



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

**Condición sociolaboral de la mujer trabajadora en el sector  
público en tiempo de crisis actual, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Br. Magallanes Janampa, Melissa Carolina ([ORCID: 0000-0002-0823-6128](https://orcid.org/0000-0002-0823-6128))

**ASESOR:**

Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis ([ORCID: 0000-0001-8910-222X](https://orcid.org/0000-0001-8910-222X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de gestión de talento humano

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedicado a mi pequeña Alba, que en este tiempo me ha dado muchas alegrías y me empuja a seguir adelante, y a mi Natalia que desde el cielo guía mi camino.

## **Agradecimiento**

A mi casa de estudios, la Universidad César Vallejo, la cual me dio la oportunidad de adquirir mayores conocimientos, y a mi asesor por confiar en mí y enrumbarme en el desarrollo de la presente investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	113
3.1. Tipo y diseño de investigación	113
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimientos	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37
ANEXO 1	47

ANEXO 2	76
ANEXO 3	49
ANEXO 4	76
ANEXO 5	77
ANEXO 6	78

## Índice de figuras

Figura 1. Análisis cualitativo de la subcategoría Mujer trabajadora	¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	
Figura 2. Análisis cualitativo de la subcategoría barreras laborales	19
Figura 3. Análisis cualitativo de la subcategoría trabajo en crisis actual	21
Figura 4. Análisis cualitativo de la categoría condición sociolaboral del mujer	23

## Resumen

El trabajo de investigación titulado “Condición sociolaboral de la mujer trabajadora en el sector público en tiempo de crisis actual, 2020” tuvo como objetivo analizar la condición sociolaboral de la mujer en el sector público en tiempo de crisis actual.

Desde el aspecto metodológico, se desarrolló una investigación de tipo cualitativa, abordándose desde la fenomenología, siendo el instrumento utilizado la entrevista aplicado a mujeres que desarrollan labores en una entidad del sector público, asimismo, se realizaron entrevistas a trabajadores varones con la finalidad de conocer su perspectiva, la cual fue grabada a través del Google meet, y transcrita a la guía de entrevista. Para la obtención de resultados se realizó la triangulación a través del Atlas-ti.

De acuerdo con los resultados, la condición sociolaboral de la mujer trabajadora en el sector público, en tiempos de crisis actual, los entrevistados manifestaron que el trabajo en este contexto es un desafío pues debido al confinamiento, se optó por la realización de labores desde el hogar, siendo una decisión que no fue preparada, debido a que la crisis llegó de manera repentina. Así mismo se concluye que, las medidas adoptadas evidenciaron desigualdades de género, determinadas por políticas en las que no hubo un adecuado enfoque de género, dejando al descubierto estereotipos de género y brechas de género existentes antes de la pandemia.

*Palabras clave:* Mujer trabajadora, estereotipos de género, pandemia, condiciones sociolaborales.

## Abstract

The research work entitled "Socio-labor condition of the worker women in the public sector in times of crisis, 2020" aimed to analyse the social and labour status of women in the public sector in times of crisis.

From the methodological aspect, a qualitative research was developed, approached from the phenomenology, being the instrument used the interview applied to women who carry out work in a public sector entity, also, interviews were conducted with male workers in order to know his perspective, which was recorded through the Google meet, and transcribed into the interview guide. To obtain results, triangulation was carried out through the Atlas-ti.

According to the results, the socio-labor condition of working women in the public sector, in times of current crisis, the interviewees stated that work in this context is a challenge because due to confinement, they chose to carry out work from the home, being a decision that was not prepared, because the crisis came suddenly. Likewise, it is concluded that the measures they write evidenced gender inequalities, determined by policies in which there was no adequate gender approach, exposing gender stereotypes and gender gaps existing before the pandemic.

*Keywords:* socio-labor condition, gender stereotypes, pandemic, worker women.





## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, los cambios sociales, culturales, económicos y políticos a nivel mundial, influenciaron en la participación de la mujer en diferentes esferas, asumiendo roles importantes dentro y fuera de su familia, como en su comunidad y enfrentando nuevos retos al asumirla como fuente de producción de trabajo. Es en este último escenario, en el que se ha evidenciado una larga lucha por lograr la igualdad de género, así como el respeto de sus derechos laborales, siendo trascendente su participación en cada momento de la historia.

Al respecto, a nivel internacional, la crisis ocasionada por el Covid-19, ha provocado impactos específicos en las mujeres. A pesar de que, existen medidas de confinamiento, no se ha realizado una evaluación neutral sobre su aplicación, pues no se consideró que son los hogares los espacios en donde diversas situaciones se encuentran presentes tales como el cuidado y atención de personas, la educación, socialización y el trabajo productivo, este último no sólo es el trabajo remunerado, siendo las mujeres en quienes recae, principalmente, la carga de trabajo no remunerado (CIM-OEA, 2020).

En ese sentido, en relación al trabajo que realizaban antes de la pandemia, y el trabajo que se realiza ahora se ha unido la figura del teletrabajo, sin embargo, su regulación debe buscar el desarrollo de un trabajo digno, sin denotar brechas de género (Álvarez, 2020). Asimismo, es preciso hacer una alusión al papel que juega la mujer en la familia, pues siempre ha sido asociada a ser la cuidadora de ésta, por lo que se busca que se revalorice a la mujer y evitar una discriminación laboral (Caamaño, 2010).

Aunado a ello, y en atención a la crisis actual por la que atraviesa el Perú, y a nivel mundial, es preciso rescatar cuáles son las condiciones sociolaborales que atraviesa la mujer trabajadora en el ejercicio de sus labores en el sector público.

En el contexto nacional, con la expansión de la Covid-19, el gobierno se centró en luchar contra la pandemia, dejando de lado el enfoque de género, por lo que las acciones adoptadas han observado una carencia al respecto. Siendo importante que se analicen las medidas adoptadas de reactivación económica, trabajo remoto, entre otros, evaluándose los efectos negativos en la vida de las

mujeres (Defensoría del Pueblo, 2020).

Así, la crisis generada por la pandemia ha traído como resultado efectos sobre el empleo e ingresos laborales sobre las mujeres de manera desproporcionada, siendo consideradas incluso como un grupo vulnerable, pues en muchas ocasiones constituyen la distribución de los ingresos y se les coloca en la jefatura de la familia (Jaramillo & Ñopo, 2020)

En el ámbito laboral, la mujer se encuentra dentro de un grupo vulnerable, por lo que se ha establecido la promoción de derechos hacia las mujeres, sin embargo; la creación de normas supone ser un tanto discriminatorias, por lo que es necesario que el Estado se vea comprometido para adoptar e impulsar medidas para lograr la participación de la mujer en igualdad (Yáñez, 1996)

Así, la coyuntura ha puesto mayor presión y exigencia sobre las trabajadoras del Perú, máxime si son madres de familia, debido a que la pandemia desató como una de las medidas para afrontarla el confinamiento de los niños y niñas, y al cerrarse las escuelas, optando por un servicio virtual, en quienes recayó el cuidado fue en las mujeres, quienes han visto limitada su capacidad de trabajo (Maeda, 2020), por lo que, teniendo estas premisas, se advierte que la crisis actual que se atraviesa, como es la pandemia a causa del Covid-19, ha mellado las situación social en la que las mujeres se desarrollan, siendo un grupo afectado, por lo que se torna necesario conocer este contexto social en el que se desarrolla la mujer trabajadora, tomando como escenario una entidad del sector público.

En tal sentido, se formula el problema ¿Cuál es la condición sociolaboral de la mujer en el sector público en tiempo de crisis actual, 2020?; siendo los problemas específicos planteados, ¿Cuál es la situación de la mujer trabajadora en el sector público, en tiempo de crisis actual, 2020?; ¿Cuáles son las barreras laborales que afronta la mujer en el sector público, en tiempo de crisis actual, 2020?; y, ¿Cómo es el trabajo de la mujer en tiempo de crisis actual, 2020?

