirán para enriquecer tanto la teoría como la práctica en derecho laboral y estudios de género. Este enfoque metodológico no

solo ampliará la investigación existente, sino que también orientará el desarrollo de intervenciones más precisas y eficaces para fomentar la equidad de género en los entornos laborales públicos.

A nivel normativo, se justifica por su contribución significativa en proporcionar una base que permitirá evaluar y potencialmente reformar la legislación laboral. A través de un enfoque cualitativo y fenomenológico, este estudio identificará las brechas y desafíos particulares que enfrentan las trabajadoras en relación con las políticas públicas, las regulaciones laborales y otros fenómenos sociales. Los resultados obtenidos podrán utilizarse para modificar las normativas vigentes o para crear nuevas que respondan de manera efectiva a las necesidades y derechos de las mujeres en el sector público, promoviendo un enfoque más inclusivo y justo. Este aporte será crucial para progresar hacia una legislación que no solo reconozca los principios de igualdad de género de manera formal, sino que también implemente medidas prácticas que fomenten activamente la equidad y la justicia en el entorno laboral.

Este estudio tiene la importancia fundamental de proporcionar una comprensión profunda y detallada de las experiencias individuales de las trabajadoras en un contexto específico. Al adoptar un enfoque fenomenológico, permitirá explorar y documentar de manera exhaustiva las percepciones, emociones y experiencias cotidianas de las mujeres, ofreciendo una visión profunda sobre cómo las políticas de género y las regulaciones laborales se reflejan en la vida real y afectan tanto personal como profesionalmente a estas trabajadoras. Este método no solo enriquecerá la literatura existente con relatos personales que frecuentemente se pasan por alto en estudios más cuantitativos, sino que también podrá promover cambios legislativos y organizacionales más empáticos y adaptados a las necesidades reales de las mujeres en el sector público. De este modo, la tesis contribuirá significativamente a los esfuerzos para crear un entorno laboral más justo e inclusivo, destacando la importancia de integrar las experiencias subjetivas en el desarrollo de políticas públicas efectivas y sensibles al género.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se manifiestan las experiencias y percepciones de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cuál es la situación de las políticas de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan?
- b) ¿Cómo son las experiencias personales de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ocaña (2022) con el objetivo de determinar las categorías teóricas relacionadas con la desigualdad de género en el ámbito laboral mediante un análisis bibliométrico. Analizó datos de revistas académicas y bases de datos bibliográficas de América Latina, organizando y sistematizando la información de 60 artículos escritos por diversos autores. Los resultados principales permitieron entender mejor los conceptos y profundizar en las discusiones sobre cómo se aborda la desigualdad de género en la región. Entre los temas más destacados se encontraron la búsqueda de igualdad de género, la construcción y mantenimiento de un mundo más equitativo entre hombres y mujeres, la reducción de la brecha salarial, la eliminación de la precariedad laboral para las mujeres, el fomento de una mayor participación masculina en las labores domésticas para permitir el desarrollo personal y profesional de las mujeres, la ruptura de roles y estereotipos desde el hogar hasta la sociedad, y la necesidad de un Estado más comprometido con la construcción de mejores prácticas de igualdad. Estos hallazgos cumplieron con los objetivos establecidos para el estudio.

Castro (2020) tuvo como objetivo explorar las estrategias de prevención y protección frente a los riesgos psicosociales laborales asociados a la precarización del empleo femenino, combinando perspectivas psicológicas y jurídicas. Mediante un enfoque cualitativo, se descubrió que la situación laboral de las mujeres en España todavía refleja desigualdades significativas comparadas con los hombres en el ámbito laboral, a pesar de los avances y progresos ya logrados. Factores como el desigual reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar, la falta de corresponsabilidad en el ámbito familiar y la división sexista del empleo fueron determinantes en las condiciones laborales de las mujeres, cuyas principales consecuencias incluyen la brecha salarial de género y la precariedad laboral. El estudio recomendó considerar la adaptación del derecho a la ordenación del tiempo para facilitar la conciliación laboral y familiar en los planes de igualdad y los convenios colectivos, en lugar de limitarse a medidas centradas únicamente en permisos y absentismo.

Baquero (2020) con el objetivo de analizar la nueva regulación del teletrabajo en el contexto del empleo público y explorar las disposiciones introducidas por el artículo 47-bis del RDL 5/2015, identificó posibles complicaciones futuras en su aplicación, estas complicaciones podrían surgir tanto del debilitamiento de la negociación colectiva como del amplio margen negociador que ofrece nuestro sistema de descentralización administrativa. Concluyó que el nuevo reglamento plantea varias incógnitas y posibles problemas que, si no se considera la perspectiva de género, podrían derivar en varios desafíos, incluyendo riesgos de sobrecarga digital, problemas asociados con la prevención de riesgos laborales y la conciliación de la vida laboral y familiar. Por estas razones, subrayó que el papel de la negociación colectiva es crucial para asegurar que los derechos de las empleadas de los servicios públicos no sean subestimados.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Montoro (2022) cuyo objetivo fue analizar las limitaciones y oportunidades del municipio de Shupluy en la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO), examinar los procesos y acciones que se están llevando a cabo para proponer recomendaciones que permitan la aplicación de la LIO en el distrito. A través de un estudio cualitativo, sus

hallazgos fueron una desigualdad de oportunidades como problema persistente y arraigado, a pesar de que el país ha adoptado políticas sociales sobre igualdad de género y ha aprobado leyes y planes nacionales, no ha habido mucho éxito a la hora de abordar este problema. Concluyó que existen factores que limitan la implementación de la LIO, entre ellos el escaso conocimiento de la población sobre las disparidades de género, sumado a los insuficientes recursos asignados a la implementación de estas políticas y la poca presencia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en las zonas rurales.

Carhuas (2022) cuyo objetivo fue determinar cómo se ven afectados los derechos laborales de las madres trabajadoras por la discriminación de género, ya que este fenómeno es muy común en nuestra realidad nacional. Utilizó una investigación de tipo teórico con enfoque cualitativo y diseño no experimental. Se partió de una muestra de 10 documentos científicos y 02 profesionales del derecho laboral y administrativo, a los que se aplicaron las técnicas de análisis documental y entrevista respectivamente. Los resultados mostraron que la discriminación de los derechos laborales de las mujeres se produce por la exención o separación del trabajo para el que están capacitadas. Concluyó que es necesario fortalecer las inspecciones de trabajo, ya que se afecta un aspecto esencial: los derechos constitucionales.

Ñahui y Quispe (2023) con el objetivo de examinar la presencia y aplicación del enfoque de género en la educación primaria y secundaria en una escuela de Echarate, ubicada en la provincia de La Convención, departamento de Cusco. A través de un método cualitativo descriptivo. Participaron en el estudio un total de 14 individuos, incluyendo estudiantes y docentes del sexto grado de primaria y del quinto grado de secundaria. Para la recolección de datos se empleó la técnica de entrevista, específicamente entrevistas semiestructuradas. Las conclusiones indicaron que tanto alumnos como profesores incorporan un enfoque de género en sus prácticas cotidianas y acciones dentro de los tres valores tratados en diversos contextos educativos, a pesar de que los estudiantes no estuvieran familiarizados con el término "enfoque de género".

Sánchez (2023) cuyo objetivo fue evaluar las políticas públicas de igualdad de género en los trabajadores de la administración provincial de Huaraz durante el año 2020. Utilizando un diseño no experimental, descriptivo y correlativo. La muestra consistió en 213 trabajadores. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario desarrollado a través de la técnica de encuesta, y se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores de otra organización para determinar la fiabilidad del instrumento. Los resultados indicaron una correlación significativa del 1% entre las políticas públicas y la igualdad de género en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz en 2020. Además, se destacó la necesidad de implementar estrategias de transversalización de género en ámbitos de incidencia directa como el político, económico y laboral.

