



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Política Nacional de igualdad de género e implementación de
lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Calderón Mera, Yamalyt Madheley (orcid.org/0000-0003-2267-4797)

ASESORES:

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor, su apoyo incondicional y por creer en mí siempre, dando todo por cumplir mis sueños, y a mis hermanos, por ser mi inspiración para seguir superándome día a día apoyándome en todo momento.

Yamalyt

AGRADECIMIENTO

A mis padres, hermanos y docentes de la Universidad Cesar Vallejo, que me motivaron a seguir adelante sin importar los obstáculos que se me presentaron en el camino.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN , HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Política Nacional de Igualdad de Género e implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023", cuyo autor es CALDERÓN MERA YAMALYT MADHELEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 01 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 02-01- 2024 12:00:10
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 01-01-2024 22:59:10

Código documento Trilce: TRI - 0714330



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CALDERÓN MERA YAMALYT MADHELEY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Política Nacional de Igualdad de Género e implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YAMALYT MADHELEY CALDERÓN MERA DNI: 71950349 ORCID: 0000-0003-2267-4797	Firmado electrónicamente por: YCALDERONM el 01- 01-2024 19:49:55

Código documento Trilce: TRI - 0714329



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis	
18	
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de Política Nacional de Igualdad de Género.....	23
Tabla 2.	Nivel de implementación de los lactarios.....	24
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	25
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de los lactarios.....	26
Tabla 5.	Relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios.....	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Gráfico de dispersión entre la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios	28
-----------	---	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, cuya población y muestra estuvo conformada por 65 trabajadoras de la Universidad Nacional de San Martín. La técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que nivel de Política Nacional de Igualdad de Género tiene un nivel bajo en 22 %, un nivel medio en 72 % y un nivel alto en 6 %; y el nivel de implementación de los lactarios tiene un nivel bajo en 23 %, un nivel medio en 69 % y un nivel alto en 8 %. Concluyendo que, existe relación positiva moderada y significativa entre Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023, con un Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.510 y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptando así la hipótesis de investigación; además, solo el 32.49 % de dependencia entre variables.

Palabras clave: Política, servicios, lactarios.

ABSTRACT

The objective of the research was the relationship between the National Gender Equality Policy and the implementation of lactators at the National University of San Martin, 2023. The research was basic, non-experimental design, whose population and sample consisted of 65 workers. from the National University of San Martin. The collection technique is the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of the National Gender Equality Policy has a low level of 22%, a medium level of 72% and a high level of 6%; and the level of implementation of lactators has a low level of 23%, a medium level of 69% and a high level of 8%. Concluding that, there is a moderate and significant positive relationship between the National Gender Equality Policy and the implementation of lactators at the National University of San Martin, 2023, with a Rho Spearman a coefficient of 0.510 and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$) was reached, thus accepting the research hypothesis; Furthermore, only 32.49% dependence between variables.

Keywords: Politics, services, lactating.

I. INTRODUCCIÓN

En un Estado Constitucional de Derecho, las políticas públicas son formas específicas de resolver, diversos asuntos de carácter público, por parte del Gobierno, como mecanismos, adaptaciones o cambios en las instituciones, y la previsión de los efectos que esto tendrá, ayudando a solucionar problemas o deficiencias representativas. (Lahera, 2004). En ese sentido se requiere de la consideración de la participación estatal, para que se dé cumplimiento a las políticas públicas, que están dirigidas a salvaguardar el bienestar y desarrollo de las madres lactantes trabajadoras, toda vez que ellas merecen tener ambientes apropiados, para que den de lactar a sus bebés mientras trabajan, los cuales deben estar diseñados adecuadamente para brindar comodidad y bienestar a las madres trabajadoras lactantes (Panu y Martínez-Usarralde, 2022). En consecuencia, es importante que se lleve a cabo y se ejecute, toda vez que se debe incentivar a las madres trabajadoras a seguir cumpliendo, con sus responsabilidades sin ver la lactancia materna como un obstáculo.

Asimismo, es preciso señalar lo indispensable que es la puesta en marcha, de la normativa para la integración de los lactarios maternos en las diferentes instituciones públicas y privadas, ya que favorablemente se ha observado una creciente inserción femenina, lo que ratifica la importancia de la implementación de lactarios en las instituciones, ya que esto permitirá a las madres trabajadoras que su bebé esté debidamente alimentado, lo que ayuda al desarrollo completo (Quintana-Lopez, et al., 2022). Esta protección es parte del cuidado para respetar los derechos de cada persona, las mismas que tienen responsabilidades familiares, lo que les permite conciliar su vida familiar con su trabajo y fomentar una cultura laboral igualitaria, sin distinciones de género (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

En este contexto, se ha establecido un marco normativo a nivel internacional y nacional que promueve la creación de los espacios respectivos donde las mujeres puedan desarrollarse laboralmente en conformidad, como lo dictaminan las normas, de modo que la presencia de un bebé en etapa de lactancia no sea impedimento, para de desarrollar sus labores, cuyas

determinaciones son respaldadas por la Organización Internacional del Trabajo; también se considera las diferentes convenciones que buscan abordar los procedimientos adecuados, para eliminar la exclusión de las mujeres dentro del mercado laboral por cuestiones maternas (Pineda-Gea, et al., 2020).

Siendo así, las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la creación del espacio oportuno, para las madres en etapa de lactancia para sus bebés, las mismas que son cruciales, para garantizar el bienestar de los niños durante la primera infancia, toda vez que la lactancia materna proporciona una nutrición excepcional, protección contra enfermedades, un fuerte vínculo emocional, un mejor desarrollo cognitivo y beneficios, para la salud materna, lo que la convierte en una estrategia esencial para promover la salud y el futuro de las niñas en todo el mundo (Nguyen-Duc, 2022).

Asimismo, en Perú, la lactancia materna es necesaria, para la mejora de los indicadores de nutrición infantil durante la etapa de lactancia y permitiendo que las madres, que trabajan puedan llevar una vida digna. Por este motivo, el Estado emitió el DS N ° 001-2016-MIMP y la Ley N° 29896 (2016), en la cual dispone que se deben establecerse ambientes especiales e implementados en todos los centros laborales, para los cuales se utilizarán recursos sectoriales, como parte de la política pública nacional para proteger la igualdad de condiciones en el ambiente laboral y la dignidad de las madres trabajadoras, para crear las condiciones adecuadas en el medio ambiente de trabajo y para crear condiciones y circunstancias especiales que sean capaces de defender la dignidad de la mujer, en su calidad de madre trabajadora, velando por la salud tanto de las madres como de los niños, asegurando que tengan acceso a un empleo justo y digno, y garantizando el bienestar de los más pequeños (Mucha-Hospinal, et al., 2021).

De igual forma, en la región, como en la provincia la falta de lactarios en las entidades públicas y privadas, es una situación preocupante y que merece

una atención urgente; siendo crucial reconocer que la lactancia materna, es un derecho fundamental tanto, para las madres como para los bebés, y es un aspecto esencial para el bienestar y desarrollo óptimo de los recién nacidos; ya que a pesar de las normas existentes vemos en la realidad que no se están cumpliendo, en tanto aún podemos apreciar que no todas las instituciones cuentan con un lactario implementado en sus instalaciones, afectando lo que por derecho corresponde a las madres trabajadoras (Ley N° 29896, 2016).

En consecuencia, con referencia a lo ya antes señalado, se plantó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023? Como problemas específicos N° 1) ¿Cuál es el nivel de la Política Nacional de Igualdad de Género en la Universidad Nacional de San Martín, 2023?, N° 2 ¿Cuál es el nivel de implementación de los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023? N° 3 ¿Cuál es la relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y las dimensiones de los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023?

Por otra parte, la investigación se justificó por conveniencia, sirvió de manera directa a los directivos de la Universidad Nacional de San Martín y a las madres trabajadoras y se pueda garantizar el acatamiento de las disposiciones, para respetar los derechos mediante los lactarios maternos en la entidad, coadyuvando de esa manera el respeto a la igualdad y dignidad, en la relevancia social, benefició, asegurando su libre desarrollo e inserción en el contexto laboral, como también satisfacer sus necesidades de la población beneficiaria, respecto al valor teórico, porque, se hizo uso teorías que permitió la generación de nuevos conocimientos en el investigador a raíz del desarrollo de la investigación, en cuanto a las implicancias prácticas, se brindó recomendaciones, para que los directivos pueden tomarlo y ayude a solucionar el problema de la falta de adaptación laboral de las madres trabajadoras en la entidad y respecto a la utilidad metodológica, se diseñaron técnicas e instrumentos (encuesta y cuestionario) de investigación que podrá servir de base en futuros estudios o pueden ser aplicados en futuros estudios.

En mérito a lo indicado líneas precedentes es que se ha considerado como objetivo general: Determinar la relación entre Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023. Como objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023. 2) Identificar el nivel de implementación de los lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023. 3) Definir la relación entre las dimensiones de la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023.

En ese sentido la presente investigación después de haber señalado los problemas y objetivos también tiene como hipótesis general H_i : Existe relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023. Como hipótesis específicas: H_1 : El nivel de la Política Nacional de Igualdad de Género, respecto a la implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023; es alto. H_2 : El nivel de implementación de los lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023; es alto. H_3 : Existe relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y las dimensiones de los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como sustento teórico de la presente investigación, se consideró pertinente la incorporación de indagaciones, sobre el tema en los diversos campos; en ese sentido se citó a Quintana-Lopez et al. (2022) y Chasi (2020), concluyeron en la importancia crucial de la lactancia materna, desde múltiples perspectivas, tales como la perspectiva de la salud creando un llamado unificado a la promoción y protección de esta práctica. En consecuencia, se determina que la lactancia materna, es una estrategia vital no solo para alimentación de los recién nacidos, sino también para promover la igualdad dentro del campo laboral y el bienestar emocional, para las madres y los niños lactantes; toda vez que estas perspectivas convergentes hacen un llamado a la promoción activa y al apoyo, tanto en el ámbito clínico como en el marco de políticas y regulaciones, para garantizar el desarrollo saludable de los bebés y el bienestar de las madres.

Por otro lado, Guillermo-Girao y Gómez-Campos (2021), concluyeron en la necesidad e importancia que tienen los lactarios en las entidades públicas y privadas, toda vez que se refleja la necesidad de abordar de manera integral y efectiva la conciliación, entre los roles de las madres trabajadoras; es decir, estas conclusiones resaltan la necesidad de promover y proteger la lactancia, como un derecho y un componente esencial de la salud materno-infantil. Además, subrayan la importancia de abordar la conciliación, entre los roles de las madres trabajadoras a través de políticas efectivas y una mayor participación de las autoridades en esta cuestión. En conjunto, estos autores concluyen en enfatizar la importancia de un enfoque equitativo y saludable, para las madres y sus hijos en la sociedad contemporánea.

Asimismo, Barboza et al. (2021) y Guillen (2018) concluyeron en resaltar, la importancia de desarrollar los patrones de igualdad en el espacio laboral. Destaca cómo las responsabilidades familiares recaen principalmente en las mujeres, lo que incide en las relaciones laborales y la igualdad de género. Por su parte, Guillen Realizó un análisis respecto a la importancia de abordar la creación de estos espacios, para que las madres puedan brindar el alimento

respectivo a sus recién nacidos como parte de las normativas, para incluir a este grupo dentro del campo laboral. En conjunto, estas conclusiones resaltan la necesidad de promover normas, que faciliten a las mujeres y a los trabajadores en general, la conciliación de sus responsabilidades familiares con sus responsabilidades laborales. Todo ello es posible a través de la implementación de medidas que apoyen a los trabajadores en la gestión, de sus responsabilidades familiares.

Asimismo, García (2019) y Ferro-Vásquez et al. (2022), concluyeron que la lactancia materna es un derecho fundamental que está intrínsecamente relacionado con el desarrollo integral del menor. Esto se refiere a una visión amplia que sobrepasa, la acción de alimentación del bebé; implica reconocer que desempeña, un papel crucial en la nutrición y el bienestar del niño, al tiempo que fomenta, un vínculo especial con su progenitora. En este sentido, las legislaciones de muchos países que cumplen con la normatividad relacionada, con los lactarios están reconociendo la importancia de los niños, desde el momento de su concepción. Estas leyes y regulaciones sobre lactarios, se centran en garantizar que las madres tengan la oportunidad de amamantar a sus hijos en ambientes apropiados y cómodos, lo que a su vez contribuye al crecimiento físico y emocional saludable de los bebés, mientras las madres laboran.

De igual forma, respecto a la Política Nacional de Igualdad de Género, en primera instancia se presentará a la Teoría contemporánea de gobernanza política, en la cual esta teoría se centra en la gobernanza, que se adapta a categorías específicas de individuos y requiere un enfoque político diferente al del pasado, cuando prevalecían los grandes intereses. Además, esta teoría desafía la visión convencional del Estado, como torre de control de la sociedad. Más bien, han desarrollado una comprensión y una adaptación más profundas a diferentes necesidades y dinámicas sociales. Este enfoque es importante porque reconoce la necesidad de políticas más flexibles dirigidas a grupos específicos, en lugar de una política única aplicada uniformemente. En resumen, la teoría moderna de la gobernanza política apunta a una

gobernanza más inclusiva que pueda adaptarse, a las diferentes realidades y necesidades de la sociedad (Mayntz, 2006)

Del mismo modo, con respecto al concepto de la primera variable, que es la Política Nacional de Igualdad de Género, el Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (2019), es un enfoque integral experimentada por mujeres en sus diversas circunstancias, y se dirige a cada una de las entidades que tienen la responsabilidad de brindar, el respaldo respectivo a este grupo poblacional y a la vez laboral. Asimismo, Moya-Díaz y De Juanas (2022), indica que esta política reconoce la discriminación de género, como un problema de interés, público que requiere una serie de medidas destinadas a su erradicación. De ese mismo modo, Castiblanco-Moreno et al. (2021), consideran que, dentro del ámbito público, la violencia aparece debido a patrones socioculturales discriminatorios, que privilegian a los hombres sobre las mujeres; distribución desigual de roles entre hombres productivos y mujeres reproductivas; y subordinación; normas institucionales y cultura de estatus.