La presente investigación se encuentra sustentada en la teoría feminista, en cuanto se evaluó la condición sociolaboral que atraviesa la mujer, a partir de su ingreso en el trabajo, desde una perspectiva social e histórica. Asimismo, se tomó

la teoría de la fuerza de trabajo para realizar el análisis correspondiente al desempeño de la mujer trabajadora y los factores que coadyuvan a que ésta mejore su productividad dentro de la organización. Finalmente, se analizó la teoría del conflicto trabajo-familia, situándolo en el contexto actual, en donde las entidades se tratan de adaptar para afrontar el tiempo de crisis, evaluando qué tipo de conflicto trabajo familia, generan estos cambios.

El trabajo de investigación posee una justificación práctica, en cuanto se realiza para entender el estado actual del trabajo que desarrolla la mujer en el sector público, de esta manera, poder determinar las barreras profesionales que actualmente tienen las mujeres trabajadoras, y así descubrir las dificultades y desafíos que atraviesan en el desarrollo de su trabajo. Lo que se busca es poder sentar las bases para la mejora del trabajo con igualdad y equidad de género, proponiendo alternativas para que las mujeres puedan desarrollarse dentro de la organización, y lograr ser promovidas, desenvolviéndose a pesar de las dificultades que puedan atravesar.

El trabajo de investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo, en cuanto permitió realizar un análisis de las condiciones sociolaborales de la mujer trabajadora y conocer a profundidad su situación laboral. Asimismo, se establecieron respuestas en base a experiencias vividas, empujándonos a descubrir las condiciones sociolaborales de la mujer trabajadora en general, partiendo del análisis de las mujeres trabajadoras del sector público.

En ese sentido, los instrumentos a ser usados en la presente investigación fueron las entrevistas compuestas de preguntas abiertas semiestructuradas, tanto a mujeres trabajadoras del sector público, quienes contaron sus experiencias en el ámbito laboral, y la conciliación con la vida familiar, mostrando las barreras que han tenido durante su carrera profesional y cómo es que afrontan ello en la crisis actual; como también se entrevistó a varones que compartieron con mujeres en sus oficinas ya sea como compañeras de labores o como jefas, obteniendo a partir de sus vivencias, cómo es la experiencia del trabajo con mujeres.

En relación a lo señalado precedentemente, se estableció como objetivo general, analizar la condición sociolaboral de la mujer en el sector público en

tiempo de crisis actual, 2020. Así, en cuanto los objetivos específicos que se plantearon en la presente investigación fueron analizar la situación de la mujer trabajadora en el sector público, en tiempo de crisis actual, 2020; analizar las barreras laborales que afronta la mujer en el sector público en tiempo de crisis actual, 2020; y, analizar el trabajo que realiza la mujer en tiempo de crisis actual, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

A fin, de comprender y evaluar los resultados del trabajo, se tuvo en consideración los siguientes antecedentes, a nivel internacional, Toledo (2018) realizó la tesis enfocada al análisis de desafíos, causas y propuestas para la mejora de habilidades de liderazgo de las mujeres, la investigación determinó que, para las mujeres lograr ascender en un puesto de trabajo es difícil, cuando hay que compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos y responsabilidades domésticas con la responsabilidad laboral. Asimismo, los hombres perciben que las mujeres no tienen tolerancia al estrés, y su capacidad para resolución de conflictos es mínima. En ese sentido, surge la necesidad de identificar mujeres líderes, así también, temas primordiales que le afecten a la mujer como los logros que han tenido mujeres en la historia, que les puedan entregar una perspectiva diferente del mundo real, así las mujeres podrán adquirir confianza al ver los triunfos de otras mujeres. Siendo necesaria la interacción del gobierno, educación y empresas, la familia y la fuerza personal para poder desarrollar las habilidades de liderazgo en las mujeres. Este estudio está relacionado con la presente investigación, en tanto se tocan temas referidos a las habilidades de las mujeres para afrontar diversas situaciones como el tener un trabajo y una familia.

Rojas (2016) en su investigación sobre el análisis de la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de empresas en Quito, establece la incidencia del trabajo remoto, realizando un análisis de las actividades de cada trabajador a nivel presencial donde subyace la exigencia de que se encuentre dentro del espacio de la empresa y a distancia, en cuanto existe mayor flexibilidad. Para que los trabajadores puedan desempeñarse bien en el teletrabajo, es necesario que posean una formación básica que les permita cumplir sus funciones de manera autónoma, además se ha evidenciado que las personas que realizan el teletrabajo logran mayor productividad en las empresas. Así, esta tesis se encuentra relacionada con la presente investigación, en cuanto parte de diferencias entre realizar labores en el mismo centro de trabajo y realizar labores en el hogar.

Echevarri y Espitia (2020) en su investigación relacionada a las afectaciones

derivadas del trabajo en la coyuntura del Covid-19, describe las condiciones actuales de trabajo a que se ven expuestos los trabajadores, visualizando temas como exceso de trabajo en casa, y las condiciones del trabajo en pandemia. Concluyendo que en la empresa se deben ajustar las compensaciones percibidas en el escenario actual, e implementar una mejora de comunicación de los equipos de trabajo. La tesis señalada, se encuentra relacionada con la presente investigación en cuanto detalla las condiciones que atraviesan los trabajadores y las dificultades para poder realizar el trabajo remoto, situación que se analizó en la presente investigación, de acuerdo a la realidad de cada trabajadora, en el contexto actual.

Gaethe (2020) en su tesis relacionada al estudio del caso de la mujer trabajadora entorno a las condiciones sociolaborales del teletrabajo en el Covid-19, señaló que las mujeres informantes manifestaron que no poseen en la actualidad condiciones laborales adecuadas para realizar teletrabajo, denotando la existencia de riesgos laborales relacionados a la ergonomía, además señalaron las dificultades para poder tener una conexión estable, lo cual les generaba estrés, sin tener un espacio adecuado para desarrollar sus actividades. Así también evidencia el reto de poder conciliar el trabajo con la familia. Esta tesis aplicada en la ciudad de Quito, se relaciona directamente con la presente investigación por cuanto, aborda temas relacionados al desarrollo de la trabajadora como mujer de manera individual, enfocando el entorno familiar y esboza la doble presencia dentro del mismo entorno.

Meyer (2017) realiza un estudio del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, en el cual ha señalado que algunas participantes de este programa, optan por el trabajo independiente porque les permite conciliar sus responsabilidades domésticas, principalmente se antepone la maternidad. Además, las mujeres, al momento de conciliar su vida personal, familia y trabajo enfrentan fuertes tensiones pues son en el hogar quienes se encargan del espacio doméstico y de cuidado, lo cual no ha sido considerado para su ingreso en el mercado laboral. El Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, impacta en el desarrollo de las mujeres, constitución de organización social, desarrollo de capacidades de trabajo, y promoción de la inserción laboral, lo que coadyuvaría al proceso de

empoderamiento y autonomía de la mujer.

Así, en cuanto a los trabajos previos nacionales, Barrientos y Rojas (2018), en su tesis referida a las barreras del crecimiento profesional en las mujeres trabajadoras, determinaron que las trabajadoras que se desempeñan en puestos gerenciales no muestran barreras de crecimiento profesional, pues tienen poder al momento de tomar decisiones, además, de mayor apoyo familiar para asumir responsabilidades domésticas. Mientras que, las mujeres de mandos medio tienen barreras profesionales, pues están en crecimiento para alcanzar los puestos de mandos altos, necesitan priorizar su carrera profesional y desarrollo académico, son quienes suelen aplazar una familia, pues no cuentan con un apoyo para el cuidado de los hijos.