Araujo (2024) cuyo objetivo principal fue analizar la regulación de la discriminación por orientación sexual y género en la legislación laboral peruana y determinar el impacto de estas formas de discriminación en los derechos laborales de los trabajadores en Perú. Utilizó información pública y datos solicitados directamente a los entes responsables de la medición, control y fiscalización de las denuncias presentadas. Encontró que se vulneran derechos laborales fundamentales como el derecho al trabajo, a la sindicalización y a acceder a condiciones de trabajo y contratación justas, evaluando el impacto de estas vulneraciones antes, durante y después de la relación laboral.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Agramonte (2024) se planteó el objetivo de analizar la participación de las mujeres en las elecciones municipales de 2022 en la región Puno, enfocándose en la igualdad de género. Observó que aún no hay una presencia significativa de mujeres en los puestos de decisión dentro de los gobiernos municipales y provinciales. El estudio abarcó los 108 distritos y 13 provincias de la región Puno, centrándose en los alcaldes y regidores en funciones; se utilizó una muestra no probabilística y se analizaron los datos disponibles. Adoptando un enfoque cualitativo de tipo jurídico descriptivo, la investigación buscó profundizar en cómo las mujeres participaron en las elecciones locales de 2022. Para la recolección de datos, se empleó el análisis documental de información obtenida de la página web del Jurado

Nacional de Elecciones, la ONPE y la Defensoría del Pueblo. Las conclusiones indicaron que, aunque la participación política de las mujeres en Puno ha avanzado en las últimas elecciones, aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar la paridad, y se destacó la necesidad de implementar medidas que aseguren una participación más efectiva y continua de las mujeres en la política regional, más allá de solo participar en elecciones.

Pineda (2021) con el objetivo de determinar si las prácticas jurídicas del derecho consuetudinario en la población indígena de la región de Puno incorporan una perspectiva de género que fomente la igualdad entre hombres y mujeres. La metodología empleada fue descriptiva, con un enfoque interpretativo de campo. Para el análisis interpretativo se aplicó el método fenomenológico-hermenéutico, buscando comprender, interpretar y profundizar en los significados desde la perspectiva de los actores involucrados y relacionar estos significados con su contexto. Utilizó el análisis cualitativo centrado en entrevistas como técnica de análisis. Los informantes clave seleccionados incluyeron Jueces de Paz sin título, autoridades municipales y ronderos(as), de las zonas quechua y aymara de la región de Puno. Las conclusiones revelaron que en Puno prevalece una cultura patriarcal donde el hombre domina sobre la mujer, resultando en relaciones desiguales que limitan el desarrollo de la mujer y su capacidad para asumir roles para los cuales está plenamente capacitada.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Explorar las experiencias y percepciones de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Explorar la situación de las políticas de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan.

- b) Explorar las experiencias personales de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO

Perú ha tomado medidas significativas para fortalecer la igualdad de género en el ambiente laboral a través de diversas legislaciones y regulaciones. Un ejemplo destacado es la Ley N° 30709, promulgada para prohibir explícitamente la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres. Esta ley es parte de un esfuerzo más amplio para asegurar que ambos géneros reciban una compensación equitativa por el mismo trabajo o trabajo de igual valor, abordando así una de las formas más persistentes de desigualdad de género en el trabajo (Blancas-Bustamante, 2020).

Además, estas iniciativas nacionales se complementan con los compromisos internacionales del Perú, incluyendo aquellos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT ha sido una fuerza motriz en la promoción de la igualdad de género a nivel global, ofreciendo directrices y estándares que ayudan a los países a formular y ejecutar leyes laborales que promuevan prácticas de empleo justas. Al adherirse a estos estándares, Perú no solo mejora su legislación interna, sino que también se alinea con las mejores prácticas internacionales, buscando cerrar la brecha de género en el mercado laboral y fomentar un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo. Esta sinergia entre las leyes nacionales y los reglamentos internacionales es crucial para avanzar hacia la verdadera igualdad de género en el trabajo en el Perú (Ferro, 2020).

La implementación efectiva de políticas de género en el derecho laboral no solo depende de la redacción y promulgación de leyes, sino también de cómo estas interactúan con la cultura

organizacional y las estructuras socioeconómicas existentes en un país. En contextos como el de Perú, donde la diversidad cultural y las disparidades económicas son prominentes, estos factores pueden influir significativamente en la manera en que las políticas de género son recibidas y aplicadas dentro de las organizaciones. Los estudios académicos han subrayado que, aunque una legislación pueda ser progresista en su esencia, su eficacia está condicionada por la predisposición de las organizaciones a adoptar cambios y por las normas socioeconómicas predominantes que pueden perpetuar la discriminación de género, incluso de manera inadvertida. Por ejemplo, en empresas donde la estructura de poder es predominantemente masculina, puede haber resistencia, tanto explícita como implícita, a implementar políticas que promuevan la igualdad de género (Alcázar et al., 2024).

Además, la desigualdad económica en Perú puede exacerbar estos desafíos, ya que las mujeres en posiciones socioeconómicas más bajas o en áreas rurales pueden tener menos acceso a recursos legales o apoyo para reivindicar sus derechos. Esto pone de relieve la importancia de no solo crear leyes, sino también de fomentar un cambio cultural y proveer los recursos necesarios para asegurar su cumplimiento efectivo. En este sentido, la evaluación del impacto real de las leyes de género en el trabajo debe considerar cómo las diferencias culturales y económicas dentro del país afectan la adopción y la eficacia de estas políticas. Solo así se pueden diseñar estrategias más inclusivas y efectivas que aborden las raíces profundas de la desigualdad de género en el ambiente laboral (Alcázar et al., 2024).

A pesar de los avances legales, existen desafíos significativos en la aplicación efectiva de las normativas de género. Estudios recientes indican que la brecha entre la legislación y su implementación sigue siendo amplia, especialmente en sectores dominados por la informalidad laboral (ONU, 2000).

La relación entre las políticas de género implementadas y sus efectos prácticos en el ambiente laboral ha sido objeto de numerosos estudios. Investigadores han examinado cómo estas políticas impactan en diferentes sectores y cómo pueden mejorarse para beneficiar efectivamente a ambos géneros en el ámbito laboral (Cohen et al., 2016).

En este estudio, se clarificarán conceptos fundamentales como "género", "discriminación de género", "derecho laboral" y "equidad", utilizando las definiciones proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto con otras fuentes académicas pertinentes. La investigación se fundamentará en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y sus modificaciones posteriores, que constituyen el marco legal para la igualdad de género en el empleo público en Perú. Además, se examinarán las resoluciones del Tribunal Constitucional del Perú y la Corte Suprema que han abordado casos de discriminación de género en el lugar de trabajo, proporcionando así una comprensión más profunda de cómo estas leyes se aplican y se interpretan en práctica.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

a. Género

Se refiere a las características de mujeres y hombres que se construyen socialmente. A diferencia del sexo biológico, el género incluye las normas, roles y relaciones de y entre grupos de mujeres y hombres. Varía de una sociedad a otra y puede cambiarse a lo largo del tiempo.

b. Discriminación de género

Es cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el género que tiene el efecto o propósito de menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales en los campos político, económico, social, cultural, civil o cualquier otro ámbito. Incluye tanto las acciones directas como las políticas y prácticas que perpetúan desigualdades de género.

c. Derecho laboral

Es el conjunto de normativas que regulan las relaciones entre empleadores, empleados y sus representantes legales, así como los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo. El derecho laboral está diseñado para equilibrar las relaciones de poder entre los trabajadores y los empleadores, proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un trato justo y seguro en el lugar de trabajo.

d. Equidad

Implica la justicia y la imparcialidad dentro del procedimiento. En términos sociales, se refiere a la igualdad de acceso a las oportunidades y recursos para todos, independientemente de sus características innatas o adquiridas. En el contexto de género, la equidad busca compensar las desventajas que enfrentan específicamente mujeres o hombres, basándose en un entendimiento de sus necesidades y desafíos únicos.