Asimismo, Lau et al. (2022), sostuvieron que, para poder dar cumplimiento a las políticas relacionadas con la igualdad, es necesario el monitoreo contundente por parte de las autoridades, para que no solamente los directivos sino también la población en su conjunto pueda brindar el cumplimiento respectivo. De acuerdo con Cortis et al. (2021), la falta de participación ciudadana, muchas veces ha impedido el respeto hacia los diferentes grupos familiares, sobre todo cuando se trata de las mujeres, las mismas que por mucho tiempo, no han sido respetadas dentro de las organizaciones debido a que son consideradas como el sexo débil por parte de la generación machista. De ese mismo modo, Eger (2021), determinaron que se deben aplicar medidas drásticas, para aquellos que no brindan el cumplimiento respectivo a estas políticas, lo cual permitirá la creación de los precedentes respectivos, para garantizar el acatamiento necesario.

Por otro lado, Coslado et al. (2023), establecieron que lamentablemente las autoridades también tienen responsabilidad, respecto al incumplimiento de las

políticas nacionales para la igualdad, lo cual principalmente está vinculado con la ausencia de instrumentos, para verificar que realmente se estén respetando los derechos y sus aspectos más básicos y complejos, debido a que muchas veces este problema se va acrecentando, cuando no existe una autoridad realmente competente, que haga cumplir los derechos. De acuerdo con Panu y Martínez-Usarralde (2022), lamentablemente la ciudadanía requiere de normativas y castigos para poder abordar el respeto respectivo de sus semejantes, para lo cual las autoridades tienen una gran responsabilidad no solamente, para configurar las políticas nacionales sino también para implementar aquellos mecanismos, que faciliten el respeto adecuado promoviendo un monitoreo en tiempo real.

Por otro lado, tal como lo mencionan, Arrufat-Martín et al. (2022), el cumplimiento de las normas para promover la igualdad no solamente debe estar asociado, al campo de las relaciones personales, sino que también deben ser incorporadas en el ámbito laboral, para que cada una de ellas pueda tener la oportunidad de respectiva para desarrollarse laboralmente y acreditar los ingresos que son necesarios para fortalecer su crecimiento. De ese mismo modo, Kim et al. (2022), mencionaron que muchas veces las organizaciones brindan un trato diferenciado, para las mujeres y los hombres, lo cual muchas veces se debe a la complejidad de los trabajos, generando afecciones como la discriminación, a través de la entrega de remuneraciones por debajo del valor de mercado y la complejidad de las prestaciones.

Seguidamente, Zhu et al. (2022), la democracia también es una herramienta fundamental que permite desarrollar la igualdad a través de la entrega de los espacios para que la ciudadanía sin ningún tipo de excepciones pueda expresarse, acerca de sus necesidades y requerimientos para cuestionar el accionar público. Aunado a ello Uyuni et al. (2023), mencionan que, La sociedad debe enfocarse en la tolerancia, para poder respetar a los grupos sociales que poseen habilidades diferentes, de modo que todos tengan la oportunidad de formar parte no solamente del círculo social, sino también de las actividades económicas, para sustentar sus necesidades. Por

consiguiente, Moss-Racusin et al. (2022), manifestaron que las políticas deben actuar solamente como medios regulatorios, pero que no deben ser el condicionamiento básico, para que las personas puedan cumplir con el respeto hacia los demás, sino que este principio debe desarrollarse, por iniciativa propia.

De otro modo, Vinska y Tokar (2021), refieren que, otro problema que no permite generar el crecimiento respecto a la igualdad, es la elaboración de normativas por parte de organismos internacionales que no están vinculados con esta actividad, es decir, no tiene la especialidad requerida para poder generar planes estratégicos que integren actividades para cada uno de los grupos poblacionales no solamente de hombres, sino también de las mujeres y otros. Por otro lado, Nguyen-Duc (2022), sostiene que, a través de este enfoque se puede realizar el análisis de las diversas relaciones y el aporte que los grupos sociales aportan al crecimiento de la economía, por lo que se debe realizar el respeto competitivo a cada uno de ellos. De ese mismo modo, Soares-Moura (2022), plasmaron que lamentablemente, la desigualdad afecta principalmente a las mujeres y otros grupos minoritarios debido a que las autoridades no los toman en cuenta.

Por consiguiente, López-Morales et al. (2023), manifestaron que la igualdad no solamente debe estar relacionada con la tolerancia de las diversas orientaciones de las personas, sí no también para poder desarrollar los espacios para que cada uno de ellos puedan participar en acciones sociales y política de forma activa. Por ello, Kaufman et al. (2023), plantearon la necesidad de contar con un organismo supervisor en cada una de las unidades de gobierno para poder garantizar el respeto independientemente de sus orientaciones sexuales, religiosas, entre otros; de modo que éstas tengan la responsabilidad de abordar la complejidad de este tema para hacer cumplir con cada una de las políticas y lineamientos estratégicos dictaminados para la preservación de los derechos excepciones sin excepciones.

Asimismo, las dimensiones, está comprendida por la dimensión 1: Mujeres trabajadoras en edad fértil. Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (2019). destaca la importancia de garantizar los derechos de las madres en materia de lactancia en el entorno laboral, para lograr esto, se introducirá un requisito de lactancia materna en el lugar para empresas e instalaciones con 20 o más féminas; asimismo, se enfatiza que estos sistemas deben cumplir ciertas condiciones para garantizar un funcionamiento óptimo. La Ley N° 29896 respalda esta iniciativa y establece derechos claros para las madres trabajadoras, entre ellos una hora de licencia de lactancia cada día hasta que su hijo cumpla un año. También se enfatiza que estos derechos son inalienables e independientes de otros intereses laborales.

En un contexto más amplio, se destaca que la lactancia materna es un aspecto crucial y fundamental en los aspectos laborales de las mujeres. En última instancia, el MTPE insta a las empresas a facilitar a las madres trabajadoras el ejercicio de sus derechos. Se subraya que los lactarios no solo benefician a las madres, sino que también pueden mejorar la satisfacción de las trabajadoras, reducir el ausentismo y fortalecer el compromiso de las madres trabajadoras con la empresa (Kaufman et al., 2023). Además, se promueve la responsabilidad social de las instituciones que cumplen con los estándares establecidos en la normativa para garantizar un entorno de trabajo más inclusivo y amigable para las madres trabajadoras (López-Morales et al., 2023).

En tanto la definición de los indicadores fue según el aporte del Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (2019), que son: condiciones, son aquellos lineamientos o cláusulas que facilitan la determinación de la forma en cómo se debe desarrollar la prestación de los servicios laborales; licencia de lactancia, se trata de un derecho para que las mujeres en esta etapa pueda ausentarse de su centro de labores para alimentar a su menor; oportunidades, se refiere a la posibilidad de obtener los espacios adecuados para la inserción laboral de las mujeres en etapa de lactancia; protección, agrupa a todos los derechos que permiten brindar la seguridad laboral necesaria.

En cuanto a la dimensión de equidad de género, se vincula directamente con la creación y preservación de las oportunidades para cada una de las personas sin importar sus diversas orientaciones, lo cual ayudará a propiciar los espacios competitivos para participar dentro de los aspectos sociales, laborales y políticos sin excepciones o desigualdades que puedan condicionar su crecimiento. En el Perú se ha realizado la implementación de diversas políticas y programas dentro de este tema, dentro de la cual se encuentra la política nacional para garantizar la igualdad de género (Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP, 2019).

Las prácticas de equidad no solamente deben estar vinculadas con la determinación de normativas para garantizar el respeto hacia los demás, sino que debe estar sostenida en una formación adecuada dentro del hogar, la cual permitirá la eliminación de diversos estereotipos que muchas veces afectan la convivencia, creando panoramas hostiles donde los grupos minoritarios no pueden integrar debido a las limitaciones interpuestas por los demás (Soares-Moura, 2022). Sin embargo, debido a la creciente ola de casos donde no se respetan las normas básicas de equidad, las medidas adoptadas por parte de los gobiernos buscan eliminar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género, enfocadas precisamente en lograr la creación de una sociedad inclusiva (Nguyen-Duc, 2022).

En tanto la definición de los indicadores fue según el aporte del Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (2019), que son: igualdad, supone la creación de oportunidades para todos sin distinciones por condiciones físicas o culturales; políticas, son los lineamientos públicos que determinan la contratación de personal bajo la inclusión e igualdad de oportunidades; programas, son actividades planificadas enfocadas en solucionar un problema específico por medio del uso de los recursos estatales; capacitación, es un proceso que permite la integración de nuevos conocimientos para que las personas puedan desempeñarse adecuadamente.

Respecto a la dimensión 3, igualdad de oportunidades; para el Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (2019), la igualdad de oportunidades se refiere al principio de garantizar el acceso hacia oportunidades, derechos y beneficios, sin importar su género, raza, religión, origen nacional, edad, discapacidad u otras características personales. En el ámbito laboral, Debe estar considerado también la posibilidad para que todas las personas puedan ocupar diversos cargos siempre y cuando estén debidamente capacitados, ser promovidas, recibir un trato justo y equitativo, y tener las mismas oportunidades de desarrollo profesional (Vinska y Tokar, 2021). Esto implica eliminar De aquellos limitantes que desarrollan la discriminación de acuerdo con las características protegidas por la ley; en ese sentido se deben brindar las oportunidades, derechos y beneficios, sin importar su género, raza, religión, origen nacional, edad, discapacidad u otras características personales (Moss-Racusin et al., 2022).

En tanto la definición de los indicadores fue según el aporte del Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (2019), que son: derechos, son beneficios que le competen a cada persona y deben ser respetados en todo momento; equidad, se refiere a la entrega de oportunidades de acuerdo a las condiciones de las personas para generar un desempeño sin inconvenientes; beneficios, son derechos que permiten a las personas el acceso a nuevas oportunidades laborales de forma excepcional; trato justo, determina la entrega de un trato amables y adaptado a las condiciones de cada persona.

Asimismo, para la variable implementación de lactarios, se considerará a la teoría de los derechos fundamentales, teniendo como su máximo defensor a Alexy (1993) quien considera que esta teoría propone que los principales derechos son una clasificación de derechos especiales, los cuales están vinculados a la condición humana. Asimismo, también se considerará a la Teoría de la Dignidad Humana, donde Pollmann y Valdez (2017) considera que esta teoría aborda la importancia intrínseca de cada individuo como ser humano, asimismo reconoce que la dignidad es un concepto complejo que puede ser visto como una cualidad inherente, un potencial a ser desarrollado, un atributo distintivo de la humanidad y un logro que se gana a lo largo de la

vida. Teoría de la igualdad, la teoría proporciona el fundamento ético para la política de igualdad y la implementación de lactarios, lo que se traduce en la creación de prácticas que apoyen el bienestar de las madres trabajadoras en el lugar de trabajo (Alexy, 1993).

En ese sentido, el concepto de la segunda variable implementación de lactarios destaca la importancia de establecer centros de lactancia en instalaciones públicas o privadas para las mujeres trabajadoras, en donde estos centros deben proporcionar un espacio adecuado para que las madres puedan extraer y almacenar leche materna mientras están en el trabajo. En primer lugar, promueven la lactancia para los bebés (Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, 2021). Indican que establecer centros de lactancia no solo cumple con requisitos legales, sino que también contribuye al bienestar de las madres trabajadoras y sus hijos, al mismo tiempo que mejora el entorno laboral al promover la igualdad (Villalobos-Bolívar et al., 2023).

De ese mismo modo, Pineda-Gea et al. (2020), mencionan que la implementación de lactarios Representa un factor de inclusión que de una u otra manera facilita para que las féminas en esta etapa puedan incorporarse a las actividades laborales sin limitaciones. Asimismo, González-Castell et al. (2020), sostuvieron que muchas veces, las organizaciones han tomado como excusa la no empleabilidad de mujeres en etapa de lactancia debido a que representa un riesgo para el bebé es por ello que la implementación respectiva de estos lactarios permitirá allanar este factor limitante para crear las posibilidades requeridas. De acuerdo con González-Castell et al. (2023), deducen que no solamente se debe buscar la satisfacción del público sino también de todos los colaboradores que componen la fuerza interna para la prestación de los servicios, por lo que cada uno de ellos deben tener el espacio requerido para un rendimiento apropiado.

Por consiguiente, Venancio y Buccini (2023), establecieron que la integración de los espacios denominados como lactarios, representan una inversión no solamente para las instituciones sino también para aquellas empresas que

tienen la disposición de adecuarse a las normativas pertinentes, por lo que se debe integrar un enfoque representativo que permita la designación financiera necesaria para lograr la inclusión de las mujeres en esta etapa. Seguidamente, Molina-Subiabre et al. (2022), acreditaron que dentro de la implementación de los lactarios también se debe realizar la investigación sobre la cantidad de beneficiarias, De modo que se puedan crear los espacios suficientes para no generar interferencias o problemas en el lactante. Por ende, Avellaneda et al. (2022), esta integración debe desarrollarse de forma planificada sin dar lugar a la improvisación.

Según Villalobos-Bolívar et al. (2023), la consideración de los derechos y el fomento de la inclusión también se expresa dentro del entorno organizacional brindando los espacios adecuados para que los colaboradores puedan desempeñarse adecuadamente considerando sus responsabilidades fundamentales como la alimentación de sus bebés, lo cual permite que las madres puedan retornar prontamente a su puesto, esto precisamente porque en múltiples ocasiones este grupo laboral ha experimentado limitaciones porque en las empresas no cuentan con los lactarios para poder brindar el alimento adecuado a sus menores, generando que se retrase su empleabilidad, la cual también es considerada como una forma de discriminación por la existencia de un factor limitante para la contratación o remuneración de las féminas en esta etapa, lo cual puede ser allanado mediante esta estrategia siempre y cuando las organizaciones brinden el cumplimiento adecuado a la norma estatal y universal, la misma que facilita la acreditación correspondiente.