Ángeles (2018) en su investigación relacionada a la igualdad salarial en puestos gerenciales, en el sector privado, considera que no se han tomado en cuenta diferencias individuales, en el caso de las mujeres ellas acumulan mayores años de experiencia para poder lograr un cargo directivo. Así, las mujeres tienden laborar menos horas de trabajo, en algunos casos debido a los permisos de maternidad, en otros casos, está relacionado a factores familiares. No existe una regulación específica sobre el tema de la discriminación remunerativa. Asimismo, es imprescindible que los roles en el hogar sean equilibrados con la finalidad de que la mujer logre oportunidades independientemente de su condición de mujer. La carga de trabajo no remunerado por parte de las mujeres es automática, siendo justificada por la sociedad en cuanto la cultura de roles de género. Esta investigación se relaciona con el presente estudio pues se analizó a personal femenino de una entidad pública que, en algunos casos asumen roles de maternidad y en otros de cuidadoras.

Perochena y Armejo (2016) en su investigación relacionada a la conciliación familia-trabajo, indican que el principal motivo de abandono de trabajo de la mujer es por el tiempo que requiere para el cuidado de los hijos y de familiares mayores mientras que, para el hombre esta situación sería la última razón. Asimismo, el ambiente de un hogar favorece en el desempeño laboral. Los empleadores deben establecer políticas para facilitar la conciliación de la vida familiar con el trabajo, instaurando una cultura de respeto por la individualidad. Aunque el proceso del



equilibrio entre el trabajo y la familia no es un proceso que se logre de un día para otro, contribuirá no solo en la vida del trabajador sino de su desempeño dentro de la empresa. Esta tesis se encuentra ligada a la presente investigación, toda vez que, la situación actual ha hecho que las mujeres realicen trabajo desde casa y también tengan que cuidar no sólo a sus hijos o a familiares mayores, sino también a las personas que se encuentran dentro del grupo de riesgo y son parte de su entorno familiar.

Corilloclla y Páucar (2018) determinaron que, son las madres quienes se encargan del cuidado de los hijos, como bañarlos, peinarlos, vestirlos, llevarlos y recogerlos de la escuela, y en su mayoría están insertadas en trabajos informales con baja productividad, y las parejas no participan en las actividades de organización dentro de casa. Así, las madres trabajadoras del Programa “Cuna Más” del distrito de Huancán, en Huancayo, poseen una doble jornada cuando realizan trabajo doméstico, es decir, tareas del hogar, y extra doméstico, cuando realizan trabajo fuera del hogar, como trabajos independientes, informales, o con ingresos mínimos. Esta tesis se encuentra relacionada con la presente investigación, en cuanto describe situaciones de la mujer trabajadora que realiza una doble jornada.

Gianotti (2017) en su investigación sobre regímenes laborales y feminización, señala que las mujeres se encuentran desprotegidas, en cuanto su vida como cuidadoras o realizadoras del trabajo doméstico. No hay una protección para las mujeres de regímenes laborales especiales, en cuanto a maternidad, pues los contratos suelen ser temporales. Asimismo, su condición de madres es una desventaja para la permanencia en el puesto de trabajo. El mercado laboral ha sido aumentado por mujeres trabajadoras, en el caso de los regímenes especiales, se encuentran vulnerables su uso del tiempo, la maternidad o violencia de género. Esta tesis nos muestra un plano general respecto a la vida de las trabajadoras, el cual, en el presente trabajo se analizó en un plano particular, entendiendo cómo es la vida laboral de las mujeres trabajadoras de una entidad pública.

Ahora bien, entorno a las teorías que fundamentan la presente investigación, se partirá de la teoría sociológica, la teoría feminista busca incluir la experiencia, el cuerpo, la historia, entre otros, para que sean reconocidos como necesarias, a fin

de entender razonablemente la vida de las mujeres. Asimismo, determinó que las teorías feministas poseen una doble finalidad, la primera relacionada a orientar en la comprensión de las diferencias de género y la segunda relacionada a orientar para la acción. Por otro lado, señaló que la teoría feminista no solo se ocupa sobre los roles sociales de las mujeres sino también de los hombres enfocando cuáles son las desventajas y las ventajas de ello para poder realizar mejoras.

Esta teoría feminista se aplicará para entender como las mujeres que en la actualidad pertenecen a la fuerza de trabajo de una organización asumen retos distintos y adicionales a los retos que ya tienen en su vida cotidiana (Gross en López, 2019; Acker, 2000; Ortiz, 2005)

Asimismo, para la realización del tema de investigación se ha tomado como referencia la teoría económica, sobre la fuerza de trabajo, que esboza que el trabajo se ve desde dos aristas, la primera es el trabajo concreto, el cual se encuentra ligado a las cualidades, habilidades y conocimiento de las personas las cuales ayudan a concretar una necesidad en particular; y, la segunda es el trabajo abstracto, que es la representación del trabajo en sí, y el valor de las mercancías que este representa. En ese mismo sentido, el único que posee la fuerza de trabajo es el trabajador, y con esa fuerza de trabajo se genera dinero, el mismo que será usado para poder pagar al trabajador. Toda vez que, la fuerza de trabajo es la capacidad que tiene el trabajador, la cual la ofrece al capitalista a cambio de un valor, como si de vender cualquier otra mercancía se tratara, buscando que este valor cubra su consumo y el de sus hijos, de tal manera que pueda seguir brindando esta capacidad. Por lo que, el análisis de esta teoría en el presente trabajo de investigación se torna importante, en cuanto nos ayuda a comprender la labor que realizan las mujeres trabajadoras en cada uno de sus puestos, y poder observar si es que se condice su fuerza de trabajo con el valor por el mismo. (Marx en Vargas, 2006; Lebowitz, 2005; Mandel, 2005).

De la misma manera, se revisó la teoría psicológica del conflicto trabajo-familia, la cual nace cuando los compromisos y presiones de familia se vuelven incompatibles con los compromisos y presiones laborales. Lo que se busca es saber hacia dónde apunta el conflicto, si a minimizar el tiempo para las tareas y responsabilidades familiares o si imposibilitan el desempeño laboral. Asimismo, se caracteriza por la interferencia del trabajo en la vida en familia y viceversa, en

donde las personas se sienten presionadas en ambos ámbitos, que el atender a uno puede contrarrestar al otro.

En el conflicto trabajo-familia, se puede presentar un conflicto de roles, donde ya sea que el tiempo laboral se inmiscuya en el tiempo familiar, o ya sea cuando la vida en familia es la que influye en el trabajo, siendo el conflicto una evidente situación de desequilibrio. El estudio de esta teoría es necesario para el desarrollo de la presente investigación, pues se analizaron los desafíos que pasan las mujeres trabajadoras, más aún en el contexto actual donde es la familia quienes esperan a sus miembros comprometidos con el cuidado de la salud. (Greenhaus & Beutell en Moriano; Topa; García, 2019; López, Acereda, 2007; Saracostti, Muñoz, 2016)

Es preciso señalar que, para el presente estudio se consideró el análisis de la categoría condición sociolaboral de la mujer, al respecto, para lograr entender ello, es importante realizar un análisis del contexto histórico, en donde se observa que la mujer era medida bajo pautas sexistas, que la colocaban en condiciones poco favorables frente a una relación de trabajo, ya que la normativa en un inicio no le permitía el ingreso o realización del trabajo.

La condición sociolaboral de la mujer se entendía como una desigualdad entre hombres y mujeres, con brechas salariales, despidos por estar gestando, y diversas vulneraciones a la jornada de trabajo. Atravesando por diversas problemáticas, como la discriminación salarial femenina, la posición laboral entre hombres y mujeres distinta, organizar el trabajo en conjunto con la vida familiar, el trabajo a tiempo parcial y la posibilidad de ser ascendida en una empresa.