f. Paridad de Género

Este concepto se refiere a la igualdad en términos de acceso y control sobre los recursos, incluidas las oportunidades de empleo y las posiciones de liderazgo. Es fundamental para entender las políticas que buscan una representación equitativa de mujeres y hombres.

g. Empoderamiento Femenino

Relacionado con la capacidad de las mujeres para tomar decisiones y ejercer influencia dentro de su entorno laboral y más allá. Este concepto es crucial para evaluar cómo las políticas laborales contribuyen al fortalecimiento de las mujeres en el sector público.

h. Cultura Organizacional

Explorar cómo las actitudes, valores y prácticas dentro de una organización influyen en la aplicación de políticas de género y pueden facilitar o impedir la igualdad de género.

i. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Importante para discutir cómo las políticas laborales apoyan o dificultan el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales, un aspecto que afecta desproporcionadamente a las mujeres debido a roles de género tradicionales.

j. Techo de Cristal

Se refiere a las barreras invisibles que impiden que las mujeres alcancen posiciones de liderazgo y toma de decisiones en sus carreras, especialmente relevante en el contexto de entidades públicas.

k. Acoso Sexual y Laboral

Esencial para discutir las normativas y protecciones contra el acoso en el lugar de trabajo, un problema que afecta significativamente a las mujeres y tiene profundas implicaciones para su seguridad y bienestar en el trabajo.

I. Normativa Internacional sobre Derechos Laborales y Género

Incorporar conceptos de instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y otros tratados que Perú ha ratificado.

m. Sesgo de Género

Comprender cómo las predisposiciones, a menudo inconscientes, pueden influir en las decisiones de empleo, evaluación de desempeño y desarrollo profesional, afectando desfavorablemente a las mujeres.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se realizó en la Región Puno, específicamente en las sedes del Gobierno Regional de Puno, que comprenden las siguientes: Gobierno Regional Puno - Sede Central, Archivo Regional, Dirección Regional Agraria, Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, Dirección Regional de Educación Puno, Dirección Regional de Salud Puno, Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno, Programa Regional de Riego y Drenaje, Proyecto Especial Camélidos Sudamericanos, Infraestructura y Desarrollo Social.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

La población de interés estuvo compuesta por las damas servidoras, en actividad, de las instituciones públicas pertenecientes al Gobierno Regional de Puno. Al respecto, Espinoza (2013) refiere que en el contexto de un estudio cualitativo, la "población de interés" se refiere al grupo específico de personas cuyas características, experiencias o comportamientos son el foco de la investigación. Este grupo es seleccionado porque posee atributos únicos o porque está directamente involucrado o afectado por el fenómeno que se estudia. La población de interés es crucial para el desarrollo del estudio, ya que proporciona los datos esenciales que permiten al investigador profundizar en las preguntas de investigación y explorar los temas en detalle.

3.2.2. MUESTRA

Para efectos del presente estudio, la muestra será la misma población de interés. En este contexto, Espinoza et al. (2023) señala que en un estudio cualitativo, el término "muestra" se refiere al grupo específico de individuos o casos seleccionados de una población más grande que son estudiados para obtener información sobre el fenómeno de interés. Dado que el objetivo de la investigación cualitativa es profundizar en la comprensión y no necesariamente en la generalización, la muestra es generalmente pequeña pero intensamente enfocada.

3.2.3. SATURACIÓN

El nivel de saturación recayó en 23 entrevistas cualitativas abiertas. En el contexto del presente estudio y de los estudios cualitativos, la saturación se refiere al punto durante el proceso de recolección de datos en el que la obtención de nueva información ya no genera ideas adicionales ni contribuye de manera significativa al desarrollo teórico del estudio. En otras palabras, se alcanza la saturación cuando los datos adicionales no aportan más a la comprensión del tema investigado, indicando que la recopilación de más datos no enriquecería el análisis.

Para Cadena et al. (2017) la saturación es un concepto crucial en la metodología cualitativa porque garantiza que la investigación es exhaustiva y que los modelos teóricos o las conclusiones están bien fundamentados en los datos recopilados. Este concepto es especialmente relevante en estudios que utilizan métodos como entrevistas en profundidad, grupos focales, o la teoría fundamentada.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. ENFOQUE

De acuerdo con las características definidas para este estudio, se adoptó un enfoque cualitativo. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres (2018) sostienen que el enfoque cualitativo en la investigación se centra en entender fenómenos según la perspectiva de los participantes, explorando el significado y la interpretación de sus experiencias. A diferencia del enfoque cuantitativo que busca cuantificar datos, el enfoque

cuantitativo se sumerge en las dimensiones más profundas y complejas de los problemas, utilizando datos no numéricos como textos, entrevistas, fotos y observaciones para obtener un entendimiento detallado. Este enfoque es ampliamente utilizado en ciencias sociales, humanidades, y estudios de salud para explorar complejidades humanas y sociales que no son fácilmente cuantificables, proporcionando información rica y detallada sobre cómo los individuos y grupos experimentan el mundo.

3.3.2. DISEÑO

Por corresponder a los intereses y objetivo del estudio, el diseño fue fenomenológico – hermenéutico. Para Castañeda (2022) el diseño fenomenológico-hermenéutico es una metodología de investigación en ciencias sociales que combina dos tradiciones filosóficas profundamente interrelacionadas: la fenomenología y la hermenéutica. Este enfoque se centra en explorar y entender las experiencias vividas de los individuos desde su propia perspectiva, interpretando el significado de estas experiencias dentro de su contexto cultural y social.

En la investigación, el diseño fenomenológico-hermenéutico implica varios pasos claves como la recopilación de datos, la descripción fenomenológica, el análisis hermenéutico, y la síntesis de hallazgos. Este enfoque es especialmente útil en estudios que buscan profundizar en las realidades humanas complejas y multifacéticas, proporcionando una comprensión rica y matizada que puede ser esencial para disciplinas como la psicología, la sociología, la educación y la salud (Baena, 2014).

3.4. CATEGORÍA

Perspectivas de género en la regulación del trabajo

3.5. SUB CATEGORÍAS

Sub categoría 3: Impacto de las Políticas

Sub categoría 4: Experiencias Personales

Estas sub categorías proporcionarán una estructura robusta para explorar la complejidad de la regulación del trabajo desde una perspectiva de género, permitiendo un análisis

exhaustivo de cómo las políticas y prácticas afectan a las mujeres de manera diferenciada en el ambiente laboral.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. TÉCNICA

Para el presente estudio, la técnica será la entrevista, en el contexto de un estudio cualitativo y fenomenológico, es una técnica de recolección de datos que permite explorar y comprender las experiencias vividas y las percepciones de los participantes respecto a un fenómeno específico. Para Carbajal et al. (2019) Esta técnica se caracteriza por su flexibilidad y profundidad, facilitando una interacción directa entre el investigador y el participante, donde se pueden explorar en detalle los significados y las experiencias personales.

3.2.1 Instrumento

El instrumento será la entrevista a profundidad. Al respecto, Pérez et al. (2019) sostienen que la entrevista a profundidad es una técnica de recolección de datos ampliamente utilizada en la investigación cualitativa que permite explorar detalladamente las perspectivas, experiencias, creencias y motivaciones de los participantes. A diferencia de las entrevistas más estructuradas o las encuestas, las entrevistas a profundidad se caracterizan por su naturaleza abierta y flexible, lo que permite una exploración exhaustiva de temas complejos en un contexto conversacional.

3.7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento de la información, se utilizó el software especializado Atlas.ti, un software profesional para el análisis de datos cualitativos, este software permite expresar el sentido circular del análisis cualitativo, por cuanto otorga la posibilidad de incorporar secuencialmente los datos, sin la necesidad de recoger todo el material en un mismo tiempo. Por esta razón, permite llevar a cabo el muestreo teórico necesario para realizar el análisis constructor de teoría (Quirós y Arce, 2021).