Asimismo, las dimensiones para la segunda variable de implementación de lactarios, está comprendida por la dimensión 1; adecuación de infraestructura, consiste en proporcionar un espacio privado y cómodo, mobiliario adecuado, condiciones higiénicas y el equipamiento necesario a las, con lo que se está reconociendo la importancia de apoyar a las mujeres que desean continuar amamantando a sus bebés después de regresar al trabajo (Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, 2021). Este enfoque contribuye a la promoción de la vida

ya que garantiza que las madres tengan las condiciones adecuadas para amamantar (Pineda-Gea et al., 2020). En resumen, la adecuación de la infraestructura para las madres lactantes es una medida esencial que no solo respalda a las mujeres trabajadoras, sino que también contribuye a una sociedad más igualitaria y saludable al promover la lactancia materna (Villalobos-Bolívar et al., 2023).

Asimismo, con las definiciones teóricas de los indicadores según el Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP (2021), son: equipamiento, son todos aquellos equipos que hacen posible la creación de la infraestructura necesaria para los lactarios; igualdad, busca la creación de las mismas oportunidades para todos sin distinciones; oportunidades, son los espacios que hacen posible el acceso a puestos de trabajo o permisos laborales; conciliación, es un acuerdo extrajudicial que permite a ambas partes un mutuo acuerdo.

En cuanto a la dimensión 2; flexibilidad de horarios, busca promover la lactancia materna, ya que brinda la posibilidad de cumplir con el rol de madres lactantes y trabajadoras, lo cual es fundamental para el desarrollo de sus hijos, al permitir pausas para amamantar o extraer leche sin consecuencias negativas en su desempeño laboral (Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, 2021). Por otro lado, las instituciones que implementan esta flexibilidad no solo cumplen con las normativas laborales y éticas, sino que también contribuyen a un ambiente laboral más inclusivo y saludable (González-Castell et al., 2023). En síntesis, la flexibilidad de horarios para la lactancia materna debe ser protegida y promovida, ya que proporciona un ejemplo concreto de cómo las políticas laborales pueden ser diseñadas para respaldar a las madres trabajadoras, sin perjudicar su rol como madre lactante y su rol como trabajadora (Venancio y Buccini, 2023).

También, con las definiciones teóricas de los indicadores según el Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP (2021), son: desempeño, es el rendimiento de cada colaborador en su puesto de trabajo en concordancia con sus responsabilidades; productividad, es la cantidad de objetivos logrados en base a las obligaciones designadas en el tiempo indicado; vacaciones, es un

beneficio que permite al colaborador ausentarse de su puesto de trabajo por un periodo de tiempo sin dejar de percibir ingresos con normalidad.

Respecto a la dimensión 3; ambientes idóneos, la sala de lactancia ha sido cuidadosamente diseñada y equipada para brindar un ambiente óptimo para que las madres amamenten a sus hijos y se extraigan la leche materna de manera cómoda, privada e higiénica (Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, 2021). La importancia de estos espacios apropiados radica en su capacidad para fomentar e incentivar la lactancia materna, especialmente dentro de los lugares de trabajo e instalaciones (Molina-Subiabre et al., 2022). Crear estos ambientes ideales para las madres y los bebés, también respeta y apoya la decisión de amamantar en los centros de trabajo, brindando un espacio seguro, cómodo y privado para crear ese acto (Avellaneda et al., 2022).

Asimismo, con las definiciones teóricas de los indicadores según el Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP (2021), son: espacios apropiados, es el acondicionamiento de los espacios para la lactancia de los bebés sin riesgos o exposición al público de las mamás; relaciones sociales, involucra a las conexiones entre instituciones o funcionarios para hacer posible la creación de los espacios competitivos para la lactancia; estrategias, son los mecanismos que determinan las actividades a desarrollar para poder alcanzar los objetivos; didácticas, procedimientos estratégicos adaptados a las necesidades y la problemática para lograr resultados concretos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

Se contempló de tipo básica ya que trata de la implementación del procedimiento para recolectar la información existente y conducir a la definición del problema y la formación de herramientas para resolver el problema identificado (Castro-Maldonado et al., 2023).

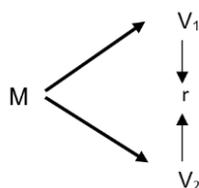
Así también, posee un enfoque cuantitativo, considerando la utilización de números los cuales son representados a través de figuras y tablas para mejorar el entendimiento respectivo luego de haber recopilado la data mediante los instrumentos (Yucra-Quispe y Bernedo-Villalta, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental, porque se llevó a cabo el estudio sin la necesidad de manipulación de las variables; además, el autor analizó los problemas que se dieron durante su desarrollo (Arias, 2021).

Asimismo, la presente investigación fue de alcance descriptivo correlacional; toda vez que considera los aspectos descriptivos de las variables para obtener información detallada, y es correlacional porque su finalidad fue conocer los valores estadísticos o numéricos que determinan la relación entre variables junto con los elementos sometidos a prueba en respuesta a los objetivos (Arias y Covinos, 2021). Además, el estudio fue de corte transversal, donde solo se utilizó información recopilada durante un período de tiempo para presentar los resultados (Ramos-Galarza, 2020).

Representación:



M : Muestra

V₁ : Política Nacional de Igualdad de Género

V₂ : implementación de lactarios
r : Relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Política Nacional de Igualdad de Género

Variable 2: implementación de lactarios

Nota: se consignó la operacionalización en la parte de los anexos.

3.3. Población, (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

El tema de estudio en cuestión se relacionó con la agrupación de diferentes elementos que son analizados en una investigación. Estos elementos suelen tener similitudes entre sí y se encuentran reunidos en un mismo lugar físico o abstracto (Álvarez, 2020),–En ese sentido la población fue de 375 trabajadores de la Universidad Nacional de San Martín, los mismos que se rigen bajo las modalidades contractuales del Decreto Legislativo 276, CAS y locadores de servicio; dicha información fue entregada por el área de personal en aras de la carta de autorización firmada por el representante de la institución.

Los criterios de inclusión:

Las personas que participaran en este proyecto de investigación fueron las mujeres trabajadoras universitarias pertenecientes al régimen laboral, CAS y Decreto Legislativo 276 de 22 a 49 años de edad.

Los criterios de exclusión

Fue excluido a todos los trabajadores universitarios hombres, a las mujeres mayores de 49 años de edad, y **locadoras de servicio**, ya que estas últimas, **legalmente** no tienen vínculo laboral con la institución y su contratación es solo para trabajos en específico y muchas veces volátiles.

3.3.2. Muestra

Se definió como una porción significativa de la población que fue seleccionada estadísticamente utilizando la probabilidad para la selección correspondiente (Sambrano, 2020). En ese sentido la muestra estuvo conformada por 65 trabajadoras en edad fértil de la Universidad Nacional de San Martín, de acuerdo al reporte del área de recursos humanos de dicha institución.

3.3.3. Muestreo

Este enfoque garantizó que las características de la muestra sean similares a las de la población en su totalidad (Hernández-González, 2021). De acuerdo a ello, no se contó con muestreo, debido a que no se utilizó fórmula estadística para el cálculo de la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Conformada por una trabajadora en edad fértil de la Universidad Nacional de San Martín

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se empleó la encuesta que facilitó la recopilación de datos mediante la realización de preguntas al encuestado (Veloza-Gamba, 2023)

Instrumentos

Como instrumento aplicamos, el cuestionario, por cuanto, se trata de un conjunto de preguntas organizadas en una tabla, con una lista de posibles respuestas que el encuestado debe seleccionar en cada caso (Medina et al., 2023).

Sobre la Política Nacional de Igualdad de Género, fue un cuestionario de elaboración propia y estuvo constituida por 20 ítems, 3 dimensiones (dimensión de mujeres trabajadoras en la edad fértil, dimensión de equidad de género, y la dimensión de igualdad de oportunidades). La escala ordinal de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre

= 4, Siempre = 5, y medido en tres niveles: Bajo (20-46), Medio (47-73) y Alto (74-100). Los niveles o rangos de acuerdo a la diferencia entre el valor mínimo y máximo y a la división entre el número de niveles para obtener la amplitud.

Sobre la implementación de los lactarios, fue un cuestionario propio de 20 ítems y dimensiones (dimensión de adecuación de infraestructura, dimensión de flexibilidad de horarios, y dimensión de ambientes idóneos)- La escala ordinal de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5, y medido en tres niveles: Bajo (20-46), Medio (47-73) y Alto (74-100). Los niveles o rangos de acuerdo a la diferencia entre el valor mínimo y máximo y a la división entre el número de niveles para obtener la amplitud.

Validez

El análisis se realizó mediante la participación de cinco expertos, quienes se encargaron de examinar todos los aspectos importantes que conforman los cuestionarios para determinar su validez (Arias, 2021).

En caso del primer instrumento, el cálculo del V de Aiken fue de 0.97 (97 %), para el segundo instrumento fue 0.98 (98 %), explicando la concordancia entre los evaluadores, de tal forma que se garantizó la validez requerida para su utilización, ya que los valores fueron mayores a 0.8 (Ver anexo 6).

Confiabilidad

Con el fin de lograr esto, se empleó el alfa de Cronbach, para ellos fue importante asegurarse de que los resultados mínimos alcancen el valor de 0.7, tal como menciona (Mucha-Hospinal, 2021).

Para el cálculo de la confiabilidad se hizo mediante una prueba piloto a 20 personas; respecto a la variable 1, se alcanzó un resultado de 0,985, en la variable 2, fue 0,985 garantizando de esta forma su aplicabilidad a la muestra de estudio (ver anexo 7).

3.5. Procedimientos

se solicitó autorización para el desarrollo de la investigación en la institución en estudio, asimismo se realizó la identificación problemática y la construcción del marco teórico y bibliografía que lo respalda, dicha información fue obtenida de la base de datos de Scopus, Scielo, sciencie y otras bases de datos, posterior a ello se diseñó dos instrumentos que fueron validados y calculados su V de Aiken y su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, Luego se aplicó los instrumentos de manera directa a la muestra de estudio, los resultados se pasó a una base de datos de Excel. Finalmente, los resultados fueron procesados mediante el uso del software SPSS para realizar un análisis estadístico de los datos recopilados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se empleó el método descriptivo e inferencial expresados a través de figuras y tablas estadísticas; mientras que, por otro lado, se empleó el SPSS v.25 para la verificación de las relaciones pertinentes. Mientras que, para tomar decisiones sobre el rechazo o la aceptación de las hipótesis, fue necesario calcular el Kolmogorov-Smirnova el cual estableció que el Rho de Spearman es el indicado para abordar este procedimiento.

3.7. Aspectos éticos

Se han cumplido rigurosamente todos los aspectos éticos estipulados por la universidad, siendo uno de ellos la autonomía de las personas participantes, donde cada individuo ha tomado parte de forma voluntaria y autónoma, previamente informado de manera adecuada acerca de los detalles de la investigación en curso, brindando su consentimiento de manera responsable; beneficencia, asegurando la acreditación de datos relevantes que puedan ser empleados internamente para generar la solución correspondiente; no maleficencia, porque no se buscó causar daño alguno a los participantes; principio de justicia, debido a que las mujeres, por su condición natural y estado de lactancia, merecen un trato

de igualdad diferenciada, en cuanto al consentimiento informado, se tuvo la autorización y apoyo de los participantes en el recojo de la información por medio de la firma de cada consentimiento.

Asimismo, se ha otorgado adecuado crédito a las autorías mencionadas en el presente documento y se ha seguido el formato de citación de acuerdo a las normas APA séptima edición, respetando además todas las normativas legales y éticas establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de la Política Nacional de Igualdad de Género en la Universidad Nacional de San Martín, 2023.

Tabla 1

Nivel de Política Nacional de Igualdad de Género.

Variable/ Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Política Nacional de Igualdad de Género	Bajo	20-46	14	22%
	Medio	47-73	47	72%
	Alto	74-100	4	6%
	Total		65	100%
Mujeres trabajadoras en edad fértil	Bajo	7-16	22	34%
	Medio	17-26	29	45%
	Alto	27-35	14	21%
	Total		65	100%
Equidad de género	Bajo	7-16	17	26%
	Medio	17-26	47	72%
	Alto	27-35	1	2%
	Total		65	100%
Igualdad de oportunidades	Bajo	6-14	19	29%
	Medio	15-23	39	60%
	Alto	24-30	7	11%
	Total		65	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la Universidad Nacional de San Martín, 2023

Interpretación

El nivel de Política Nacional de Igualdad de Género fue bajo en 22 %, medio en 72 % y alto en 6 %, provocado porque es una situación preocupante y que merece una atención urgente; siendo crucial reconocer que la lactancia materna es un derecho fundamental tanto para las madres como para los bebés, y es un aspecto esencial para el bienestar y desarrollo óptimo de los recién nacidos. Respecto a sus dimensiones, la dimensión mujeres trabajadoras en la edad fértil tiene un nivel bajo en 34 %, nivel medio en 45 % y nivel alto en 21 %, asimismo la dimensión equidad de género presenta un

nivel bajo en 26 %, nivel medio en 72 % y nivel alto en 2 %, por último, la dimensión igualdad de oportunidades tiene un nivel bajo en 29 %, nivel medio 60 %, y nivel alto en 11 %.

4.2. Nivel de implementación de los lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023.

Tabla 2

Nivel de implementación de los lactarios.

Variable/ Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Implementación de lactarios	Bajo	20-46	15	23%
	Medio	47-73	45	69%
	Alto	74-100	5	8%
	Total		65	100%
Adecuación de infraestructura	Bajo	7-16	19	29%
	Medio	17-26	33	51%
	Alto	27-35	13	20%
	Total		65	100%
Flexibilidad de horarios	Bajo	7-16	22	34%
	Medio	17-26	35	54%
	Alto	27-35	8	12%
	Total		65	100%
Ambientes idóneos	Bajo	6-14	22	34%
	Medio	15-23	30	46%
	Alto	24-30	13	20%
	Total		65	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la Universidad Nacional de San Martín, 2023

Interpretación

El nivel de implementación de los lactarios es bajo en 23 %, medio en 69 % y alto en 8 %, provocado porque no se están cumpliendo, en tanto podemos apreciar que no todas las instituciones cuentan con un lactario implementado en sus instalaciones, afectando lo que por derecho corresponde a las madres trabajadoras. Respecto a las dimensiones, la dimensión adecuación de

infraestructura tiene un nivel bajo en 29 %, nivel medio en 51 %, y nivel alto 20 %, de la misma manera la dimensión de flexibilidad de horarios tiene un nivel bajo en 34 %, nivel medio en 54 %, y nivel alto en 12 %, por último, la dimensión de ambientes idóneos se observa un nivel bajo en 34 %, nivel medio en 46 %, y nivel alto en 20 %.