Entender la condición sociolaboral de la mujer, nos ayudó a comprender la evolución histórica de la mujer trabajadora a lo largo de la historia, y poder realizar una comparación de las condiciones laborales que hoy atraviesa. (Carrasco, García, Labrador y, Alemany, 1995; Gil y Sales, 2000; Arteaga y Solis, 2005; Rincon, 1995).

En tal sentido, las subcategorías abordadas en esta tesis son: mujer trabajadora, barreras laborales y trabajo en crisis actual.

Mujer trabajadora, surge como consecuencia de la revolución industrial,

surge la mujer trabajadora, y no exactamente por la presencia de las máquinas, sino por que adquiere mayor visibilidad convirtiéndose en una figura problemática.

Es preciso mencionar que, un estudio cualitativo determinó que ser mujer trabajadora adquiere un significado diferente en una clase social específica, en tanto existen posiciones que señalan que ser madre y trabajadora a la vez no puede coexistir, existen para una misma situación, actitudes contradictorias.

A fin de contribuir a la calidad de vida de la mujer trabajadora y el aumento de la productividad de la organización, ésta puede diseñar medidas en el ámbito de la salud laboral en particular para la mujer. Comprender el surgimiento de la mujer trabajadora a nivel histórico para comprender el contenido sociocultural arraigado en la actualidad. Es preciso conocer el contexto en el que una mujer trabajadora se desarrolla, pues su situación puede tomar diferentes aristas. Entender que las empresas deben gestionar cambios en las medidas de la salud de la mujer, en aras de garantizar la calidad de vida de la mujer trabajadora. (Scott en Fraisse y Perrot, 1993; Ordoñez, Contreras y González, 2014; y, Muñoz, 2014)

Barreras laborales, las cuales se manifiestan como la falta de soporte para el cuidado de dependientes o hijos, la falta de políticas de conciliación entre la vida de trabajo y la vida personal, los estereotipos de género, brecha salarial, factores personales como baja confianza en la experiencia profesional.

Las barreras laborales constituyen factores tanto internos como externos, el primero asociado a la esfera de la persona las cuales se encuentran vinculadas a características psicológicas, condicionamientos familiares o ambiciones; y, el segundo relativo al contexto en el que se desarrolla, las cuales provienen de políticas de la empresa para la selección, y de factores sociales insertos en la cultura empresarial. En ese sentido, conocer las barreras laborales, ayudará a comprender el contexto en el que se desarrollan las mujeres trabajadoras, más allá del contexto de género, conocer las barreras laborales que han impedido, a lo largo de la historia, que las mujeres se puedan desarrollar laboralmente (Suarez, 2008; Mora, 2013; y, Barbera, Sarrio y Ramos, 2000).

El trabajo en crisis actual, ha tenido considerables cambios, en tanto se ha pasado a realizar trabajo en línea, siendo ello una novedad en el mundo laboral. En esta crisis millones de personas han perdido sus trabajos; y, debido a la

coyuntura, este sigue siendo un peligro, pues esta pandemia está afectando a todo tipo de personas.

El trabajo en la crisis actual, está teniendo consecuencias graves que afectan la economía y la vida social, en especial las mujeres se ven afectadas en cuanto es más difícil la conciliación de la vida laboral con la vida personal.

Esta crisis nos ha presentado al teletrabajo como una de las respuestas a las situaciones que atraviesan hoy las empresas, pues ya no podrá realizarse las labores de manera presencial, siendo una posibilidad la reducción de la jornada laboral o modificación de esta, considerando factores como el cuidado de la familia, enfermedad, edad, dependencia, o discapacidades presentes o empeorada por la crisis del Covid-19.

En la presente investigación analizar el trabajo en la crisis actual, ayudó a comprender el contexto por el que atraviesan las condiciones sociolaborales de las mujeres trabajadoras. Además, es necesario tener presente las crisis por las que ha atravesado la mujer en el campo laboral en la historia, para entender la crisis actual (ONU, 2020; López, 2020; y, Ramos, 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación cualitativa tiene la finalidad de apoyar a entender: 1. El punto de vista de las personas estudiadas, conociendo su perspectiva; 2. El desarrollo del contexto de esta perspectiva, analizando desde un plano social, cultural y físico; y 3. Los hechos implicados en la permanencia o cambio de estos fenómenos o sus relaciones. Asimismo, busca el estudio de los fenómenos sociales, desde su entorno de origen, con la finalidad de acentuar la parte subjetiva de la conducta humana frente a los rasgos objetivos, principalmente lo que significa cada particularidad para los distintos actores.

La presente investigación permite comprender la situación actual a través de las personas involucradas en el estudio, mujeres trabajadoras pertenecientes al sector público, teniendo en cuenta su perspectiva y su experiencia particular frente al caso en cuestión. Además, podremos conocer el problema a través de la situación específica, el entorno social y los factores que contribuyen al desarrollo de este problema (Maxwell, 2019; Ballestín y Fábregues, 2018).

##### **3.1.1. Fenomenología**

La presente investigación se abordó desde la fenomenología, en tanto se basa en la autocrítica, analizando los fenómenos de las experiencias vividas, enfrentándolo a la percepción establecida en el mundo. Busca descubrir lo que rodea a los sentimientos, acciones y percepciones de los actores sociales, partiendo de casos particulares para poder generar conclusiones en torno a un tema determinado, en principio describe, tomando información de la experiencia de cada objeto de estudio, de una manera libre y profunda.

Es útil, pues analiza las vivencias y lo que sucede en la conciencia de cada individuo, ayudando a definir la realidad a través de la percepción que tienen las personas sobre el mundo que los rodea (Reeder, 2011; Bisquerra et al, 2009).

### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró la categoría condición sociolaboral de la mujer; y, como subcategorías: mujer trabajadora, barreras laborales y trabajo en crisis actual. Matriz de categorización apriorística (ver anexo 1)

### **3.3. Escenario de estudio**

Para la realización de esta investigación, se eligió como escenario de estudio una entidad del sector público, con 6 años desde su creación, con presencia a nivel nacional, para el presente estudio se seleccionaron a participantes pertenecientes a la ciudad de Lima, en donde desarrollan sus labores, considerándose al personal con contratos administrativos de servicios.

### **3.4. Participantes**

Se eligió a 4 mujeres y 2 varones, en total 6 trabajadores de la entidad del sector público, fueron seleccionados para la presente investigación, porque cuentan con más de 4 años en el sector público, son trabajadores pertenecientes al régimen del Decreto Legislativo 1057- Contrato administrativo de servicios, y, en relación a las mujeres seleccionadas, algunas son madres, o mujeres solteras que pueden o no asumir un rol de cuidador en casa, en algunas situaciones han empezado desde un puesto de mando bajo, siendo necesaria conocer el contexto sociolaboral en el que se han desarrollado para poder evaluar las condiciones por las que han atravesado ya sea para conseguir o mantener el puesto que ocupan.

En el caso de las mujeres entrevistadas, poseen los siguientes cargos:

1 abogada, mujer de 44 años, magíster en derecho de trabajo, madre.

1 coordinadora, mujer de 34 años, egresada de la maestría en derecho constitucional y derechos humanos, mujer con carga familiar.

1 especialista legal, magíster en derecho civil y registral, madre en periodo de lactancia.

1 auxiliar administrativo; mujer de 45 años, bachiller en administración, mujer con carga familiar.

En el caso de los varones entrevistados, para la elección de estos participantes se ha seleccionado a varones que han tenido jefas mujeres o en todo caso han desarrollado labores con mujeres trabajadoras, a fin de tener otra perspectiva de la investigación, siendo los siguientes:

1 supervisor, varón de 33 años, magister en derecho administrativo y gestión pública.