Además, para efectos de codificación se utilizó la hoja de cálculo Excel, que fue desarrollada por Microsoft, para los sistemas operativos iOS, Windows y Android. Este software permite

elaborar tablas y formularios que incluyen cálculos matemáticos y estadísticos mediante fórmulas.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. HALLAZGOS

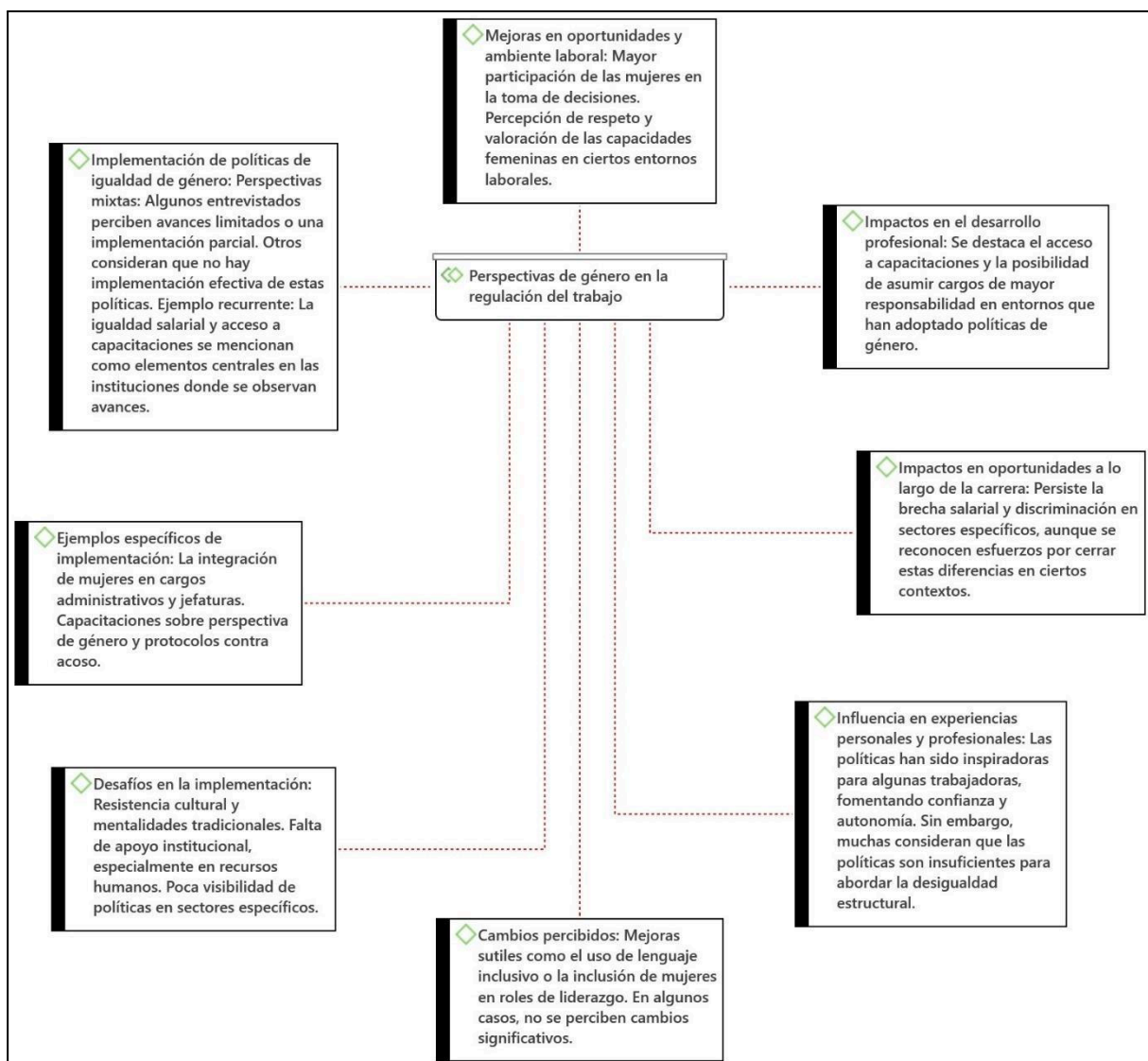


Figura 01: Red de códigos de las interacciones

Análisis contextualizado de las experiencias y percepciones de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto a las políticas de igualdad de género

La investigación tuvo como objetivo general explorar las experiencias y percepciones de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno, enfocándose en cómo las políticas de igualdad de género han impactado sus entornos laborales, y los desafíos y barreras que enfrentan en su implementación y aplicación. Este análisis permite identificar no solo la existencia de estas políticas, sino también sus limitaciones, impacto y los aspectos estructurales que aún perpetúan desigualdades.

Situación de las políticas de igualdad de género en el trabajo

En términos generales, las trabajadoras entrevistadas expresaron percepciones mixtas sobre la implementación de políticas de igualdad de género. Aunque algunas instituciones han adoptado medidas visibles, como la inclusión de mujeres en roles de liderazgo o la promoción de capacitaciones sobre género, estos avances son descritos como insuficientes o inconsistentes en muchas entidades públicas. Por ejemplo, las políticas, cuando existen, suelen carecer de difusión efectiva y continuidad, lo que genera percepciones de invisibilidad y poca relevancia.

La falta de interés de algunos líderes y la resistencia cultural, expresada en mentalidades tradicionales que asignan roles específicos según el género, son barreras identificadas como significativas. Esto se manifiesta en prácticas discriminatorias, como la exclusión de mujeres en trabajos de campo o la falta de políticas que aborden necesidades específicas, como la conciliación entre vida laboral y familiar.

Experiencias personales de las trabajadoras frente a estas políticas

Desde una perspectiva personal, las trabajadoras narraron experiencias variadas en relación con las políticas de igualdad de género. Mientras algunas destacaron mejoras en el respeto y la valoración de sus capacidades profesionales, otras señalaron que las desigualdades persisten de forma estructural. Por ejemplo, en ciertas entidades públicas se observa un aumento en la participación de mujeres en la toma de decisiones y en el liderazgo, pero en

otras, las trabajadoras continúan enfrentando barreras como la inequidad salarial y la falta de oportunidades de ascenso.

Algunas participantes relataron casos positivos de inclusión y valoración, donde las políticas de género permitieron un trato igualitario y fomentaron la confianza en sus habilidades. Sin embargo, una gran parte enfatizó que estos avances no son suficientes para superar las profundas desigualdades existentes, especialmente en sectores donde prevalecen las dinámicas patriarcales. Este contraste refleja una aplicación desigual de las políticas según la institución y su liderazgo.

Principales desafíos y barreras identificadas

El análisis destaca varios desafíos recurrentes en la implementación de políticas de igualdad de género. Entre los más relevantes, las trabajadoras señalaron la falta de sensibilización y capacitación entre el personal, lo que perpetúa actitudes discriminatorias. También mencionaron la burocracia y la falta de recursos destinados a promover estas políticas como obstáculos clave. Además, se identificó una desconexión entre las normativas y su aplicación práctica, ya que muchas trabajadoras afirmaron que las políticas no se reflejan en el día a día laboral.

Otro desafío importante es el liderazgo. En los casos donde las mujeres lograron asumir roles de dirección, se destacó su capacidad para promover ambientes más inclusivos y colaborativos. Sin embargo, estas experiencias positivas son aún limitadas, y la mayoría de las trabajadoras perciben que el acceso a estos roles está restringido por prejuicios y prácticas excluyentes.