4.3. Relación entre las dimensiones de la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Política Nacional de Igualdad de Género	,178	65	,000	,947	65	,008
Mujeres trabajadoras en edad fértil	,131	65	,007	,950	65	,010
Equidad de género	,173	65	,000	,929	65	,001
Igualdad de oportunidades	,124	65	,015	,964	65	,054
Implementación de los lactarios	,080	65	,200*	,972	65	,148
Adecuación de infraestructura	,105	65	,071	,949	65	,009
Flexibilidad de horarios	,122	65	,017	,961	65	,041
Ambientes idóneos	,111	65	,046	,946	65	,007

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Se utilizó el Kolmogorov-Smirnova al ser una muestra de 65. Siendo $p = 0.000$ y 0.200 inferiores que 0.05 , reflejando una distribución no normal; conduciendo a la elección del Rho de Spearman para conocer las correlaciones.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y las dimensiones de los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de los lactarios

			Mujeres trabajadoras en edad fértil	Equidad de género	Igualdad de oportunidades
Rho	Implementación de	Coeficiente de correlación	,570*	,800**	,922**
Spearman	los lactarios	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	65	65	65

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva moderada, alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de los lactarios. Con un Rho Spearman de 0.570, 0.800 y 0.922, y un p-valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01), concretando la aceptación de la hipótesis de investigación.

4.4. Relación entre Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023.

H_o: No existe relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023.

Tabla 5

Relación Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios

			Implementación de lactarios
Rho de Política Nacional de Igualdad de Género	de	Coficiente de correlación	,570**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

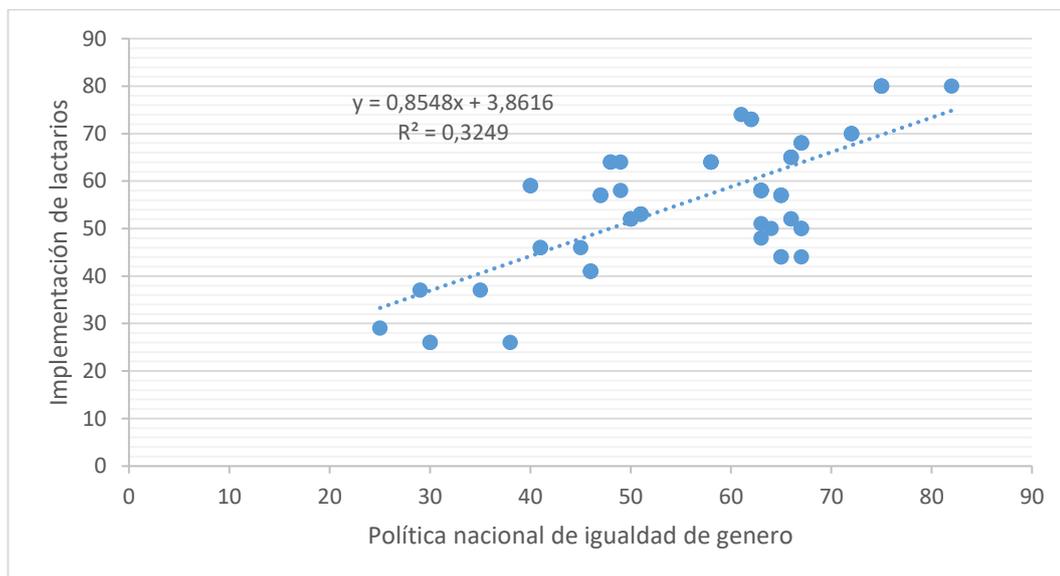
Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva moderada y significativa entre Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023. Con un Rho Spearman de 0.570 y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), concretando la aceptación de la hipótesis de investigación.

Figura 1

Gráfico de dispersión entre Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios



Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

Interpretación

El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.3249$), indica que la implementación de lactarios depende en 32,49 % de la Política Nacional de Igualdad de Género.

V. DISCUSIÓN

Se destacó que el nivel de Política Nacional de Igualdad de Género es medio en 72 %, debido a que es una situación preocupante y que merece una atención urgente; siendo crucial reconocer que la lactancia materna es un derecho fundamental tanto para las madres como para los bebés, y es un aspecto esencial para el bienestar y desarrollo óptimo de los recién nacidos, dichos resultados coinciden con Barboza et al. (2021), resaltaron la importancia de desarrollar los patrones de igualdad en el espacio laboral. Por lo tanto, se realizó un análisis respecto a la importancia de abordar la creación de estos espacios para que las madres puedan brindar el alimento respectivo a sus recién nacidos como parte de las normativas para incluir a este grupo dentro del campo laboral.

Asimismo, lo descrito coinciden con la teoría contemporánea de gobernanza política, según Mayntz (2006), se centra en la gobernanza que se adapta a categorías específicas de individuos y requiere un enfoque político diferente al del pasado, cuando prevalecían los grandes intereses. Por lo tanto, se podría decir que la desigualdad afecta principalmente a las mujeres y otros grupos minoritarios debido a que las autoridades no los toman en cuenta, esto indica que dentro de una organización debe existir la igualdad de género para que con ello mejoren las estrategias constantes de la población que requieren día a día.

De otro modo, coinciden con Vinska y Tokar (2021), refieren que, otro problema que no permite generar el crecimiento respecto a la igualdad, es la elaboración de normativas por parte de organismos internacionales que no están vinculados con esta actividad. Por lo tanto, la organización no tiene la especialidad requerida para poder generar planes estratégicos que integren actividades para cada uno de los grupos poblacionales no solamente de hombres, sino también de las mujeres y otros. A través de este enfoque se puede realizar el análisis de las diversas relaciones y el aporte que los grupos sociales aportan al crecimiento de la economía, por lo que se debe realizar el respeto competitivo a cada uno de ellos.

Asimismo, tuvieron como resultado que el nivel de implementación de los lactarios es medio en 69 %, ya que no se están cumpliendo, en tanto podemos apreciar que la institución no cuenta con un lactario implementado en sus instalaciones, afectando lo que por derecho corresponde a las madres trabajadoras, dichos resultados coinciden con Quintana-Lopez et al. (2022), es crucial desde múltiples perspectivas, tales como la perspectiva de la salud creando un llamado unificado a la promoción y protección de esta práctica. Por lo tanto, se determina que la lactancia materna es una estrategia vital no solo para alimentación de los recién nacidos sino también para promover la igualdad dentro del campo laboral y el bienestar emocional para las madres y los niños lactantes; toda vez que estas perspectivas convergentes hacen un llamado a la promoción activa y al apoyo, tanto en el ámbito clínico como en el marco de políticas y regulaciones, para garantizar el desarrollo saludable de los bebés y el bienestar de las madres.

Además, lo descrito coinciden con la teoría de los derechos fundamentales, teniendo como su máximo defensor a Alexy (1993) quien considera que esta teoría propone que los principales derechos son una clasificación de derechos especiales, los cuales están vinculados a la condición humana. Por lo tanto, radica la importancia de abordar la conciliación entre los roles de las madres trabajadoras a través de políticas efectivas y una mayor participación de las autoridades en esta cuestión. En conjunto, estos autores concluyen en enfatizar la importancia de un enfoque equitativo y saludable para las madres y sus hijos en la sociedad contemporánea.

Además, coinciden con Pineda-Gea et al. (2020), la implementación de lactarios representa un factor de inclusión que de una u otra manera facilita para que las féminas en esta etapa puedan incorporarse a las actividades laborales sin limitaciones. En tanto, las organizaciones han tomado como excusa la no empleabilidad de mujeres en etapa de lactancia debido a que representa un riesgo para el bebé es por ello que la implementación respectiva de estos lactarios permitirá allanar este factor limitante para crear las

posibilidades requeridas, esto indica que para la justicia la igualdad de género es importante y especial, ya que están constantemente verificando dentro de las entidades si dan a cabo dicha regla.

Por otro lado, tuvieron como resultado que existe relación positiva moderada, alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la política nacional de igualdad de género y la implementación de los lactarios, con un Rho Spearman de 0.570, 0.800 y 0.922, revelando la pertinencia de generar el cumplimiento respectivo de la política para facilitar la creación de los lactarios necesarios en cada organización; siendo coincidente con Gómez-Campos (2021), la necesidad e importancia que tienen los lactarios en las entidades públicas y privadas, toda vez que se refleja la necesidad de abordar de manera integral y efectiva la conciliación entre los roles de las madres trabajadoras. Por lo tanto, se puedan crear los espacios suficientes para no generar interferencias o problemas en el lactante, esto indica que la igualdad de género posee una gran virtud dentro de las organizaciones, ya que el estado está constantemente verificando si dentro de dicha organización están cumpliendo con la equidad de género para mejorar el desarrollo personal.

Además, lo descrito coinciden con la teoría moderna de la gobernanza política que desafía la visión convencional según Mayntz (2006) indican que el Estado como torre de control de la sociedad. Más bien, han desarrollado una comprensión y una adaptación más profundas a diferentes necesidades y dinámicas sociales. Por lo tanto, establecieron que la integración de los espacios denominados como lactarios, representan una inversión no solamente para las instituciones sino también para aquellas empresas que tienen la disposición de adecuarse a las normativas pertinentes; por lo que se debe integrar un enfoque representativo que permita la designación financiera necesaria para lograr la inclusión de las mujeres en esta etapa.

Asimismo, coinciden con la teoría de la Dignidad Humana, donde Pollmann y Valdés (2017) considera que esta teoría aborda la importancia intrínseca de cada individuo como ser humano, asimismo reconoce que la dignidad es un concepto complejo que puede ser visto como una cualidad inherente. En

tanto, plantearon la necesidad de contar con un organismo supervisor en cada una de las unidades de gobierno para poder garantizar el respeto a sus orientaciones sexuales, religiosas, entre otros; de modo que éstas tengan la responsabilidad de abordar la complejidad de este tema para hacer cumplir con cada una de las políticas y lineamientos estratégicos dictaminados para la preservación de los derechos excepciones sin excepciones.

Por consiguiente, existe relación positiva moderada y significativa entre política nacional de igualdad de género y la implementación de lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023, con un Rho Spearman de 0.570, además, la implementación de lactarios depende en 32,49 % de la política nacional de igualdad de género, dichos resultados coinciden con Villalobos-Bolívar et al. (2023), quienes sostuvieron que la consideración de los derechos y el fomento de la inclusión también se expresa dentro del entorno organizacional. Por lo general, las madres puedan retornar prontamente a su puesto, esto precisamente porque en múltiples ocasiones este grupo laboral ha experimentado limitaciones porque en las empresas no cuentan con los lactarios para poder brindar el alimento adecuado a sus menores, generando que se retrase su empleabilidad, la cual también es considerada como una forma de discriminación por la existencia de un factor limitante para la contratación o remuneración de las féminas en esta etapa.

Además, lo descrito coincide con la teoría moderna de la gobernanza política según Mayntz (2006), apunta a una gobernanza más inclusiva que pueda adaptarse a las diferentes realidades y necesidades de la sociedad. Por ello corroboran con la teoría de la igualdad, la teoría proporciona el fundamento ético para la implementación de lactarios. Por lo tanto, las legislaciones de muchos países que cumplen con la normatividad relacionada con los lactarios están reconociendo la importancia de los niños desde el momento de su concepción. Estas leyes y regulaciones sobre lactarios se centran en garantizar que las madres tengan la oportunidad de amamantar a sus hijos en ambientes apropiados y cómodos, lo que a su vez contribuye al crecimiento físico y emocional saludable de los bebés, mientras las madres laboran.