1 auxiliar de oficina, varón de 31 años, titulado en administración.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La entrevista es una conversación, que persigue un fin determinado, no es superficial, sino que busca evaluar a fondo un determinado tema desde la percepción del individuo, recabando información a través de los puntos de vista de este, evadiendo lo superficial o lo visible, abordando lo oculto y descubriendo las opiniones del entrevistado. La entrevista es útil para recabar datos, a través del dialogo, motivada por el tema de investigación, proporcionándonos el enfoque de cada individuo y cómo es que se siente respecto al tema en cuestión (Merlino, 2009).

Para ello, el instrumento de recopilación de datos es la guía de la entrevista, el cual es un instrumento que nos ayuda a elaborar un trabajo ponderado para estructurar los probables temas que fueron abordados en la entrevista. No se trata de una estructura de preguntas, sino de un listado de áreas temáticas que serán el punto de partida para organizar los temas de los que tratará cada pregunta. Se trata de una herramienta flexible y dinámica. Permite tener un orden, actuando como protocolo referencial, siendo un instrumento de apoyo para la entrevista, si bien no contiene preguntas exactas ayudar a la generación de más preguntas en torno al tema de investigación (León, 2005).

En tal sentido, en el presente trabajo de investigación se uso la entrevista como medio para la recopilación de datos, en donde se recogieron vivencias de los entrevistados, a través del diálogo de una manera espontánea.



### 3.6. Procedimientos

En la presente investigación se siguieron los siguientes procedimientos:

- Paso 1: Ponerse en contacto con las personas a entrevistar
- Paso 2: Consentimiento para grabar la entrevista
- Paso 3: Permitir la grabación de la entrevista
- Paso 4: La realización de la entrevista
- Paso 5: La transcripción de la entrevista a documento Word.

### 3.7. Rigor científico

El rigor científico consiste en aplicar la metodología propuesta y los conceptos definidos en el marco teórico, conociéndose sobre la bibliografía relacionada al tema (Müller, 2000).

De esta manera, en esta investigación el rigor científico nos ayuda a entrar en contexto y explicar cuál es la naturaleza de la investigación, dándole un significado a las experiencias relatadas en las entrevistas, frente a los conceptos que se han señalado en el marco teórico.

En ese sentido, la calidad de la presente investigación, se encuentra sostenida en los siguientes criterios:

**Credibilidad**, el cual para Diaz-Bazo (2019), constituyen estrategias de calidad, la triangulación, recogida de información, revisión de pares. Debido a esta razón, se realizó la triangulación en el programa Atlas.ti, se ubicó información sobre trabajos relacionados al tema de investigación, y se realizó una revisión de otros investigadores, lo cual se señala en los antecedentes tomados en cuenta para la elaboración de la presente investigación.

**Transferibilidad**, que para Diaz-Bazo (2019), señala que la estrategia a utilizar es la búsqueda de casos contradictorios; y, como una posibilidad de llevar los resultados a otros contextos. En esa línea, se consideró en las entrevistas realizadas a participantes que siendo mujeres no se encontraban en la misma posición de mando, sin embargo, el estudio realizado puede servir como una referencia para estudios posteriores.

**Dependencia**, que para Diaz-Bazo (2019), para asegurar la calidad, es necesario que se realice una descripción detallada para obtener pistas de revisión del estudio, es por ello que se señalan los criterios de elección de los participantes en la entrevista, realizándose un análisis de discurso, sobre la base de las entrevistas desarrolladas.

**Confirmación**, que para Diaz-Bazo (2019), se trata de la presentación de evidencias, por lo que, en la presente investigación, se consigna la transcripción textual de las entrevistas realizadas, tal como obra en las guías de entrevistas (ver anexo 5), resultados que fueron usados para realizar el procesamiento de información.

### **3.8. Método de análisis de datos**

En la presente investigación, se usó la triangulación a través del Atlas-ti. La triangulación es una herramienta que permite controlar la calidad de un estudio, dándole mayor valor al contenido, garantizando su calidad. Busca revelar nuevos aportes de un tema ya analizado, le da mayor precisión a la investigación y se cerciora de que sea consistente, no sólo es una réplica o una opción de los procesos realizados previamente por la persona que investiga, sino que garantiza la calidad de la constatación de semejanzas o diferencias. Es importante para construir un buen análisis del trabajo de investigación, de manera creativa y sistemática (Ruiz, 2013).

### **3.9. Aspectos éticos**

En la presente investigación, se utilizó el formato de Normas APA 2019 – Edición 6. La muestra del objeto de estudio, corresponde a un número de participantes real, quienes pertenecen al sector de la investigación, mujeres trabajadoras del sector público, quienes nos mostraron a través de sus respuestas un panorama de la problemática, y varones trabajadores del sector público, que con sus respuestas aportaron a comprender el tema de la problemática.

En relación a las Hoja de respuestas usadas, se realizó la transcripción de manera real, objetiva y transparente de las entrevistas realizadas.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Análisis Cualitativo de la sub categoría mujer trabajadora

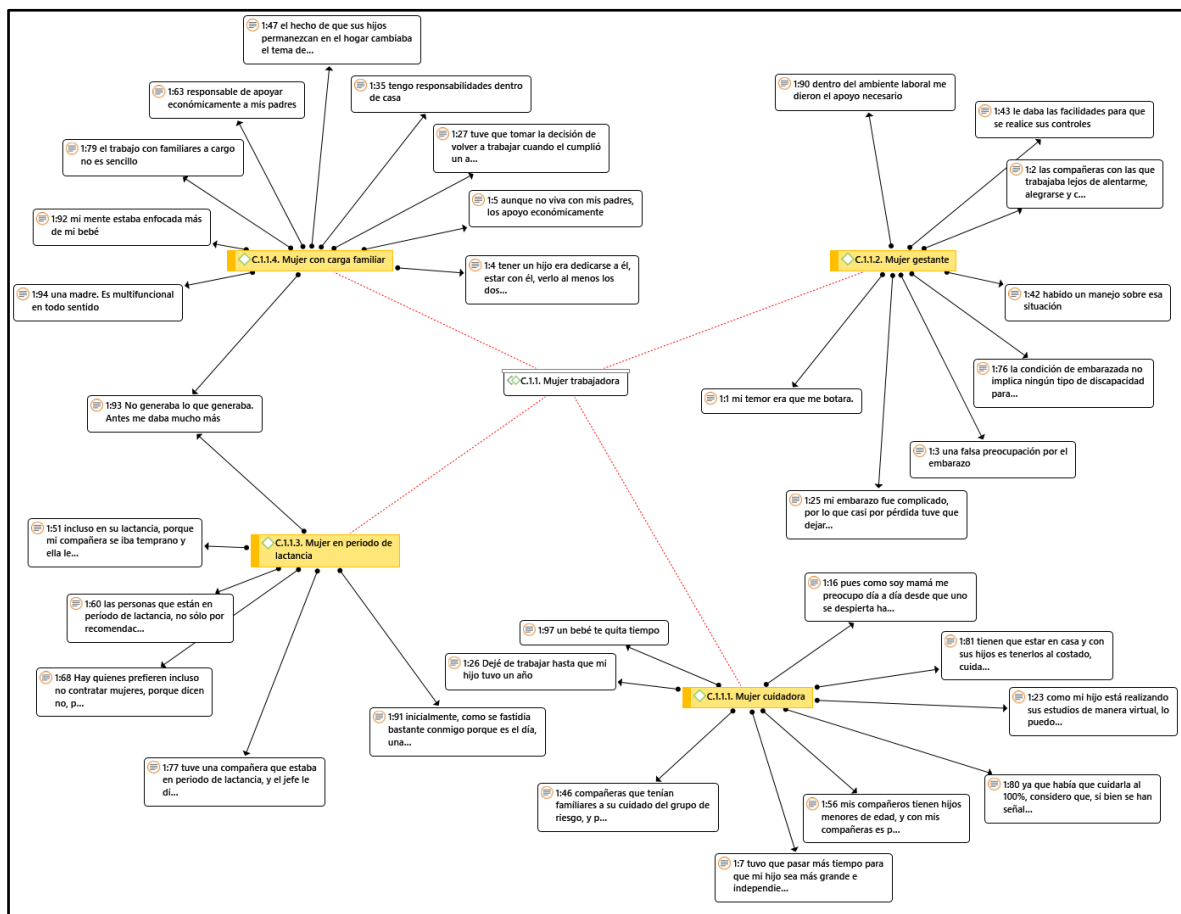


Figura 1. Análisis cualitativo de la subcategoría Mujer Trabajadora.