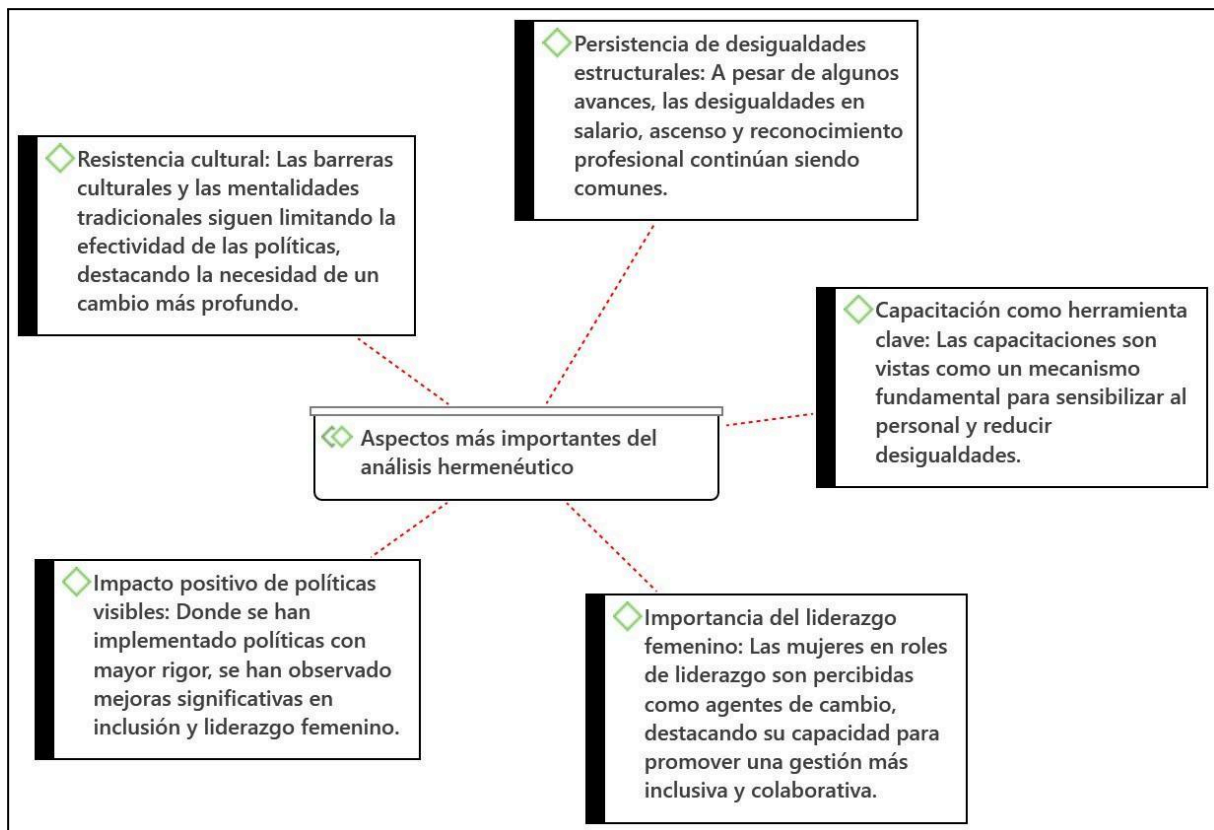


Figura 02: Red de códigos del análisis hermenéutico

La Figura 2 representa el análisis hermenéutico de las interacciones realizadas con los colaboradores, en donde se evidencia que las trabajadoras de entidades públicas en Puno enfrentan desigualdades estructurales significativas, a pesar de los esfuerzos por implementar políticas de igualdad de género. La brecha salarial sigue siendo un problema recurrente, con mujeres que, aun teniendo las mismas calificaciones que sus colegas hombres, reciben menores remuneraciones. Estas desigualdades también afectan su acceso a ascensos y el reconocimiento profesional, perpetuando patrones históricos de exclusión. Esto refleja una desconexión entre las normativas diseñadas y su aplicación efectiva en el entorno laboral.

Sin embargo, en las instituciones donde las políticas de género se implementan con mayor rigor y visibilidad, se han observado avances significativos. Las trabajadoras reportaron mejoras en términos de inclusión, con mayor representación femenina en roles de liderazgo, el uso de lenguaje inclusivo y la igualdad de acceso a capacitaciones. Estos logros son

posibles cuando existe un compromiso institucional sólido, demostrando que las políticas bien ejecutadas pueden transformar positivamente las dinámicas laborales.

Por otro lado, la resistencia cultural sigue siendo una barrera importante. Las mentalidades tradicionales y actitudes machistas limitan la efectividad de las políticas de igualdad, perpetuando la discriminación, especialmente en roles como trabajos de campo o posiciones de alta responsabilidad. Este contexto evidencia la necesidad de un cambio cultural profundo que trascienda las normativas formales y transforme las actitudes organizacionales en todos los niveles.

Las capacitaciones sobre perspectiva de género emergen como una herramienta clave para sensibilizar al personal y abordar estas desigualdades. Las trabajadoras han percibido cambios positivos en las actitudes de sus colegas en instituciones donde estas iniciativas se implementan. No obstante, el alcance sigue siendo limitado, lo que subraya la importancia de ampliar estas actividades y hacerlas obligatorias en todas las instituciones públicas.

En contexto, el liderazgo femenino es reconocido como un motor de cambio. Las mujeres en roles directivos no solo desafían los estereotipos tradicionales, sino que también fomentan una gestión más inclusiva y colaborativa. En estos contextos, las trabajadoras han reportado ambientes laborales más equitativos y con mayores oportunidades para su desarrollo profesional. Este hallazgo resalta la importancia de promover el liderazgo femenino como una estrategia clave para avanzar hacia la igualdad de género en las instituciones públicas.

4.2. NUBE DE PALABRAS



Figura 03: Nube de palabras

La nube de palabras de la Figura 3 refleja de manera visual los conceptos centrales del trabajo de investigación, desde una perspectiva metodológica cualitativa, con enfoques fenomenológicos y hermenéuticos, esta representación evidencia los términos clave que estructuran el análisis y el alcance del estudio.

El eje central de la investigación se encuentra en palabras como “*género*”, “*trabajadoras*”, “*experiencias*”, “*regulación*”, “*políticas*” y “*trabajo*”. Esto señala que el estudio se orienta a comprender cómo las políticas de igualdad de género afectan las experiencias personales y profesionales de las mujeres en las entidades públicas de la región Puno. En particular, el análisis profundiza en las percepciones de las trabajadoras, permitiendo explorar cómo viven y experimentan estas dinámicas en el contexto laboral.

Destacan términos como “*perspectivas*” y “*experiencias*”, lo que indica que el estudio va más allá de una descripción normativa o teórica, abordando las vivencias subjetivas de las trabajadoras. Este enfoque permite capturar las percepciones individuales, así como las implicaciones colectivas de las políticas de género, especialmente en un contexto cultural e institucional que presenta barreras específicas.

La presencia de conceptos como “implementación”, “igualdad”, “cambios”, “capacitación” y “desafíos” sugiere un análisis que abarca tanto los aspectos estructurales como relacionales. Por un lado, se examinan las normativas y políticas diseñadas para fomentar la equidad de género; por otro, se estudian las dinámicas sociales y culturales que pueden facilitar o dificultar su efectividad. Palabras como “resistencia”, “mentalidades” y “tradicionales” evidencian las barreras culturales persistentes, mientras que términos como “liderazgo”, “autonomía” y “confianza” reflejan los impactos positivos que estas políticas pueden tener en las trabajadoras cuando son implementadas de manera adecuada.

Asimismo, la nube destaca conceptos relacionados con la dimensión normativa y su aplicación práctica, como “brecha”, “salario”, “protocolos” y “sectores”. Esto sugiere que el estudio analiza las políticas desde su diseño hasta su ejecución, enfocándose en identificar brechas entre la teoría y la práctica. Además, se aborda la persistencia de desigualdades, como la brecha salarial y el acceso desigual a oportunidades de desarrollo profesional.

A través de este análisis, la investigación busca comprender de manera integral las dinámicas de género en el ámbito laboral público de Puno, ofreciendo una visión crítica de los desafíos estructurales y culturales que aún limitan la equidad de género en este contexto.