De ese mismo modo, coincide con Castiblanco-Moreno et al. (2021), consideran que, dentro del ámbito público, la violencia aparece debido a patrones socioculturales discriminatorios que privilegian a los hombres sobre las mujeres. Por lo tanto, se deben aplicar medidas drásticas para aquellos que no brindan el cumplimiento respectivo a estas políticas, lo cual permitirá la creación de los precedentes respectivos para garantizar el acatamiento necesario, esto indica que es fundamental que existan las herramientas necesarias para las madres gestantes para que con ello puedan laborar de una mejora manera, y de ello cada organización debe estar implementado.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva moderada y significativa entre la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023, con un Rho Spearman de 0.570 y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, la implementación de lactarios depende en 32,49 % de la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 6.2. El nivel de la Política Nacional de Igualdad de Género es medio en 72 %, lo cual es una situación preocupante y que merece una atención urgente; siendo crucial reconocer que la lactancia materna es un derecho fundamental tanto para las madres como para los bebés, y es un aspecto esencial para el bienestar y desarrollo óptimo de los recién nacidos.
- 6.3. El nivel de implementación de los lactarios es medio en 69 %, ya que se observan que no se están cumpliendo, en tanto podemos apreciar que la institución no cuenta con un lactario implementado en sus instalaciones, afectando lo que por derecho corresponde a las madres trabajadoras.
- 6.4. Existe relación positiva moderada, alta, muy alta y significativa entre las dimensiones de la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de los lactarios, con un Rho Spearman de 0.570, 0.800 y 0.922, revelando la pertinencia de generar el cumplimiento respectivo de la política para facilitar la creación de los lactarios necesarios en la institución.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los representantes de la Universidad, proporcionar un espacio adecuado de lactancia mediante la asignación de espacios que contengan la privacidad respectiva y su implementación adecuada para que las madres puedan extraer y almacenar leche materna mientras están en el trabajo, lo que tendrá un impacto positivo en la salud y el desarrollo de los bebés.
- 7.2. A los representantes de la Universidad, fortalecer la conciliación entre el trabajo y la vida personal mediante un seguimiento continuo a cada madre lactante, apoyo por parte de los superiores y apoyo mutuo de sus compañeros de trabajo, para permitir a las madres continuar amamantando mientras cumplen con sus responsabilidades laborales. Además, ayudaran a reducir el ausentismo materno laboral.
- 7.3. A los representantes de la Universidad, monitorear los ambientes de lactancia mediante el cumplimiento de los requisitos legales y su implementación tanto en espacios como el tiempo que debería tener cada lactante, para que contribuya al bienestar de las madres trabajadoras y sus hijos, al mismo tiempo que mejora el entorno laboral al promover la igualdad sin discriminaciones.
- 7.4. A los representantes de la Universidad, gestionar una adecuada implementación y mantenimiento de lactarios, mediante la promoción y manejo adecuado de cada uno de ellos, mayor asignación de presupuestos para su constante mantenimiento y ampliación como renovación de los espacios y mobiliarios, para que permita cuidar la integridad de cada madre en etapa de lactancia.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima-Perú. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20C%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de investigación*. Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arrufat-Martín, S., Rubira-García, R., y Gomes, F. (2022). Deporte, radio e igualdad de género: propuesta de investigación-acción-participación en educación superior. *Revista Internacional de Humanidades*, 26(1). <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.3861>
- Avellaneda, C., Gallego-Hurtado, L.V., Pinilla-Ortiz, C.A., y Trochez-Penagos, L.M. (2022). Percepción de la práctica de lactancia materna extendida en un grupo de apoyo de mujeres. *Revista de salud pública*, 25(1). <https://doi.org/10.15446/rsap.v25n1.104809>
- Alexy, R. (1993). *Theorie der Grundrecht*. Madrid: Fareso S. A. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>
- Barboza, M., Colona-Guadalupe, C., Aguirre-Castañeda, H., y Ortega-Gutierrez, E. (2021). Revoluciones digitales y protestas globales: vigilar, compartir, imaginar. *Revista científica searching de ciencias humanas y sociales*, 2(1), 97–106. <https://doi.org/10.46363/searching.v1i2.145>
- Castiblanco-Moreno, S.E., Barbosa-Camargo, M.I., y Isaza-Castro, J.G. (2021). Desarrollo humano e igualdad de género. Un análisis de datos panel a la luz del ODS5. *Revista Estudios Feministas, Florianópolis*, 30(3). <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n377953>

- Castro-Maldonado, J. J., Gómez-Macho, L. K., y Camargo-Casallas, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Revista Tecnura*, 27(75). <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/Tecnura/article/view/19171/18635>
- Chasi, E. (2020). La lactancia como un derecho de la Transmodernidad. Obtenido de https://www.academia.edu/42693915/La_lactancia_como_un_derecho_de_la_Transmodernidad
- Cortis, N., Foley, M., y Williamson, S. (2021). Change agents or defending the status quo? How senior leaders frame workplace gender equality. *Revista Wiley*, 12(1). <https://doi.org/10.1111/gwao.12742>
- Coslado, M.A., Ros, G., y Sanz-Casado, E. (2023). Análisis de buenas prácticas editoriales en igualdad de género en España. *Revista Española de Documentación Científica*, 46 (1), e 348. <https://doi.org/10.3989/redc.2023.1.1952>
- Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP (2019). Política Nacional de Igualdad de Género. Lima – Perú. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/Pol%C3%ADtica-nacional-de-igualdad-de-g%C3%A9nero-DS-008-2019-MIMP-Legis.pe_.pdf?fbclid=IwAR0INeju_UgOBi08T8TQ9pKzXROsKyrRWtMcXwS5VVK84HLt8xrFDzdbSVk
- Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. (26 de julio del 2021). <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1976374-4>
- Eger, C. (2021). Equality and Gender at Work in Islam: The Case of the Berber Population of the High Atlas Mountains. *Copenhagen Business School*, 31(2). <https://doi.org/10.1017/beq.2020.21>

- Ferro-Vásquez, A., Idme-Condori, W., Escalante-Gutiérrez, J. B., Lezcano-López, G. S., y Espitia-Sosa, R. K. (2022). Implementación de políticas públicas de género en la violencia contra la mujer. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2574-2594. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3267
- García, R. (2019). Lactancia: derecho garantizado en el sistema jurídico ecuatoriano. Una mirada desde el enfoque de género y la doctrina de protección integral de la niñez. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 49 (13). <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v49n131.a05>
- González-Castell, L.D., Unar-Munguía Unar-Munguía, M., Bonvecchio-Arenas, A., y Rivera-Dommarco, J. (2020). Situación de las prácticas de lactancia materna y alimentación complementaria en México: resultados de la Ensanut 2018-19. *Revista salud pública*, 32(1). <https://doi.org/10.21149/11567>
- González-Castell, L.D., Unar-Munguía, M., Bonvecchio-Arenas, A., y Ramírez-Silva, I. (2023). Prácticas de lactancia materna y alimentación complementaria en menores de dos años de edad en México. *Revista salud pública*, 65(1). <https://doi.org/10.21149/14805>
- Guillermo-Girao, M.A., y Gómez-Campos, S.N. (2021). Fomento de la igualdad de género: un gran desafío para la gobernanza en Perú. Saber Servir: *Revista de la escuela nacional de administración Pública*, 31 (6), 122–144. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.07>.
- Hernández-González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Kaufman, M, R., Eschliman, E.L., y Sanchez-Karver, T. (2023). Differentiating sex and gender in health research to achieve gender equity. *Policy & practice*, 24(7). <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.22.289310>
- Kim, C., Teo, C., y Nielsen, A., y Chum, A. (2022). Macro-level gender equality and women's depressive symptoms in South Korea: a longitudinal study.

Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 58(3).
<https://doi.org/10.1007/s00127-022-02335-6>

Lahera, E., (2004). Política y Políticas Públicas. *Serie Políticas Sociales, Las Naciones Unidas*, (95). 1-32.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6085/1/S047600_es.pdf

Lau, V.W., Scott, V.L., y Warren, M. (2022). Moving from problems to solutions: A review of gender equality interventions at work using an ecological systems approach. *Revista Wiley*, 10(1). <https://doi.org/10.1002/job.2654>

Mayntz, R., (2006). Governance en el Estado Moderno. *Revista POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, (11), 103-117.
<https://www.redalyc.org/pdf/522/52235599004.pdf>

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loayza, R., y Martel, C. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). MTPE resalta importancia de lactarios en centros de labores del sector público y privado. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/49997-mtpe-resalta-importancia-de-lactarios-en-centros-de-labores-del-sector-publico-y-privado>

Molina-Subiabre, M.A., Oporto-Montecinos, T.D., Ortiz-Ortiz, V.C., y Roa-Villaseñor, X.B. (2022). Políticas e intervenciones para fomentar la lactancia materna exclusiva en la atención primaria en Chile. *Revista benessere*, 7(1). <https://doi.org/10.22370/bre.71.2022.3312>

Moss-Racusin, C.A., Rapp, S.A., Brown, S.S., y Brien, K.A. (2022). Gender Equality Eliminates Gender Gaps in Engagement With Female-Stereotypic Domains. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 35(1). <https://doi.org/10.1037/xap0000459.supp>

- Moya-Díaz, I., y De Juanas, A. (2022). Percepción del profesorado sobre la igualdad de género y el currículo oculto. *Revista Internacional de Humanidades*, 10(1). <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4125>
- Mucha-Hospinal, L.F., Chamorro-Mejía, R., y Oseda-Lazo, M.E. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revista Desafíos*. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Nguyen-Duc, H. (2022). Social policy in gender equality, empowerment and opportunities for women and girls in vietnam. *Journal of Research of the University of Quindío*, 35(1). <https://doi.org/10.33975/riuq.vol35n1.1098>
- Organización de las Naciones Unidas (2023). Informe de los objetivos de desarrollo sostenible. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*18c10kc*_ga*MTA4MTcyMDg0Mi4xNjk3NDY5MzQ0*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcwMTc4ODE2OC4zLjEuMTcwMTc4ODIwNS4wLjAuMA..
- Panu, G.R., y Martínez-Usarralde, M.J. (2022). Comparando la igualdad de género en Colombia: Índice de Participación Equitativa de Género. *Revista Colombiana de Educación*, 88(1). <https://doi.org/10.17227/rce.num88-13228>
- Pineda-Gea, F., Vilar-Zaldívar, G., y Cerda-Martínez, E.J. (2020). Limitaciones para la implementación de la lactancia materna exclusiva y su efecto en el estado nutricional de los niños menores de 1 año. *Revista Torreón Universitario*, 10(27). <https://doi.org/10.5377/torreon.v10i27.10840>
- Quintana-Lopez, V. A., Bojorquez-Díaz, C. I., Díaz-López, K. de J., y Mejía-León, M. E. (2022). Percepción de igualdad de género en la formación de universitarios del área de la salud. *Revista ProPulsión*, 4(1), 78–91. <https://doi.org/10.53645/revprop.v4i1.77>
- Ramos-Galarza, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. *CienciAmérica*, 9(4). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

- Sambrano, J. (2020). *Métodos de Investigación. Bogotá.*
<https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/metodos-de-investigacion-1593789556?location=5>
- Soares-Moura, E. (2022). "I Can't Because I Am a Man": Masculinity, Manhood, and Gender Equality in Sport for Development. *Sociology of Sport Journal*, 39(1).
<https://doi.org/10.1123/ssj.2020-0166>
- Uyuni, Y.R., Haryanti, E., y Izzuddin, I. (2023). Women's images and gender equality in Arabic textbooks for non-Arabic speakers: A case study on Al-Asas in Sudan. *Hervormde Teologiese Studies*, 77(9).
<https://doi.org/10.4102/hts.v79i2.7790>
- Veloza-Gamba, R. (2023). Validez y fiabilidad del instrumento de análisis cuantitativo del uso de las redes sociales y el desarrollo de la inteligencia emocional en adolescente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6522
- Venancio, S.I., y Buccini, G. (2023). Implementation of strategies and programs for breastfeeding, complementary feeding, and malnutrition of young children in Brazil: advances and challenges. *Instituto de Saúde*, 13(1).
<https://doi.org/10.1590/0102-311XEN053122>
- Villalobos-Bolívar, E., Camargo-Sánchez, A., y Vargas, R. (2023). Experiencias en la implementación de servicios para la protección de la lactancia materna en Bogotá. *Revista de Salud Pública*, 25(1).
<https://doi.org/10.15446/rsap.v25n1.103592>
- Vinska, O., y Tokar, V. (2021). Cluster analysis of the european union gender equality and economic development. *Management and Economics Engineering*, 37(2). <https://doi.org/10.3846/bmee.2021.15382>
- Yucra-Quispe, T., y Bernedo-Villalta, L.Z. (2020). Epistemología e investigación cuantitativa. *Revista Gobernanza*.
<https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/88/471>

Zhu, X., Lee-Cooke, F., Chen, L., y Sun, C. (2022). How inclusive is workplace gender equality research in the Chinese context? Taking stock and looking ahead. *Journal of Human Resource Management*, 33(1). <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1988680>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Política Nacional de Igualdad de Género	Es un enfoque integral que aborda la discriminación estructural experimentada por mujeres en sus diversas circunstancias, y se dirige a todos los niveles de gobierno: nacional, regional y local (Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP, 2019)	Este en foque se ocupa de la discriminación estructural que las mujeres enfrentan en diversas situaciones, en todos los niveles gubernamentales, ya sea a nivel nacional, regional o local. La variable se medirá mediante un cuestionario, considerando sus dimensiones e indicadores. (Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP, 2019)	Mujeres trabajadoras en edad fértil	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones - Licencia de lactancia - Oportunidades - Protección 	Ordinal
			Equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad - Políticas - Programas - Capacitación 	
			Igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos - Equidad - Beneficios - Trato justo 	
Implementación de lactarios	Consiste en facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida personal, ya que permiten a las	Consiste en favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, al posibilitar que las madres sigan	Adecuación de infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> - Equipamiento - Igualdad - Oportunidades - Conciliación 	Ordinal

	<p>madres continuar amamantando mientras cumplen con sus responsabilidades laborales. Además, ayudan a reducir el ausentismo materno. (Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, 2021)</p>	<p>amamantando mientras cumplen con sus medidas profesionales; la variable se medirá mediante un cuestionario, considerando sus dimensiones e indicadores.(Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, 2021)</p>	Flexibilidad de horarios	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño - Productividad - Vacaciones 	
			Ambientes idóneos	<ul style="list-style-type: none"> - Espacios apropiados - Relaciones sociales - Estrategias - Didácticas 	

Fuente: *Elaboración propia*

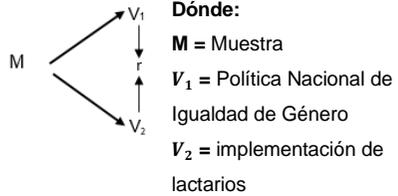
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Política Nacional de Igualdad de Género e implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la Política Nacional de Igualdad de Género en la Universidad Nacional de San Martín, 2023? ¿Cuál es el nivel de implementación de los lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023. Identificar el nivel de implementación de los lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023. Definir la relación entre las dimensiones de la Política Nacional de Igualdad de Género y la implementación de los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023</p>	<p>Hipótesis general H_i: Existe relación positiva y significativa entre la Política Nacional de Igualdad de Género y los lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H₁: El nivel de la Política Nacional de Igualdad de Género, respecto a la implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023; es alto. H₂: El nivel de implementación de los lactarios, en la Universidad Nacional de San Martín, 2023; es alto. H₃: Existe relación positiva y significativa entre la Política Nacional de Igualdad de Género y las dimensiones de los lactarios en</p>	<p>Técnica Para la presente investigación, se utilizó como técnica la encuesta</p> <p>Instrumentos Para la presente investigación, se utilizó como instrumento el cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

Tipo: Básica

Diseño de investigación: No experimental, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal



Población: Para el presente estudio la población estuvo conformada por 375 trabajadoras universitarias en edad fértil que laboran en la Universidad Nacional de San Martín entre los 22 y 49 años de edad.