La subcategoría mujer trabajadora, está respaldada en indicadores, como mujer en periodo de lactancia, mujer gestante, mujer cuidadora y mujer con carga familiar. Ser mujer trabajadora, y mujer cuidadora a la vez, tiene muchas aristas ya que no sólo es cuidar a los hijos sino en el contexto de pandemia, es tener familiares a cargo, como los que se encuentran en el grupo de riesgo, compartir tiempo con el trabajo en casa y tener a los hijos al costado cuidándolos de que realicen sus estudios de manera virtual sin distracciones, para dedicarse al cuidado íntegro, el hecho de convivir, por ejemplo con personas de la tercera edad, o personas con una enfermedad que los pueda exponer a contraer el Covid19, es una gran responsabilidad, pues no sólo se trata de cuidarlos de no exponerse, sino de llevarlos a sus atenciones médicas, uno de los trabajadores expuso que tenía su

madre con cáncer, y que a pesar de la pandemia tenía que llevarla a que se realice sus sesiones de quimioterapias, chocando este tiempo con el tiempo del trabajo.

En el caso de la mujer trabajadora que comparte roles siendo mujer gestante, si bien la condición de embarazada no implica ningún tipo de discapacidad, se tiene el temor de un posible despido u hostigamiento, más que un despido que no se les renueven los contratos, porque en su mayoría son personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, pues a pesar de que ha existido un manejo sobre esta situación, y el personal de recursos humanos trata de dar el apoyo necesario, es en las oficinas, en donde los jefes pueden mostrar una falsa preocupación por el embarazo, ha existido trabajadoras que señalan que tuvieron un embarazo de riesgo, y que pese a que buscaron que su rendimiento sea el mismo en el trabajo, los jefes si bien no las despedían de inmediato, les decían que tenían que estar descansando en casa, o que piensen quién iba a ser el apoyo cuando ellas estén con sus licencias, y en algunos casos se cortó el vínculo laboral, además, cuando se enteraban de la gestación otras compañeras lejos de alentarlas y alegrarse, lo tomaban como una mala noticia.

Así, sobre el indicador mujer en periodo de lactancia, y además mujer trabajadora, pese a que existe normativa que señala que las mujeres tienen un espacio de tiempo determinado para ejercer la lactancia, esto en la realidad es criticado por algunos trabajadores, pues consideran que no se aporta el mismo trabajo que otros trabajadores, sin embargo, existen trabajadoras que han señalado que trataban de ser igual de productivas que un trabajador promedio, pero también hay trabajadoras que han señalado que el hecho de encontrarse pendientes de ello, pues tenían el temor de que el estrés y la carga de trabajo las empujen a una mastitis, en algunos casos han señalado que sus jefes, les indicaban que sentían que tener a una trabajadora en periodo de lactancia, era como tener una baja en la producción, e incluso por este motivo, prefieren abstenerse de contratar mujeres.

Ahora bien, en torno al indicador mujer con carga familiar, las mujeres con hijos pequeños consideran que es necesario verlos de cerca, y trabajar teniendo hijos, es alejarse de ellos, quizás en un principio las mujeres se enfocan en el cuidado del bebé, consideran que el hecho de ser madres, hace que sean multifuncionales, pues, ahora con la pandemia, el espacio en donde trabajan es su casa, en donde

además existen responsabilidades dentro de casa, compartir el trabajo doméstico con el trabajo remunerado también ha sido un problema, otras trabajadoras sin tener hijos, han señalado que de alguna manera también consideran que tienen carga familiar, pues son el único sustento económico para sus padres.

## 4.2 Análisis Cualitativo de la sub categoría barreras laborales

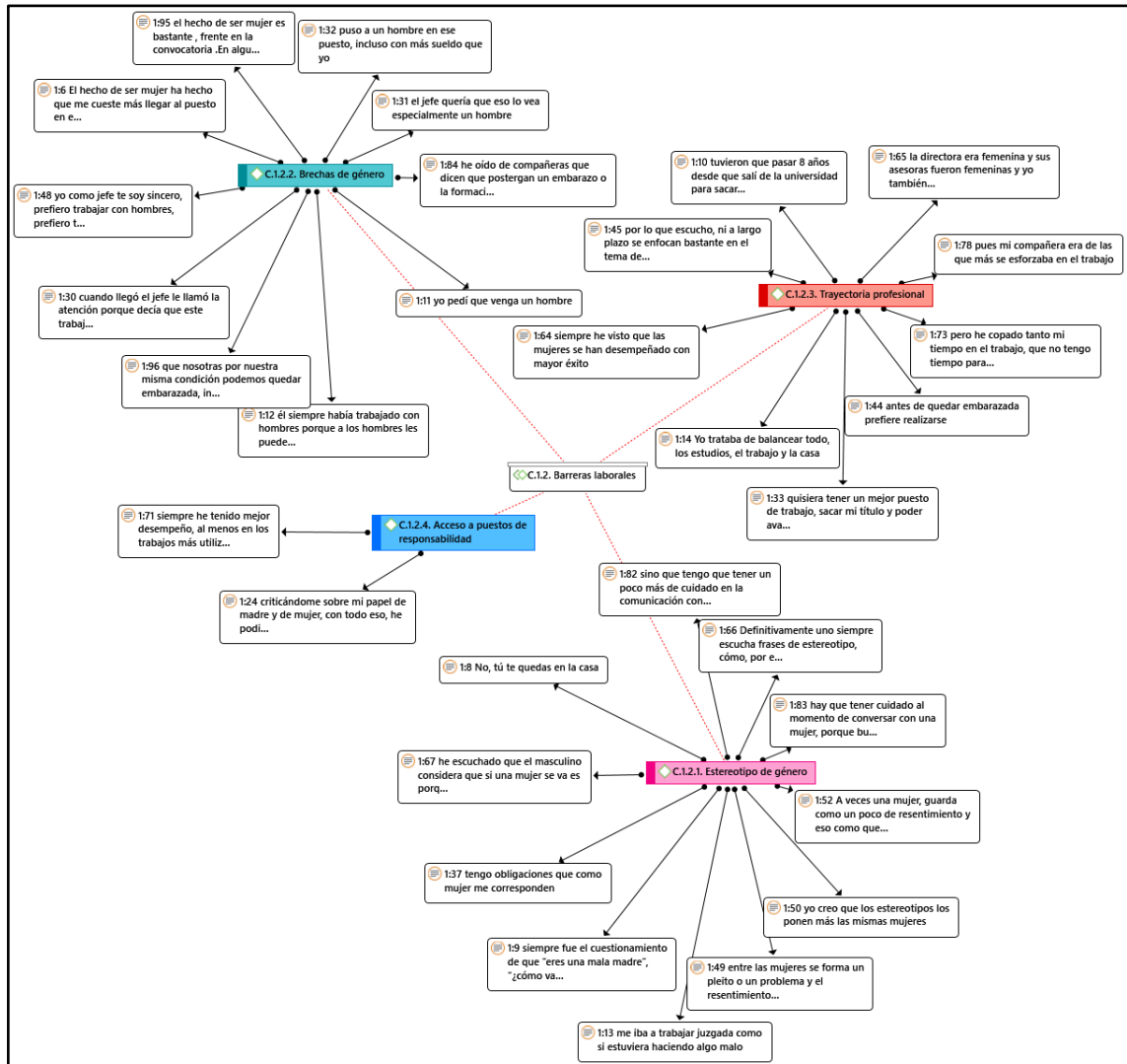


Figura 2. Análisis cualitativo de la subcategoría barreras laborales.