4.3. CO-OCURRENCIAS Y SENTIMIENTO

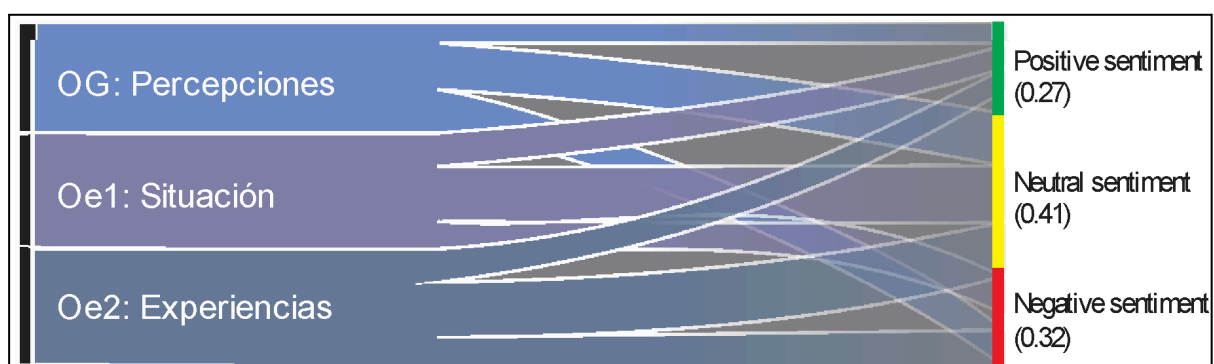


Figura 04: Diagrama de sentimiento de las interacciones

El diagrama de sentimiento de las interacciones en la Figura 4 refleja cómo las percepciones, la situación y las experiencias de las trabajadoras de entidades públicas en la

región de Puno están asociadas a diferentes niveles de sentimiento (positivo, neutro y negativo).

Sentimiento positivo (27%): Este porcentaje está vinculado principalmente con percepciones y experiencias que destacan avances en la implementación de políticas de igualdad de género, como el acceso a roles de liderazgo y la inclusión de capacitaciones. Aunque estas percepciones positivas son limitadas, reflejan el impacto favorable de las políticas en contextos donde se implementan con rigor.

Sentimiento neutro (41%): Predomina en la situación general y las experiencias de las trabajadoras, lo que sugiere una mezcla de percepciones tanto positivas como negativas. Esto indica que, si bien existen algunos avances, las políticas de igualdad de género aún no han logrado un impacto transformador o consistente en la mayoría de las instituciones.

Sentimiento negativo (32%): Está relacionado principalmente con experiencias y situaciones que reflejan barreras estructurales, como la brecha salarial, la falta de recursos para implementar políticas y la resistencia cultural persistente. Estas emociones negativas resaltan las desigualdades y limitaciones que las trabajadoras enfrentan en sus entornos laborales.

En conjunto, el diagrama evidencia que las trabajadoras experimentan un espectro de sentimientos asociados a las políticas de igualdad de género, con un predominio de percepciones neutras y negativas, lo que subraya la necesidad de un enfoque más sólido para superar los desafíos actuales.

4.4. DISCUSIÓN

El análisis de las experiencias y percepciones de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto a las políticas de igualdad de género refleja una realidad compleja que coincide con diversas investigaciones previas. Este estudio evidenció la persistencia de desigualdades estructurales, como la brecha salarial y el acceso desigual a oportunidades laborales, que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Estas conclusiones son consistentes con los hallazgos de Ocaña (2022) y Carhuas (2022), quienes señalaron que la discriminación de género afecta los derechos laborales

fundamentales, perpetuando inequidades históricas. Ambos autores destacan la necesidad de fortalecer inspecciones laborales y promover políticas que reduzcan la precariedad y fomenten un entorno más equitativo.

A pesar de estas barreras, en las instituciones donde las políticas de género se implementan con mayor rigor y visibilidad, se han registrado avances significativos. Las trabajadoras reportaron mejoras en inclusión, con mayor representación femenina en roles de liderazgo y acceso a capacitaciones. Estos resultados coinciden con los de Sánchez (2023) y Agramonte (2024), quienes subrayan la correlación entre políticas públicas bien diseñadas y condiciones laborales más equitativas. Sin embargo, estos logros son puntuales y aún no representan una realidad generalizada, destacando la importancia de fomentar el liderazgo femenino como motor de cambio para transformar dinámicas laborales.

Por otro lado, la resistencia cultural continúa siendo una barrera importante. Las mentalidades tradicionales y actitudes machistas dificultan la implementación de políticas de igualdad, perpetuando la exclusión de las mujeres en roles considerados tradicionalmente masculinos. Este contexto es coherente con los estudios de Pineda (2021) y Montoro (2022), quienes identificaron cómo la cultura patriarcal y la falta de recursos asignados limitan la efectividad de las normativas. Ambos autores subrayan la necesidad de cambios culturales profundos y sostenidos que trasciendan las normativas formales y transformen las actitudes organizacionales.

Además, la capacitación emerge como una herramienta clave para sensibilizar al personal y abordar estas desigualdades. Castro (2020) y Baquero (2020) destacan la importancia de la formación en perspectiva de género, no solo como un mecanismo educativo, sino también como un medio para promover cambios organizacionales y culturales. Estas capacitaciones son esenciales para garantizar una aplicación efectiva de las políticas de igualdad, especialmente en contextos donde persisten dinámicas excluyentes.

El presente estudio también evidencia una desconexión entre las normativas y su aplicación práctica, un desafío que Montoro (2022) y Araujo (2024) abordan en sus investigaciones. Ambos autores concluyen que la falta de recursos, una implementación desigual y un débil

compromiso institucional afectan la efectividad de las políticas, recomendando una asignación de recursos adecuada y un seguimiento constante de su implementación.

Finalmente, las recomendaciones derivadas de este análisis incluyen fortalecer el compromiso institucional mediante la asignación de recursos y mecanismos de evaluación, promover el liderazgo femenino a través de programas de mentoría y visibilidad, implementar capacitaciones obligatorias para sensibilizar al personal sobre igualdad de género, y reforzar las inspecciones laborales para garantizar el cumplimiento de las normativas. Además, se subraya la necesidad de generar cambios culturales profundos que desafíen los estereotipos de género y promuevan una mayor inclusión.

El presente estudio confirma que las políticas de igualdad de género en Puno enfrentan tanto avances como desafíos significativos. Si bien existen esfuerzos por reducir desigualdades, las barreras culturales y estructurales continúan limitando su efectividad. Abordar estos problemas requiere un enfoque integral que combine capacitación, liderazgo y compromiso institucional para garantizar un impacto duradero en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA

En lo concerniente al objetivo general, el estudio ha permitido dimensionar y comprender profundamente cómo las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno experimentan y perciben las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, revelando que, a pesar de algunos avances visibles, persisten significativas barreras culturales y estructurales que obstaculizan la efectiva implementación de dichas políticas. Estas vivencias reflejan una necesidad urgente de reestructurar el contexto laboral hacia una mayor equidad de género. El estudio resalta la imperiosa necesidad de desarrollar estrategias integrales que no solo implementen políticas que busquen la igualdad de género, sino que también aseguren que estas sean visibles, sostenibles y adaptadas a las realidades específicas de las trabajadoras en la región Puno. Asimismo, se reclama un cambio cultural profundo en el entorno laboral que promueva un ambiente verdaderamente inclusivo y equitativo.

SEGUNDA

En relación al primer objetivo específico, las políticas de igualdad de género en las entidades públicas de Puno han mostrado avances limitados y dispersos. Aunque hay instituciones que han incorporado acciones positivas, como la inclusión de mujeres en roles de liderazgo, estos esfuerzos son a menudo contradictorios y carentes de continuidad. Las políticas existentes no son ampliamente conocidas ni reflexionadas por las trabajadoras, lo que crea una percepción de invisibilidad. Las trabajadoras enfrentan barreras significativas, como es la falta de interés de algunos líderes en la promoción activa de la igualdad de género, así como una resistencia cultural arraigada que sigue perpetuando las relaciones desiguales.