Muestra: Para el presente estudio la muestra fue de 65 trabajadoras de la Universidad Nacional de San Martín

Variables	Dimensiones
Política Nacional de Igualdad de Género	Mujeres trabajadoras en edad fértil
	Equidad de género.
	Igualdad de oportunidades
implementación de los lactarios	Adecuación de infraestructura
	Flexibilidad de horarios
	Ambientes idóneos

Instrumentos

Cuestionario: Política Nacional de Igualdad de Género

INTRUCCIONES: Estimado (a) colaborador (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de la Política nacional de igualdad de género. Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
Mujeres trabajadoras en edad fértil						
01	Cuenta con las condiciones mínimas en su centro labores					
02	Cuenta con oportunidad de tener licencia de lactancia en caso de quedar embarazada					
03	Como colaboradora en edad fértil cuenta con las mismas oportunidades que sus demás compañeros de trabajo					
04	Considera que sus superiores le comunican las oportunidades que tiene como colaboradora de la institución					
05	Se siente protegida por su institución debido a su edad de fertilidad					
06	Siente el apoyo de sus superiores ante cualquier inconveniente laboral					

07	Considera que sus compañeros de trabajo le protegen y ayudan ante cualquier previsto					
Equidad de género						
08	Considera que existe un trato igualitario en su centro de trabajo					
09	Sus superiores son justos en sus tratos a toda la personal femenino					
10	Considera que existe una buena aplicación de las políticas de igualdad de genero					
11	Considera que el personal conoce las políticas de igualdad de género					
12	Es participe de programas de igualdad de género					
13	Es participe en capacitaciones de igualdad de género					
14	Sus superiores brindan flexibilidades para que participen en talleres y charlas de igualdad de genero					
Igualdad de oportunidades						
15	Considera que en su centro de labores se respeta sus derechos					
16	Sus superiores incentivan en el personal el respeto por los derechos de todo el personal					
17	Considera que existe una equidad en la distribución de funciones					
18	Considera equitativo la distribución de metas en la organización					
19	Considera que tiene igualdad de beneficios en relación a sus demás compañeros					
20	Le brindan un trato justo a todos los colaboradores					

Cuestionario: Implementación de lactarios

INTRUCCIONES: Estimado (a) colaborador (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de la Política nacional de igualdad de género. Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
Adecuación de infraestructura						
01	Se cuenta con todo el equipamiento en infraestructura para una adecuada lactancia.					
02	Se brinda un trato igualitario a todas las féminas					
03	Considera que tiene mayores oportunidades en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia					
04	Considera que se gestiona el mantenimiento de las infraestructuras para una adecuada lactancia					
05	Considera que el personal femenino tiene igualdad de oportunidades					
06	Considera que sus superiores son flexibles en cuanto al horario de lactancia que le corresponde a cada personal femenino que lo requiere					
07	Considera que el personal femenino ha llegado a conciliaciones con sus superiores en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada					

	lactancia					
Flexibilidad de horarios						
08	Considera adecuado el desempeño del personal encargado de la implementación de lactarios					
09	Considera oportuno la intervención del personal responsable de la implementación de lactarios					
10	Considera adecuado el nivel de productividad del personal femenino en etapa de lactancia.					
11	Considera que la institución le brinda todas las comodidades para un adecuado proceso de lactancia					
12	Se evalúa la productividad del personal femenino en etapa de lactancia de manera constante					
13	El personal femenino en etapa de lactancia cuenta con sus beneficios como sus vacaciones.					
14	Considera que sus superiores brindan al personal femenino en proceso de lactancia todos sus beneficios como corresponde de acuerdo a ley					
Ambientes idóneos						
15	Los ambientes cuentan con espacios apropiados					
16	Se tiene adecuadas relaciones sociales entre el personal femenino.					
17	Considera que existe un buen ambiente laboral producto de las relaciones sociales entre compañeros de trabajo					
18	Considera que se difunde a todo el personal las estrategias a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos					
19	Considera que el personal aplica estrategias para el cumplimiento de los objetivos					

20	Considera que el personal aplica didácticas para el cumplimiento de los objetivos					
-----------	---	--	--	--	--	--

Consentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Política Nacional de Igualdad de Género e implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023

Investigador (a): Calderón Mera Yamalyt Madheley

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Política Nacional de Igualdad de Género e implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre política nacional de igualdad de género y la implementación de lactarios, en la universidad nacional de San Martín, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En nuestra región, como en nuestra provincia la falta de lactarios en las entidades públicas y privadas, es una situación preocupante y que merece una atención urgente; siendo crucial reconocer que la lactancia materna es un derecho fundamental tanto para las madres como para los bebés, y es un aspecto esencial para el bienestar y desarrollo óptimo de los recién nacidos; ya que a pesar de las normas existentes vemos en la realidad que no se están cumpliendo, en tanto aún podemos apreciar que no todas las instituciones cuentan con un lactario implementado en sus instalaciones, afectando lo que por derecho corresponde a las madres trabajadoras

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Política Nacional de Igualdad de Género e implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 05 minutos y se realizará en los ambientes de la Universidad Nacional de San Martín, 2023. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Obligatorio a partir de 18 años*



Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Calderón Mera Yamalyt Madheley, email: yamalytcalderon@gmail.com y docente asesor Dr. Renan Saavedra Sandoval.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Mandith Díaz Panduro
Fecha y hora: 18-11-2023 H. 10:32 a.m.
Firma: 

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

*Obligatorio a partir de 18 años

Validación de instrumentos



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Política Nacional de Igualdad de género

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Mujeres trabajadoras en edad fértil													
01	Cuenta con las condiciones mínimas en su centro labores				X				X				X	
02	Cuenta con oportunidad de tener licencia de lactancia en caso de quedar embarazada				X				X				X	
03	Como colaboradora en edad fértil cuenta con las mismas oportunidades que sus demás compañeros de trabajo			X					X			X		
04	Considera que sus superiores le comunican las oportunidades que tiene como colaboradora de la institución				X				X				X	
05	Se siente protegida por su institución debido a su edad de fertilidad				X			X					X	
06	Siente el apoyo de sus superiores ante cualquier inconveniente laboral			X				X					X	
07	Considera que sus compañeros de trabajo le protegen y ayudan ante cualquier previsto				X				X			X		
	N° DIMENSIONES / ítems													
	Equidad de género													
08	Considera que existe un trato igualitario en su centro de trabajo				X				X			X		
09	Sus superiores son justos en sus tratos a toda la personal femenino				X				X				X	
10	Considera que existe una buena aplicación de las políticas de igualdad de género			X					X				X	
11	Considera que el personal conoce las políticas de igualdad de género				X			X					X	
12	Es participe de programas de igualdad de género				X				X				X	
13	Es participe en capacitaciones de igualdad de género			X					X				X	
14	Sus superiores brindan flexibilidades para que participen en talleres y charlas de igualdad de género				X				X			X		
	N° DIMENSIONES / ítems													
	Igualdad de oportunidades													
15	Considera que en su centro de labores se respeta sus derechos				X				X				X	
16	Sus superiores incentivan en el personal el respeto por los derechos de todo el personal				X				X			X		
17	Considera que existe una equidad en la distribución de funciones			X					X				X	

18	Considera equitativo la distribución de metas en la organización				X			X					X	
19	Considera que tiene igualdad de beneficios en relación a sus demás compañeros				X				X				X	
20	Le brindan un trato justo a todos los colaboradores				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Dávila, Keller **DNI: 41997504**

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad, Gestión y Políticas Públicas

Tarapoto, 17 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Adecuación de infraestructura													
01	Se cuenta con todo el equipamiento en infraestructura para una adecuada lactancia.				X				X				X	
02	Se brinda un trato igualitario a todas las féminas				X				X				X	
03	Considera que tiene mayores oportunidades en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia				X				X				X	
04	Considera que se gestiona el mantenimiento de las infraestructuras para una adecuada lactancia				X				X				X	
05	Considera que el personal femenino tiene igualdad de oportunidades				X				X				X	
06	Considera que sus superiores son flexibles en cuanto al horario de lactancia que le corresponde a cada personal femenino que lo requiere				X			X					X	
07	Considera que el personal femenino ha llegado a conciliaciones con sus superiores en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia				X				X			X		
	DIMENSIONES / ítems													
	Flexibilidad de horarios													
08	Considera adecuado el desempeño del personal encargado de la implementación de lactarios			X					X				X	
09	Considera oportuno la intervención del personal responsable de la implementación de lactarios				X				X				X	
10	Considera adecuado el nivel de productividad del personal femenino en etapa de lactancia.				X				X				X	
11	Considera que la institución le brinda todas las comodidades para un adecuado proceso de lactancia				X			X					X	
12	Se evalúa la productividad del personal femenino en etapa de lactancia de manera constante				X				X				X	
13	El personal femenino en etapa de lactancia cuenta con sus beneficios como sus vacaciones.			X					X				X	
14	Considera que sus superiores brindan al personal femenino en proceso de lactancia todos sus beneficios como corresponde de acuerdo a ley				X				X			X		
	DIMENSIONES / ítems													
	Ambientes Idóneos													
15	Los ambientes cuentan con espacios apropiados				X				X			X		
16	Se tiene adecuadas relaciones sociales entre el personal femenino.				X				X				X	
17	Considera que existe un buen ambiente laboral producto de las relaciones sociales entre compañeros de trabajo			X					X				X	
18	Considera que se difunde a todo el personal las estrategias a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos				X				X				X	
19	Considera que el personal aplica estrategias para el cumplimiento de los objetivos				X				X				X	

20	Considera que el personal aplica didácticas para el cumplimiento de los objetivos			X			X			X	
----	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Dávila, Keller **DNI: 41997504**

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad, Gestión y Políticas Públicas

Tarapoto, 17 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Política Nacional de Igualdad de género

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Mujeres trabajadoras en edad fértil													
01	Cuenta con las condiciones mínimas en su centro labores				X				X					X
02	Cuenta con oportunidad de tener licencia de lactancia en caso de quedar embarazada				X				X					X
03	Como colaboradora en edad fértil cuenta con las mismas oportunidades que sus demás compañeros de trabajo				X				X					X
04	Considera que sus superiores le comunican las oportunidades que tiene como colaboradora de la institución				X				X					X
05	Se siente protegida por su institución debido a su edad de fertilidad				X				X					X
06	Siente el apoyo de sus superiores ante cualquier inconveniente laboral				X				X					X
07	Considera que sus compañeros de trabajo le protegen y ayudan ante cualquier previsto				X				X					X
	N° DIMENSIONES / ítems													
	Equidad de género													
08	Considera que existe un trato igualitario en su centro de trabajo				X				X					X
09	Sus superiores son justos en sus tratos a toda la personal femenino				X				X					X
10	Considera que existe una buena aplicación de las políticas de igualdad de género				X				X					X
11	Considera que el personal conoce las políticas de igualdad de género				X				X					X
12	Es participe de programas de igualdad de género				X				X					X
13	Es participe en capacitaciones de igualdad de género				X				X					X
14	Sus superiores brindan flexibilidades para que participen en talleres y charlas de igualdad de género				X				X					X
	N° DIMENSIONES / ítems													
	Igualdad de oportunidades													
15	Considera que en su centro de labores se respeta sus derechos				X				X					X
16	Sus superiores incentivan en el personal el respeto por los derechos de todo el personal				X				X					X
17	Considera que existe una equidad en la distribución de funciones				X				X					X

18	Considera equitativo la distribución de metas en la organización				X				X			X
19	Considera que tiene igualdad de beneficios en relación a sus demás compañeros				X				X			X
20	Le brindan un trato justo a todos los colaboradores				X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. RENE FELIPE RAMOS GUEVARA **DNI: 30415441**

Especialidad del validador (a): Constitucional y Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Rene Felipe Ramos Guevara
C.A.A. 02197
DOCTOR EN DERECHO

Tarapoto, 14 de noviembre de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Adecuación de infraestructura													
01	Se cuenta con todo el equipamiento en infraestructura para una adecuada lactancia.				X				X				X	
02	Se brinda un trato igualitario a todas las féminas				X				X				X	
03	Considera que tiene mayores oportunidades en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia				X				X				X	
04	Considera que se gestiona el mantenimiento de las infraestructuras para una adecuada lactancia				X				X				X	
05	Considera que el personal femenino tiene igualdad de oportunidades				X				X				X	
06	Considera que sus superiores son flexibles en cuanto al horario de lactancia que le corresponde a cada personal femenino que lo requiere				X				X				X	
07	Considera que el personal femenino ha llegado a conciliaciones con sus superiores en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	Flexibilidad de horarios													
08	Considera adecuado el desempeño del personal encargado de la implementación de lactarios				X				X				X	
09	Considera oportuno la intervención del personal responsable de la implementación de lactarios				X				X				X	
10	Considera adecuado el nivel de productividad del personal femenino en etapa de lactancia.				X				X				X	
11	Considera que la institución le brinda todas las comodidades para un adecuado proceso de lactancia				X				X				X	
12	Se evalúa la productividad del personal femenino en etapa de lactancia de manera constante				X				X				X	
13	El personal femenino en etapa de lactancia cuenta con sus beneficios como sus vacaciones.				X				X				X	
14	Considera que sus superiores brindan al personal femenino en proceso de lactancia todos sus beneficios como corresponde de acuerdo a ley				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	Ambientes Idóneos													
15	Los ambientes cuentan con espacios apropiados				X				X				X	
16	Se tiene adecuadas relaciones sociales entre el personal femenino.				X				X				X	
17	Considera que existe un buen ambiente laboral producto de las relaciones sociales entre compañeros de trabajo				X				X				X	
18	Considera que se difunde a todo el personal las estrategias a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos				X				X				X	
19	Considera que el personal aplica estrategias para el cumplimiento de los objetivos				X				X				X	