El análisis de las barreras laborales se sostiene de los indicadores: estereotipo de género, brechas de género, trayectoria profesional y acceso a puestos de responsabilidad. Con respecto a los estereotipos de género, los entrevistados manifiestan que a pesar de que existen esfuerzos por erradicar los estereotipos, siempre escuchan frases de estereotipo, cómo que las mujeres tienen que salir temprano para estar con el marido, o si se van es porque tienen que ver a los hijos,

algunas trabajadoras han asumido los estereotipos como una situación normal, indicando tener obligaciones que les corresponden como mujer, lo cual refuerza lo señalado por los entrevistados varones, que señalan que los estereotipos los ponen más las mujeres, e incluso señalan que las mujeres guardan resentimiento, y el trato con ellas debe ser más delicado por que tienden a malinterpretar, y esta idea también se ve reforzada, con lo señalado por una entrevistada que señala que cuando por motivos de trabajo tuvo que ocupar un cargo de dirección en otra provincia, le cuestionaban su labor de madre, y eran mujeres las que le señalaban que se iba lejos por situaciones ajenas al trabajo, sintiéndose como si estuviera realizando algo malo.

En cuanto a las brechas de género, algunas entrevistadas señalan que el hecho de ser mujer les ha generado cierta dificultad para obtener un buen puesto, e incluso se ha señalado que se les restó oportunidades sin embargo, la entrevistada manifestó que era un puesto menor, algunas entrevistadas señalaron que siguen existiendo brechas de género pues han observado que en el momento de selección, los jefes solicitan contar con personal masculino, sin embargo, existe también entrevistadas que señalaron que pese a que les costó llegar al objetivo y tener un puesto de dirección si lograron hacerlo, considerando que es cuestión de esfuerzo. Al respecto, existen entrevistados varones que han señalado que sus compañeras les han manifestado que, por este tema, han postergado tener una familia, pues, consideran que, si le agregas un hijo a una mujer, le resta oportunidades.

En referencia al indicador trayectoria profesional, una de las entrevistadas señaló que hoy en día las mujeres se han posicionado en las oficinas de trabajo, señalando que en donde había trabajado antes, áreas pertenecientes al sector público, ha compartido oficinas donde el personal en su mayoría eran féminas, así, también un entrevistado varón ha señalado que algunas de sus compañeras, antes de embarazarse prefieren obtener un mejor trabajo, y que en el campo de acción son las mujeres que evidencian mayores logros; las entrevistadas que tienen una familia han señalado que buscan un balance entre el trabajo, estudios y la casa, y que ello no sea óbice para su desarrollo profesional, pues buscan capacitarse día a día para obtener mejores oportunidades.

En cuanto el indicador accesos a puestos de responsabilidad, sólo una entrevistada, ha señalado que el hecho de que su desempeño haya sido bueno le ha abierto puertas a puestos de responsabilidad, o gerenciales, sin embargo, esto se ha visto mermado por las críticas a su papel de madre y mujer. Al respecto, los entrevistados varones han señalado que han compartido oficinas dirigidas por mujeres, evidenciándose que en la actualidad se ha ido marcando la presencia de las mujeres trabajadoras.

### 4.3 Análisis Cualitativo de la sub categoría trabajo en crisis actual

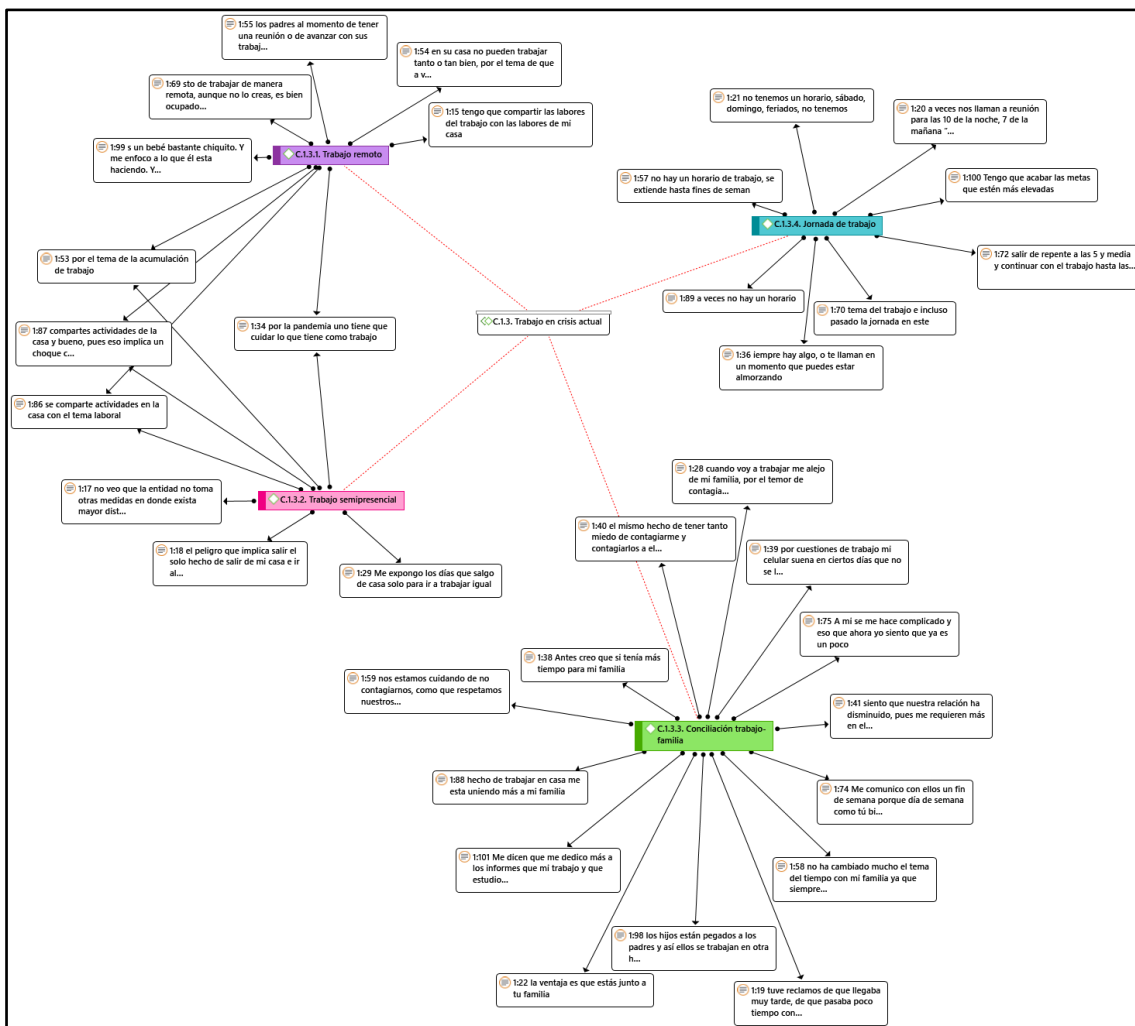


Figura 3. Análisis cualitativo de la subcategoría trabajo en crisis actual.