Muestras de discriminación, exclusión en funciones decisorias y políticas que no consideran las necesidades particulares de las trabajadoras evidencian la insuficiencia de las políticas actuales.

TERCERA

En lo que respecta al segundo objetivo específico, las experiencias individuales de las trabajadoras revelan una compleja intersección entre la normativa laboral y la realidad cotidiana. Muchas de ellas informan haber enfrentado actitudes machistas y prácticas discriminatorias que van más allá de la letra de la ley, lo que les impide acceder a igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Las vivencias diarias de estas mujeres demuestran que las políticas de igualdad de género, cuando existen, no se traducen necesariamente en mejoras tangibles en su desarrollo profesional ni en su vida laboral. Las trabajadoras reportan una falta de mecanismos que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que añade una carga adicional a su contexto. Aunque hay testimonios de apoyo y crecimiento en roles de liderazgo por parte de algunas mujeres, este progreso es todavía insuficiente para generar un impacto real y sostenible en la cultura laboral, requiriendo, por tanto, un compromiso más fuerte y sostenido de parte de las autoridades y líderes institucionales para transformar efectivamente esta realidad.

RECOMENDACIONES

Fortalecer la implementación y visibilidad de las políticas de igualdad de género: Es fundamental que las políticas de igualdad de género sean claramente comunicadas, comprendidas y accesibles para todas las trabajadoras. Las instituciones públicas deben desarrollar estrategias de difusión y capacitación sobre estas políticas, con el fin de garantizar que las trabajadoras estén al tanto de sus derechos y los mecanismos de apoyo disponibles. Además, es crucial que se adopten acciones sostenibles y continuas, asegurando que las políticas no solo existan en papel, sino que se implementen de manera efectiva y perduren en el tiempo.

Promover un cambio cultural y de liderazgo inclusivo: Para superar las barreras culturales y estructurales que perpetúan la discriminación de género, es necesario fomentar un cambio profundo en el entorno laboral. Esto incluye la sensibilización de los líderes institucionales y los trabajadores sobre la importancia de la equidad de género. Los líderes deben ser entrenados en prácticas inclusivas, y las políticas de igualdad deben ser adoptadas desde la alta dirección para garantizar su efectividad. Además, se debe fomentar la inclusión de mujeres en roles decisionales y en el diseño de políticas que impacten directamente en su bienestar laboral.

Crear mecanismos de conciliación trabajo-familia y de desarrollo profesional: Para garantizar la igualdad de oportunidades, las entidades públicas deben establecer mecanismos que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, como horarios flexibles o licencias de maternidad y paternidad más equitativas. Además, es esencial desarrollar programas de formación y mentoría que permitan a las trabajadoras acceder a roles de liderazgo y mejorar

sus posibilidades de desarrollo profesional, asegurando que las mujeres no enfrenten barreras adicionales debido a las normas sociales o familiares

BIBLIOGRAFÍA

- Agramonte Ahumada, A. L. (2024). *Participación política de la Mujer con respecto a la igualdad de género en las elecciones municipales 2022 Región Puno* [Tesis de grado. Universidad Privada San Carlos]. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/847>
- Alcázar, L., Huerta, S., & Távara, F. (2024). Unveiling barriers to women's access to decent work in Peru. *Partership for Economic Policy, February*. www.pep-net.org
- Araujo Ruiz, A. M. (2024). *Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género, y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruanos* [Tesis de grado. Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14513/5/IV_FDE_312_T_E_Araujo_Ruiz_2024.pdf
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (G. editorial Patria (ed.); Primera Ed). <https://bit.ly/3U7NRcy>
- Baquero Aguilar, J. (2020). De la reciente regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas y de la necesidad de una precisa concreción vía negociación colectiva desde la perspectiva de género. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 5(2), 22. http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/viewFile/479/661
- Blancas-Bustamante, C. (2020). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* (Jun 2016). Editorial de la PUCP.
- Cadena, Pedro; Rendon, R. A. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603. <https://doi.org/10.29312/remexca.v8i7.515>
- Carbajal, Y., Contreras, V., Fuertes, L., Saavedra, J., & Vasquez, A. (2019). *Metodología de la Investigación (Manual del Estudiante)* (Vol. 01). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Carhuas Marcelo, N. S. (2022). *Discriminación de género como afectación a los derechos*

- laborales de las madres trabajadoras, Lima, 2021* [Tesis de grado. Universidad Privada del Norte].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59628/Rios_SJG-Salvador_BDS-SD.pdf?sequence=1
- Castañeda Mota, M. M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 16(1), e1555.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Castro Trancón, N. (2020). Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 44, 278–308. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22238>
- Cohen, E., Amemiya, M., Rubin, C., & Querol, X. (2016). Women's Economic Participation in Peru: Achieving APEC Priorities for Gender Equality. In *US-APEC Technical Assistance to Advance Regional Integration (US-ATAARI)* (Issue May).
<https://www.nathaninc.com/wp-content/uploads/2017/10/US-ATAARI-Peru-Gender-Assessment-final.pdf>
- Espinoza Casco, R. J., Sánchez Ca, argo, M. R., Velasco Taipe, M. A., Gonzáles Sánchez, A., Romero-Carazas, R., & Mory Chiparra, W. E. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. Puerto Madero Editorial Académica.
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Espinoza, I. (2013). Tipos de muestreo. *Academia*, 3–7.
- Ferro, V. (2020). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Editorial de la PUCP.
<https://books.google.com.pe/books?id=5H3ZDwAAQBAJ&pg=PT95&dq=remuneración+computable&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwinmuvMrKb5AhVpLbkGHU39BowQ6AF6BAGIEAI#v=onepage&q=remuneración+computable&f=false>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Montoro Huerta, C. M. (2022). *Implementación de la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el distrito de Shupluy-Yungay-Ancash, en el período*

- 2019-2020 [Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23341/MONTORO_HUERTA_CARLA_MELINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñahui Menkori, M. J., & Quispe Garfias, A. (2023). *El enfoque de género en las prácticas escolares en primaria y secundaria de una I.E. de echarate* [Tesis de grado. Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/069e5721-7e62-48ce-84bc-10b824fc272e/download>
- Ocaña Lara, G. A. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años* [Tesis de grado. Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Ocaña-Desigualdad.pdf>
- ONU. (2000). *The challenge of gender he challenge of gender equity and human rights on the threshold of the twenty-first century*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/22ef25b3-cf3d-4ad2-b570-36440dc5f3fc/content>
- Pérez Vargas, J. J., Nieto Bravo, J. A., & Santamaría Rodríguez, J. E. (2019). La hermenéutica y la fenomenología en la investigación en ciencias humanas y sociales. *Civilizar, Ciencias Sociales y Humanas*, 19(37), 21–30.
<https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2019.2/a09>
- Pineda Gonzales, J. A. (2021). La Perspectiva De Genero En Las Costumbres Juridicas De La Poblacion Originaria De La Region Puno. *Revista De Derecho*, 6(1), 156–175.
<https://doi.org/10.47712/rd.2021.v6i1.122>
- Quirós, J., & Arce, S. (2021). Traditional and digital marketing tools used by large companies located in developing countries and their relationship with export performance: the case of Costa Rica. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(89), 33–50.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2817>

Sánchez Llanos, H. M. (2023). *Políticas públicas y la igualdad de género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022* [Tesis de grado. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo].
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2494/T033_71628806_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tong, R. (2009). *Feminist thought: A more comprehensive introduction*. Routledge.

ANEXOS

Anexo 01: Formato de encuesta para la obtención del título profesional.



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ENCUESTA PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL.

**TEMA: PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO:
EXPERIENCIAS DE TRABAJADORAS DE ENTIDADES
PÚBLICAS EN LA REGIÓN PUNO, 2024.**

Entidad:.....

1.- ¿Me gustaría conocer su experiencia personal en cuanto a cómo se han implementado las políticas de igualdad de género en su trabajo?

2.- ¿Podría contarme algún ejemplo específico de cómo estas políticas se han llevado a cabo en su entorno laboral?