20	Considera que el personal aplica didácticas para el cumplimiento de los objetivos			X			X			X
----	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. RENE FELIPE RAMOS GUEVARA **DNI: 30415441**

Especialidad del validador (a): Constitucional y Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Rene Felipe Ramos Guevara
C.A.A. 02197
DOCTOR EN DERECHO

Tarapoto, 14 de noviembre de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Política Nacional de Igualdad de género

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Mujeres trabajadoras en edad fértil													
01	Cuenta con las condiciones mínimas en su centro labores				X				X					X
02	Cuenta con oportunidad de tener licencia de lactancia en caso de quedar embarazada				X				X			X		
03	Como colaboradora en edad fértil cuenta con las mismas oportunidades que sus demás compañeros de trabajo				X				X					X
04	Considera que sus superiores le comunican las oportunidades que tiene como colaboradora de la institución			X					X					X
05	Se siente protegida por su institución debido a su edad de fertilidad				X				X					X
06	Siente el apoyo de sus superiores ante cualquier inconveniente laboral				X			X						X
07	Considera que sus compañeros de trabajo le protegen y ayudan ante cualquier previsto				X				X					X
	N° DIMENSIONES / Items													
	Equidad de género													
08	Considera que existe un trato igualitario en su centro de trabajo				X				X					X
09	Sus superiores son justos en sus tratos a toda la personal femenino				X				X					X
10	Considera que existe una buena aplicación de las políticas de igualdad de género				X				X					X
11	Considera que el personal conoce las políticas de igualdad de género			X					X			X		
12	Es participe de programas de igualdad de género				X			X						X
13	Es participe en capacitaciones de igualdad de género				X				X					X
14	Sus superiores brindan flexibilidades para que participen en talleres y charlas de igualdad de género				X				X					X
	N° DIMENSIONES / Items													
	Igualdad de oportunidades													
15	Considera que en su centro de labores se respeta sus derechos				X				X					X
16	Sus superiores incentivan en el personal el respeto por los derechos de todo el personal				X				X					X
17	Considera que existe una equidad en la distribución de funciones				X				X					X

18	Considera equitativo la distribución de metas en la organización			X				X				X
19	Considera que tiene igualdad de beneficios en relación a sus demás compañeros			X				X				X
20	Le brindan un trato justo a todos los colaboradores			X			X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Victor Manuel Vallejos Monja **DNI: 42183659**

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad.

Tarapoto, 17 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DR. VICTOR MANUEL VALLEJOS MONJA
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Adecuación de infraestructura													
01	Se cuenta con todo el equipamiento en infraestructura para una adecuada lactancia.				X				X				X	
02	Se brinda un trato igualitario a todas las féminas				X				X				X	
03	Considera que tiene mayores oportunidades en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia				X				X				X	
04	Considera que se gestiona el mantenimiento de las infraestructuras para una adecuada lactancia				X				X				X	
05	Considera que el personal femenino tiene igualdad de oportunidades			X					X				X	
06	Considera que sus superiores son flexibles en cuanto al horario de lactancia que le corresponde a cada personal femenino que lo requiere				X				X				X	
07	Considera que el personal femenino ha llegado a conciliaciones con sus superiores en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	Flexibilidad de horarios													
08	Considera adecuado el desempeño del personal encargado de la implementación de lactarios				X				X				X	
09	Considera oportuno la intervención del personal responsable de la implementación de lactarios				X				X				X	
10	Considera adecuado el nivel de productividad del personal femenino en etapa de lactancia.				X				X			X		
11	Considera que la institución le brinda todas las comodidades para un adecuado proceso de lactancia			X					X				X	
12	Se evalúa la productividad del personal femenino en etapa de lactancia de manera constante				X				X				X	
13	El personal femenino en etapa de lactancia cuenta con sus beneficios como sus vacaciones.				X				X				X	
14	Considera que sus superiores brindan al personal femenino en proceso de lactancia todos sus beneficios como corresponde de acuerdo a ley				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													
	Ambientes Idóneos													
15	Los ambientes cuentan con espacios apropiados				X				X				X	
16	Se tiene adecuadas relaciones sociales entre el personal femenino.				X				X				X	
17	Considera que existe un buen ambiente laboral producto de las relaciones sociales entre compañeros de trabajo				X				X				X	
18	Considera que se difunde a todo el personal las estrategias a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos				X				X			X		
19	Considera que el personal aplica estrategias para el cumplimiento de los objetivos			X					X				X	

20	Considera que el personal aplica didácticas para el cumplimiento de los objetivos				X				X				X	
----	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Victor Manuel Vallejos Monja **DNI: 42183659**

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad, Gestión y Políticas Públicas

Tarapoto, 17 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DR. VICTOR MANUEL VALLEJOS MONJA
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Política Nacional de Igualdad de género

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Mujeres trabajadoras en edad fértil													
01	Cuenta con las condiciones mínimas en su centro labores				X				X			x		
02	Cuenta con oportunidad de tener licencia de lactancia en caso de quedar embarazada				X				X				X	
03	Como colaboradora en edad fértil cuenta con las mismas oportunidades que sus demás compañeros de trabajo			x					X				X	
04	Considera que sus superiores le comunican las oportunidades que tiene como colaboradora de la institución				X				X				X	
05	Se siente protegida por su institución debido a su edad de fertilidad				X			x					X	
06	Siente el apoyo de sus superiores ante cualquier inconveniente laboral				X				X				X	
07	Considera que sus compañeros de trabajo le protegen y ayudan ante cualquier previsto				X				X				X	
	N° DIMENSIONES / ítems													
	Equidad de género													
08	Considera que existe un trato igualitario en su centro de trabajo				X				X				X	
09	Sus superiores son justos en sus tratos a toda la personal femenino				X				X				X	
10	Considera que existe una buena aplicación de las políticas de igualdad de género				X				X				X	
11	Considera que el personal conoce las políticas de igualdad de género				X				X				X	
12	Es participe de programas de igualdad de género				X				X				X	
13	Es participe en capacitaciones de igualdad de género			x					X				X	
14	Sus superiores brindan flexibilidades para que participen en talleres y charlas de igualdad de género				X				X				X	
	N° DIMENSIONES / ítems													
	Igualdad de oportunidades													
15	Considera que en su centro de labores se respeta sus derechos				X				X				X	
16	Sus superiores incentivan en el personal el respeto por los derechos de todo el personal				X				X				X	
17	Considera que existe una equidad en la distribución de funciones				X				X			x		

18	Considera equitativo la distribución de metas en la organización				X				X			X
19	Considera que tiene igualdad de beneficios en relación a sus demás compañeros				X				X			X
20	Le brindan un trato justo a todos los colaboradores				X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Santisteban Seclén, Rubén

DNI: 43759331

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública/Doctor en Derecho

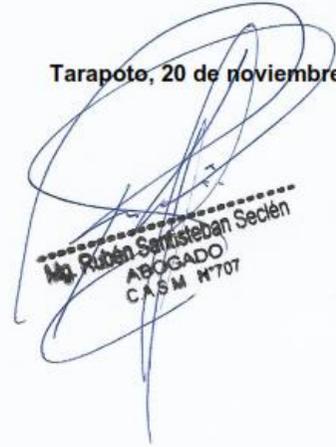
¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 20 de noviembre de 2023


 Mg. Rubén Santisteban Seclén
 ABOGADO
 C.A.S.M. N°707

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Adecuación de infraestructura													
01	Se cuenta con todo el equipamiento en infraestructura para una adecuada lactancia.				X				X				X	
02	Se brinda un trato igualitario a todas las féminas				X				X				X	
03	Considera que tiene mayores oportunidades en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia				X				X				X	
04	Considera que se gestiona el mantenimiento de las infraestructuras para una adecuada lactancia				X				X				X	
05	Considera que el personal femenino tiene igualdad de oportunidades				X				X				X	
06	Considera que sus superiores son flexibles en cuanto al horario de lactancia que le corresponde a cada personal femenino que lo requiere			x					X				X	
07	Considera que el personal femenino ha llegado a conciliaciones con sus superiores en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia				X				X				X	
	DIMENSIONES / Items													
	Flexibilidad de horarios													
08	Considera adecuado el desempeño del personal encargado de la implementación de lactarios				X				X				X	
09	Considera oportuno la intervención del personal responsable de la implementación de lactarios				X				X				X	
10	Considera adecuado el nivel de productividad del personal femenino en etapa de lactancia.				X			x					X	
11	Considera que la institución le brinda todas las comodidades para un adecuado proceso de lactancia				X				X				X	
12	Se evalúa la productividad del personal femenino en etapa de lactancia de manera constante				X				X				X	
13	El personal femenino en etapa de lactancia cuenta con sus beneficios como sus vacaciones.				X				X				X	
14	Considera que sus superiores brindan al personal femenino en proceso de lactancia todos sus beneficios como corresponde de acuerdo a ley				X				X				X	
	DIMENSIONES / Items													
	Ambientes Idóneos													
15	Los ambientes cuentan con espacios apropiados				X				X				X	
16	Se tiene adecuadas relaciones sociales entre el personal femenino.				X				X				X	
17	Considera que existe un buen ambiente laboral producto de las relaciones sociales entre compañeros de trabajo				X				X				X	
18	Considera que se difunde a todo el personal las estrategias a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos				X				X			x		
19	Considera que el personal aplica estrategias para el cumplimiento de los objetivos				X				X				X	
20	Considera que el personal aplica didácticas para el cumplimiento de los objetivos				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Santisteban Seclén Rubén

DNI: 43759331

Especialidad del validador (a): Magister en gestión Pública/Doctor en Derecho

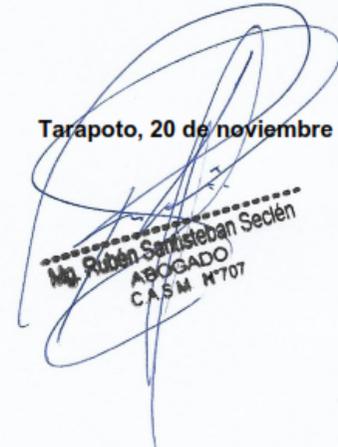
¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 20 de noviembre del 2023


Mg. Rubén Santisteban Seclén
ABOGADO
C.A.S.M. N°707

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Política Nacional de Igualdad de género

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Mujeres trabajadoras en edad fértil													
01	Cuenta con las condiciones mínimas en su centro labores				X				X				X	
02	Cuenta con oportunidad de tener licencia de lactancia en caso de quedar embarazada				X				X				X	
03	Como colaboradora en edad fértil cuenta con las mismas oportunidades que sus demás compañeros de trabajo				X				X				X	
04	Considera que sus superiores le comunican las oportunidades que tiene como colaboradora de la institución				X				X				X	
05	Se siente protegida por su institución debido a su edad de fertilidad				X				X				X	
06	Siente el apoyo de sus superiores ante cualquier inconveniente laboral				X				X				X	
07	Considera que sus compañeros de trabajo le protegen y ayudan ante cualquier previsto				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ítems													
	Equidad de género													
08	Considera que existe un trato igualitario en su centro de trabajo				X				X				X	
09	Sus superiores son justos en sus tratos a toda la personal femenino				X				X				X	
10	Considera que existe una buena aplicación de las políticas de igualdad de género				X				X				X	
11	Considera que el personal conoce las políticas de igualdad de género				X				X				X	
12	Es participe de programas de igualdad de género				X				X				X	
13	Es participe en capacitaciones de igualdad de género				X				X				X	
14	Sus superiores brindan flexibilidades para que participen en talleres y charlas de igualdad de género				X				X				X	
	Nº DIMENSIONES / ítems													
	Igualdad de oportunidades													
15	Considera que en su centro de labores se respeta sus derechos				X				X				X	
16	Sus superiores incentivan en el personal el respeto por los derechos de todo el personal				X				X				X	
17	Considera que existe una equidad en la distribución de funciones				X				X				X	

18	Considera equitativo la distribución de metas en la organización				X				X			X
19	Considera que tiene igualdad de beneficios en relación a sus demás compañeros				X				X			X
20	Le brindan un trato justo a todos los colaboradores				X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Abg. Mg. Leidy Diana Najar Valdivieso **DNI: 45865129**

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 14 de noviembre de 2023


 Abg. Mg. Leidy Diana Najar Valdivieso
 DNI N° 45865129

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Adecuación de infraestructura													
01	Se cuenta con todo el equipamiento en infraestructura para una adecuada lactancia.				X				X					X
02	Se brinda un trato igualitario a todas las féminas				X				X					X
03	Considera que tiene mayores oportunidades en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia				X				X					X
04	Considera que se gestiona el mantenimiento de las infraestructuras para una adecuada lactancia				X				X					X
05	Considera que el personal femenino tiene igualdad de oportunidades				X				X					X
06	Considera que sus superiores son flexibles en cuanto al horario de lactancia que le corresponde a cada personal femenino que lo requiere				X				X					X
07	Considera que el personal femenino ha llegado a conciliaciones con sus superiores en cuanto a la adecuación de infraestructura para una adecuada lactancia				X				X					X
	DIMENSIONES / ítems													
	Flexibilidad de horarios													
08	Considera adecuado el desempeño del personal encargado de la implementación de lactarios				X				X					X
09	Considera oportuno la intervención del personal responsable de la implementación de lactarios				X				X					X
10	Considera adecuado el nivel de productividad del personal femenino en etapa de lactancia.				X				X					X
11	Considera que la institución le brinda todas las comodidades para un adecuado proceso de lactancia				X				X					X
12	Se evalúa la productividad del personal femenino en etapa de lactancia de manera constante				X				X					X
13	El personal femenino en etapa de lactancia cuenta con sus beneficios como sus vacaciones.				X				X					X
14	Considera que sus superiores brindan al personal femenino en proceso de lactancia todos sus beneficios como corresponde de acuerdo a ley				X				X					X
	DIMENSIONES / ítems													
	Ambientes Idóneos													
15	Los ambientes cuentan con espacios apropiados				X				X					X
16	Se tiene adecuadas relaciones sociales entre el personal femenino.				X				X					X
17	Considera que existe un buen ambiente laboral producto de las relaciones sociales entre compañeros de trabajo				X				X					X
18	Considera que se difunde a todo el personal las estrategias a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos				X				X					X
19	Considera que el personal aplica estrategias para el cumplimiento de los objetivos				X				X					X
20	Considera que el personal aplica didácticas para el cumplimiento de los objetivos				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Abg. Mg. Leidy Diana Najar Valdivieso **DNI: 45865129**

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

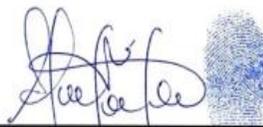
¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 14 de noviembre de 2023


Abg. Mg. Leidy Diana Najar Valdivieso
DNI N° 45865129

Índice de la V de Ayken

Variable: Política Nacional de Igualdad de Género

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P6	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
D2	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P13	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
D3	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4

V de Ayken

0.97

Variable: Implementación de lactarios

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
D2	P8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
	P11	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
D3	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
	P19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.98

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad de Política Nacional de Igualdad de Género

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,985	20

Análisis de confiabilidad de implementación de lactarios

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	20

Base de datos estadísticos muestra piloto

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GENERO																					
Nº	pr	TOT AL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	85
2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	51
4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	52
5	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	66
6	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	36
7	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	53
8	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	66
9	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
10	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	34
11	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	71
12	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	53
13	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	66
14	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
15	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	34
16	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	71
17	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	36
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
19	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	49
20	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	76

IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS																					
Nº	pr	TOT AL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	54
2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	38
3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	46
4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	19
5	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	2	1	4	3	29
6	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	54
7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	41

8	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
10	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	25
11	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	53
12	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	26
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	37
15	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
16	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	67
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
18	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	38
19	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	38
20	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	51

Base de datos estadísticos de la investigación

FICHA DE REGISTRO: Política Nacional de Igualdad de Género

Nº	Mujeres trabajadoras en edad fértil								Equidad de género								Igualdad de oportunidades						TOTAL	
	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	sub total	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	sub total	pr15	pr16	pr17	pr18	pr19	pr20		sub total
1	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	82
2	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	2	3	4	23	3	2	3	2	2	4	16	63
3	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	4	1	2	14	3	4	3	4	4	2	20	47
4	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	4	3	2	3	4	23	2	2	2	1	2	4	13	63
5	3	2	3	2	3	2	3	18	3	2	2	3	2	3	2	17	3	2	3	3	2	2	15	50
6	4	4	5	3	3	4	5	28	4	4	4	1	3	4	4	24	3	3	3	4	3	4	20	72
7	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	3	1	5	4	26	1	1	1	1	1	4	9	67
8	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	4	1	4	4	25	2	1	2	2	1	4	12	67
9	3	2	4	3	2	2	4	20	3	2	2	4	3	3	2	19	4	3	4	3	3	2	19	58
10	2	3	2	2	2	3	2	16	2	3	3	4	2	2	3	19	3	2	3	3	2	3	16	51
11	4	3	4	2	3	3	4	23	4	3	3	4	3	4	3	24	3	3	3	4	3	3	19	66
12	2	3	1	1	3	3	1	14	3	2	3	3	1	3	2	17	1	1	1	1	1	2	7	38
13	2	3	3	2	2	3	3	18	2	3	3	3	1	2	3	17	2	1	2	2	1	3	11	46
14	3	3	4	4	4	3	4	25	3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	4	3	3	3	20	67
15	1	1	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	2	2	1	1	9	25
16	1	2	2	2	1	2	2	12	1	2	2	2	4	1	2	14	4	4	4	4	4	2	22	48
17	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	3	3	4	24	2	3	2	3	3	4	17	65
18	2	3	3	2	2	3	3	18	2	3	3	3	4	2	3	20	4	4	4	5	4	3	24	62
19	3	3	4	4	4	3	4	25	3	3	3	4	5	3	3	24	4	5	4	5	5	3	26	75

20	1	1	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	4	1	1	10	4	4	4	4	4	1	21	40
21	1	2	2	2	1	2	2	12	1	2	2	2	3	1	2	13	2	3	2	4	3	2	16	41
22	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	2	3	4	23	3	2	3	2	2	4	16	63
23	1	2	2	3	2	2	2	14	1	2	3	2	4	1	2	15	3	4	3	4	4	2	20	49
24	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	2	4	4	26	2	2	2	1	2	4	13	66
25	3	2	3	2	3	2	3	18	3	2	2	3	2	3	2	17	3	2	3	3	2	2	15	50
26	4	4	5	3	3	4	5	28	4	4	4	1	3	4	4	24	3	3	3	4	3	4	20	72
27	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	1	1	5	4	24	1	1	1	1	1	4	9	65
28	4	4	4	5	5	4	4	30	4	3	4	3	1	4	3	22	2	1	2	2	1	4	12	64
29	3	2	4	3	2	2	4	20	3	2	2	4	3	3	2	19	4	3	4	3	3	2	19	58
30	2	3	2	2	2	3	2	16	2	3	3	4	2	2	3	19	3	2	3	3	2	3	16	51
31	4	3	4	2	3	3	4	23	4	3	3	4	3	4	3	24	3	3	3	4	3	3	19	66
32	2	2	1	1	2	2	1	11	2	2	2	1	1	2	2	12	1	1	1	1	1	2	7	30
33	2	3	3	2	2	3	3	18	2	3	3	3	1	2	3	17	2	1	2	2	1	3	11	46
34	3	3	4	4	4	3	4	25	3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	4	3	3	3	20	67
35	1	3	1	2	2	3	1	13	3	1	3	1	1	3	1	13	2	1	2	2	1	1	9	35
36	1	2	2	2	1	2	2	12	1	2	2	2	4	1	2	14	4	4	4	4	4	2	22	48
37	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	3	3	4	24	2	3	2	3	3	4	17	65
38	2	3	3	2	2	3	3	18	2	3	3	3	4	2	3	20	4	4	4	5	4	3	24	62
39	3	3	4	4	4	3	4	25	3	3	3	4	5	3	3	24	4	5	4	5	5	3	26	75
40	1	4	1	2	2	4	1	15	4	4	1	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	1	21	61
41	3	2	2	2	3	2	2	16	1	2	2	2	3	1	2	13	2	3	2	4	3	2	16	45
42	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	2	3	4	23	3	2	3	2	2	4	16	63
43	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	4	1	2	14	3	4	3	4	4	2	20	47
44	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	4	3	2	3	4	23	2	2	2	1	2	4	13	63
45	3	2	3	2	3	2	3	18	3	2	2	3	2	3	2	17	3	2	3	3	2	2	15	50
46	4	4	5	3	3	4	5	28	4	4	4	1	3	4	4	24	3	3	3	4	3	4	20	72

47	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	1	1	5	4	24	1	1	1	1	1	4	9	65
48	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	4	1	4	4	25	2	1	2	2	1	4	12	67
49	3	2	4	3	2	2	4	20	3	2	2	4	3	3	2	19	4	3	4	3	3	2	19	58
50	2	3	2	2	2	3	2	16	2	3	3	4	2	2	3	19	3	2	3	3	2	3	16	51
51	4	3	4	2	3	3	4	23	4	3	3	4	3	4	3	24	3	3	3	4	3	3	19	66
52	2	2	1	1	2	2	1	11	2	2	2	1	1	2	2	12	1	1	1	1	1	2	7	30
53	2	3	3	2	2	3	3	18	2	3	3	3	1	2	3	17	2	1	2	2	1	3	11	46
54	3	3	4	4	4	3	4	25	3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	4	3	3	3	20	67
55	1	1	1	2	2	1	1	9	3	1	1	1	1	3	1	11	2	1	2	2	1	1	9	29
56	1	2	2	2	1	2	2	12	1	2	2	3	4	1	2	15	4	4	4	4	4	2	22	49
57	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	3	3	4	24	2	3	2	3	3	4	17	65
58	2	3	3	2	2	3	3	18	2	3	3	3	4	2	3	20	4	4	4	5	4	3	24	62
59	3	3	4	4	4	3	4	25	3	3	3	4	5	3	3	24	4	5	4	5	5	3	26	75
60	1	1	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	4	1	1	10	4	4	4	4	4	1	21	40
61	1	2	2	2	1	2	2	12	1	2	2	2	3	1	2	13	2	3	2	4	3	2	16	41
62	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	2	3	4	23	3	2	3	2	2	4	16	63
63	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	4	1	2	14	3	4	3	4	4	2	20	47
64	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	2	4	4	26	2	2	2	1	2	4	13	66
65	3	2	3	2	3	2	3	18	3	2	2	3	2	3	2	17	3	2	3	3	2	2	15	50

21	3	2	3	2	4	2	3	19	3	2	2	4	1	2	2	16	2	1	2	2	2	2	11	46
22	2	3	2	3	2	3	2	17	2	3	3	2	3	3	3	19	4	3	4	3	4	4	22	58
23	4	3	4	3	4	3	4	25	4	3	3	4	1	3	3	21	2	1	2	3	2	2	12	58
24	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	1	4	2	2	15	4	4	4	4	4	4	24	52
25	2	3	2	3	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	2	3	2	2	14	52
26	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	4	4	3	3	23	4	4	4	5	4	4	25	70
27	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	1	1	11	4	5	4	5	4	4	26	44
28	1	2	1	2	2	2	1	11	1	2	2	2	4	2	2	15	4	4	4	4	4	4	24	50
29	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	3	4	4	25	2	3	2	4	2	2	15	64
30	2	3	2	3	3	3	2	18	2	3	3	3	2	3	3	19	3	2	3	2	3	3	16	53
31	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	4	4	3	3	23	3	4	3	4	3	3	20	65
32	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	8	2	2	2	1	2	2	11	26
33	1	2	1	2	2	2	1	11	1	2	2	2	2	2	2	13	3	2	3	3	3	3	17	41
34	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	3	4	3	3	19	68
35	1	2	1	2	2	2	1	11	1	2	2	2	3	2	2	14	3	2	2	2	1	2	12	37
36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	1	4	4	25	2	1	2	2	2	2	11	64
37	3	2	3	2	3	2	3	18	3	2	2	3	3	2	2	17	4	3	4	3	4	4	22	57
38	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	2	4	4	27	3	2	3	3	3	3	17	73
39	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	3	4	4	29	3	3	3	4	3	3	19	80
40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	1	1	4	18	74
41	3	2	3	2	4	2	3	19	3	2	2	4	1	2	2	16	2	1	2	2	2	2	11	46
42	2	3	2	3	2	3	2	17	2	3	3	2	3	3	3	19	4	3	4	3	4	4	22	58
43	4	3	4	3	4	3	4	25	4	3	3	4	1	3	3	21	2	1	2	2	2	2	11	57
44	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	1	3	2	2	14	4	4	4	4	4	4	24	51
45	2	3	2	3	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	2	3	2	2	14	52
46	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	4	4	3	3	23	4	4	4	5	4	4	25	70
47	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	1	1	11	4	5	4	5	4	4	26	44

48	1	2	1	2	2	2	1	11	1	2	2	2	4	2	2	15	4	4	4	4	4	4	24	50
49	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	3	4	4	25	2	3	2	4	2	2	15	64
50	2	3	2	3	3	3	2	18	2	3	3	3	2	3	3	19	3	2	3	2	3	3	16	53
51	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	4	4	3	3	23	3	4	3	4	3	3	20	65
52	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	1	8	2	2	2	1	2	2	11	26
53	1	2	1	2	2	2	1	11	1	2	2	2	2	2	2	13	3	2	3	3	3	3	17	41
54	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	3	4	3	3	19	68
55	1	2	1	2	2	2	1	11	1	2	2	2	3	2	2	14	1	1	3	3	1	3	12	37
56	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	1	4	4	25	2	1	2	2	2	2	11	64
57	3	2	3	2	3	2	3	18	3	2	2	3	3	2	2	17	4	3	4	3	4	4	22	57
58	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	2	4	4	27	3	2	3	3	3	3	17	73
59	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	3	4	4	29	3	3	3	4	3	3	19	80
60	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	1	4	4	25	1	1	1	1	1	1	6	59
61	3	2	3	2	4	2	3	19	3	2	2	4	1	2	2	16	2	1	2	2	2	2	11	46
62	2	3	2	3	2	3	2	17	2	3	3	2	3	3	3	19	4	3	4	3	4	4	22	58
63	4	3	4	3	4	3	4	25	4	3	3	4	1	3	3	21	2	1	2	2	2	2	11	57
64	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	1	4	2	2	15	4	4	4	4	4	4	24	52
65	2	3	2	3	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	2	3	2	2	14	52

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Señor(a):

Yamalyt Madheley Calderón Mera

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV-Tarapoto

Presente.-

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Referencia : *Trabajo de Investigación: " Política Nacional de Igualdad de Género e implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023"*

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, y a la vez en atención a la referencia hacer de su conocimiento que, en calidad de Vicerrectora de Investigación de la Universidad Nacional de San Martín, autorizo la ejecución de su trabajo de investigación a la estudiante Yamalyt Madheley Calderón Mera, cuyo título del trabajo de investigación es: Política Nacional de Igualdad de Género e implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023"

Sin otro particular me suscribo de usted expresándole mis sentimientos de respeto y consideración.

Atentamente,



Firma Digital

Firmado digitalmente por BARTHA REATEGUI Alicia FAU 20160766191 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.12.2023 11:06:25 -05:00

Dra. ALICIA BARTA REÁTEGUI
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNSM

Autorización de la entidad para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización: Universidad Nacional de San Martín	RUC: 20160766191
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: AQUILINO MESIAS GARCIA BAUTISTA	DNI: 01158732

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Política Nacional de Igualdad de Género e implementación de lactarios en la Universidad Nacional de San Martín, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Yamalyt Madheley Calderón Mera	DNI: 71950349

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 01 de Diciembre del 2023



Firma Digital

Firmado digitalmente por GARCIA BAUTISTA Aquilino Mesias FAU
20160766191 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.12.2023 14:49:27 -05:00

Firma: _____

(Dr. Aquilino Mesias Garcia Bautista - Rector de la UNSM)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.