3.- ¿Ha notado algún desafío o dificultad en la implementación de estas políticas, me encantaría que lo compartiera?

4.- ¿En su día a día en el trabajo, ¿ha notado algún cambio desde que se implementaron las políticas de igualdad de género?

5.- ¿Ha percibido alguna mejora en el ambiente laboral o en las oportunidades para usted y sus compañeras?

6.- ¿Tiene algún ejemplo de cómo estas políticas han influido en su experiencia, por favor, compártalo?

7.- Pensando en su trayectoria y en las experiencias que ha tenido en su trabajo, ¿cómo siente que las políticas de género y las normativas laborales han influido en su crecimiento profesional y personal?

8.- ¿Ha notado algún impacto importante en su desarrollo profesional?

9.- ¿Ha notado algún impacto importante en las oportunidades que ha tenido a lo largo de su carrera?

Anexo 02: Encuesta realizada a una trabajadora de la Procuraduría Pública Puno.



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

ENCUESTA PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL.

**TEMA: PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO:
EXPERIENCIAS DE TRABAJADORAS DE ENTIDADES
PÚBLICAS EN LA REGIÓN PUNO, 2024.**

Entidad: PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL DE PUNO

1.- ¿Me gustaría conocer su experiencia personal en cuanto a cómo se han implementado las políticas de igualdad de género en su trabajo?

Actualmente no se ve una campaña activa de las políticas que implementen la igualdad de género en el Gobierno Regional de Puno, si bien han de existir lineamientos o políticas con respecto a lo señalado estas no están visiblemente activas para los colaboradores del GORE Puno

2.- ¿Podría contarme algún ejemplo específico de cómo estas políticas se han llevado a cabo en su entorno laboral?

Hoy en día se ve que se trata de implementar la equidad de los puestos laborales así como puestos con gran relevancia dentro de la Institución

3.- ¿Ha notado algún desafío o dificultad en la implementación de estas políticas, me encantaría que lo compartiera?

Sí, la cual es la burocracia que no permite el avance célere en la implementación de políticas necesarias para lograr la igualdad de género

4.- ¿En su día a día en el trabajo, ¿ha notado algún cambio desde que se implementaron las políticas de igualdad de género?

Los cambios son poco perceptibles debido a la poca capacitación y relevancia que se debería de dar a estas políticas, empero son progresivas

5.-¿Ha percibido alguna mejora en el ambiente laboral o en las oportunidades para usted y sus compañeras?

Como señalo en el punto anterior es poco perceptible pero progresivo

6.- ¿Tiene algún ejemplo de cómo estas políticas han influido en su experiencia, por favor, compártalo?

La igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y economico

7.- Pensando en su trayectoria y en las experiencias que ha tenido en su trabajo, ¿cómo siente que las políticas de género y las normativas laborales han influido en su crecimiento profesional y personal?

Son un apoyo que permiten mi crecimiento, empero son poco visibles y no se da la adecuada capacitación para el acceso a las políticas de genero

8.- ¿Ha notado algún impacto importante en su desarrollo profesional?

Si me ha permitido desenvolverse en mi carrera, y acceder a oportunidades de crecimiento en conocimientos y laborales

9.- ¿Ha notado algún impacto importante en las oportunidades que ha tenido a lo largo de su carrera?

Si pues me ha permitido acceder o desenvolverse de la misma manera que mis compañeros de trabajo

Anexo 03: Encuesta realizada a una trabajadora de la Gerencia Regional de Desarrollo Agrario.



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

ENCUESTA PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL.

**TEMA: PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO:
EXPERIENCIAS DE TRABAJADORAS DE ENTIDADES
PÚBLICAS EN LA REGIÓN PUNO, 2024.**

Entidad:.....Gerencia Regional de Desarrollo Agrario.....

1.- ¿Me gustaría conocer su experiencia personal en cuanto a cómo se han implementado las políticas de igualdad de género en su trabajo?

Actualmente veo que en la GROA, el género femenino cumple funciones al igual que el género masculino, ocupando cargos importantes como jefes de Área o proyectos.

2.- ¿Podría contarme algún ejemplo específico de cómo estas políticas se han llevado a cabo en su entorno laboral?

Sí, el claro ejemplo es la residente del Proyecto Urcuñas MUZ. Norma Surco Coarimanya,

3.- ¿Ha notado algún desafío o dificultad en la implementación de estas políticas, me encantaría que lo compartiera?

Creo que conforme pasa el tiempo los paradigmas de la desigualdad de género a ido disminuyendo por ende sí aprecio desafíos que las mujeres pueden resolverlo

4.- ¿En su día a día en el trabajo, ¿ha notado algún cambio desde que se implementaron las políticas de igualdad de género?

Sí, el cambio es que cada vez cargos de alto rango lo están asumiendo mujeres y no solo varones.

5.- ¿Ha percibido alguna mejora en el ambiente laboral o en las oportunidades para usted y sus compañeras?

Si, a comparación con mi anterior trabajo con el de ahora la diferencia es abismal, puesto que antes mi jefe uoran en una dependencia más pequeña no hallaba la solución como líder ante cualquier problema, en cambio ahora con mi jefa actual, veo y percibo que ante cualquier problema busca una solución entre todos los miembros y actitud positiva.

6.- ¿Tiene algún ejemplo de cómo estas políticas han influido en su experiencia, por favor, compártalo?

Definitivamente la diferencia de liderazgo y sobrellevar un problema es que algunos jefes no dan soluciones rápidas y solo buscan culpables. En cambio con la residente del P4. ve de manera positiva cualquier obstáculo.

7.- Pensando en su trayectoria y en las experiencias que ha tenido en su trabajo, ¿cómo siente que las políticas de género y las normativas laborales han influido en su crecimiento profesional y personal?

Si, en algunas instituciones aún el machismo prevalece y no permite que las mujeres ocupen cualquier cargo simplemente por que prefieren trabajar con varones y no permiten crecer profesionalmente a las mujeres.

8.- ¿Ha notado algún impacto importante en su desarrollo profesional?

lamentablemente en mi anterior trabajo no pude superarme puesto que mi jefe siempre veía algún defecto en mi trabajo. Pero anterior a ello pude ser jefa de imagen institucional y laborar en un solo lugar por más de dos años y aprender y desenvolverme mejor

9.- ¿Ha notado algún impacto importante en las oportunidades que ha tenido a lo largo de su carrera?

Si, cuando labore en el CIP Puno como jefa de I.I. ahí pude desenvolverme bien en cuanto a mis destrezas y cualidades como profesional.

Anexo 04: Matriz de Consistencia

Perspectivas de género en la regulación del trabajo: experiencias de trabajadoras de entidades públicas en la Región Puno, 2024.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
¿Cómo se manifiestan las experiencias y percepciones de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan?	Explorar las experiencias y percepciones de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan.	No aplica	Categoría: Perspectivas de género en la regulación del trabajo	Enfoque: Cualitativo Diseño: Fenomenológico y hermenéutico Población de interés: Trabajadoras de entidades públicas
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Subcategorías:	Unidad de análisis: Entidades públicas de la región Puno
¿Cuál es la situación de las políticas de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan?	Explorar la situación de las políticas de las trabajadoras de entidades públicas en la región de Puno respecto de las políticas de igualdad de género en la regulación del trabajo, y sus principales desafíos y barreras que enfrentan.	No aplica	1) Experiencias y percepciones de las perspectivas de género. 2) Situación de las perspectivas de género.	
¿Cómo son las experiencias personales de las	Explorar las experiencias personales de las	No aplica		

**trabajadoras de trabajadoras de
entidades públicas en entidades públicas en
la región de Puno la región de Puno
respecto de las respecto de las
políticas de igualdad de políticas de igualdad de
género en la regulación género en la regulación
del trabajo, y sus del trabajo, y sus
principales desafíos y principales desafíos y
barreras que barreras que enfrentan.
enfrentan?**