El análisis de la subcategoría trabajo en crisis actual se sostiene de los indicadores: trabajo remoto, trabajo semipresencial, conciliación trabajo – familia y jornada de trabajo. Con respecto al trabajo remoto, los entrevistados manifiestan que esta forma de trabajo es muy ocupada, pues se exige que se encuentren a disposición

de la organización en cualquier momento, y además tienen que compartir las labores de la casa con las del trabajo, algunas entrevistadas señalaban que también tenían que compartir el espacio para estar con los hijos, consideran que por el tema de acumulación de trabajo en la cuarentena, ahora que realizan trabajo remoto sienten que carecen de tiempo; sin embargo, se veían supeditados a lo que les señale la organización por cuanto en la actualidad no es fácil manejar la pérdida de un trabajo.

Así, respecto al indicador trabajo semipresencial, si bien algunos entrevistados consideran que se encuentra ligado al indicador trabajo remoto, notan la diferencia cuando asisten al trabajo, considerando que la entidad no ha previsto medidas claras donde exista distanciamiento social, además existe una exposición a un posible contagio al trasladarse al trabajo, de igual manera, por la pandemia tienen que exponerse al contagio pues se ven en la necesidad de cuidar su trabajo.

En relación al indicador conciliación trabajo-familia, antes de la pandemia las mujeres trabajadoras, manifiestan que no tenían mucho tiempo para compartir con la familia, que a pesar del trabajo remoto, tienen más tiempo junto a ellos, y sienten que están uniéndose sin embargo, algunas entrevistadas señalan que el hecho de acudir al centro laboral, por el trabajo semipresencial, en realidad si las ha separado de su familia, pues existe los cuidados para no contagiarse, entonces cada quien tiene su espacio, por el miedo, temor a contagiarse. Asimismo, una entrevistada manifestó que siente que, ahora puede ver de más cerca a sus hijos y conversan más que cuando ella iba a la oficina.

Sobre el indicador jornada de trabajo, en la crisis actual, el horario se ha extendido, pues si antes se cumplía un horario y quizás a veces se podrían quedar un poco más, con el trabajo tanto remoto como semipresencial, a veces no hay horarios, extendiéndose este hasta fines de semanas, los entrevistados señalan que debido a las elevadas metas, tienen que realizar labores al finalizar la jornada, asimismo, tienen que estar a disposición de sus jefes quienes los pueden solicitar a altas horas de la noche e incluso los fines de semana.

#### **4.4 Análisis cualitativo de la categoría**



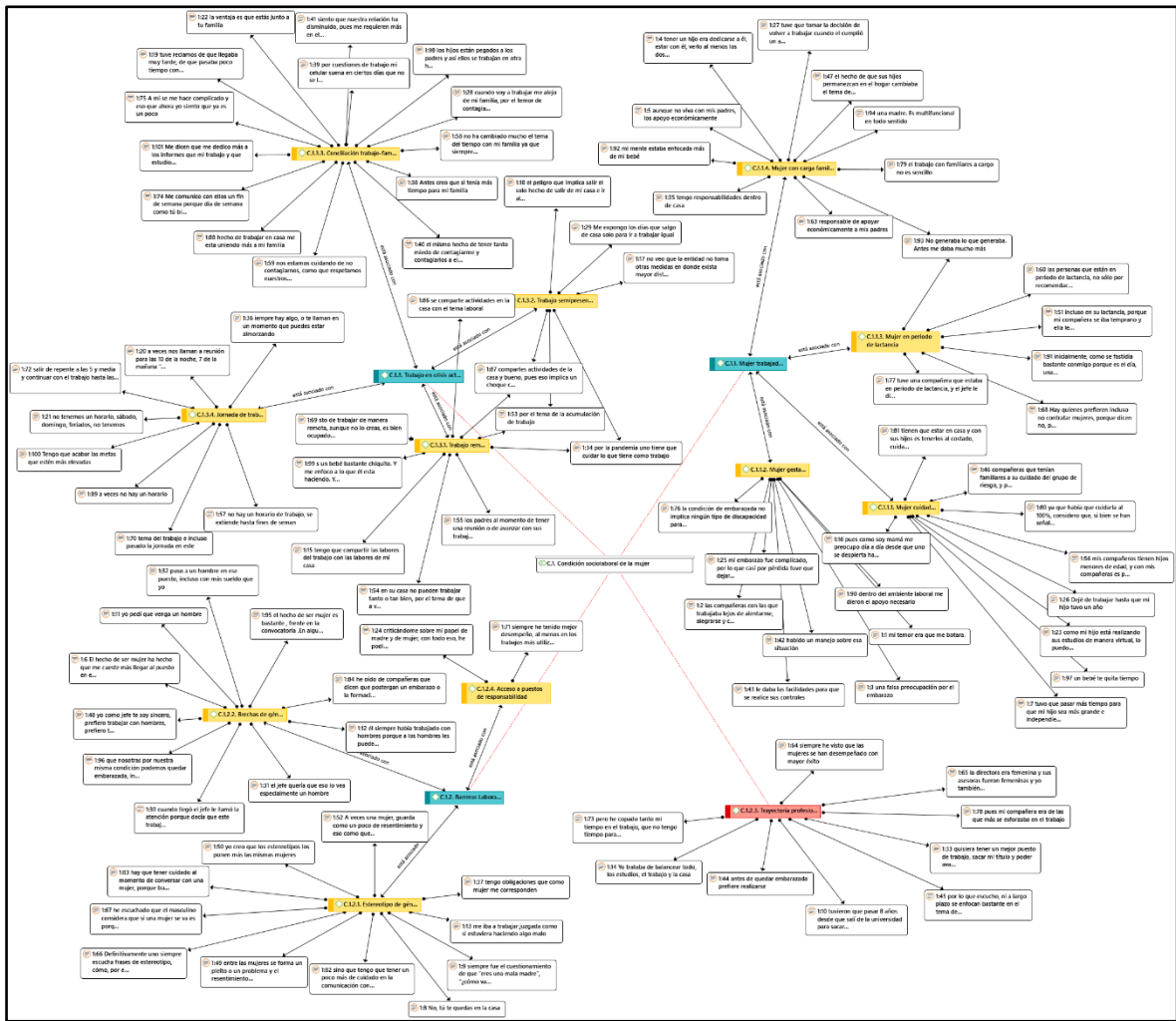


Figura 4. Análisis cualitativo de la categoría condición sociolaboral de la mujer.

El análisis de la categoría condición sociolaboral de la mujer se sostiene en las subcategorías mujer trabajadora, barreras laborales y trabajo en tiempo de crisis, las cuales fueron desarrolladas en los párrafos precedentes. Asimismo, producto de la triangulación se advirtió la existencia de la sub categoría emergente, formas de realización. Con respecto a la subcategoría mujer trabajadora, las entrevistadas refirieron que en la situación actual, la mayoría comparten el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y aunque no sienten que sea una obligación, en algunos casos la propia naturaleza de ser madres y tener una función de responsabilidad con los hijos, hace que se preocupen más por ello, en otros casos, las mujeres que señalaron no tenían hijos, tenían personas a su cargo, que ahora en tiempos de pandemia tenían que cuidar o en todo caso, aportan económicamente en casa. En el caso de los entrevistados, manifestaron que, compartieron con compañeras que

pasaron por situaciones en donde si bien ellos, como compañeros entendían que ellas podían embarazarse o tener responsabilidad familiar distinta a la de un hombre, por su naturaleza de ser madre, había situaciones en las que sus jefes u otras compañeras las hostigaban para que dejen el trabajo, sin embargo, esto se realizaba de una manera sutil.

En relación a la subcategoría barreras laborales, algunas de las entrevistadas señalaron no haber tenido problemas para el desarrollo de sus labores; sin embargo, hubieron entrevistadas que señalaron que tuvieron algunas barreras al momento de querer ingresar a un puesto, pues pese a que las funciones a realizar eran estándar, ya que las podrían realizar hombres o mujeres, se les ponía el obstáculo por su condición de mujer. Así también, una de las entrevistadas, que ocupa un puesto de responsabilidad, mencionó que las barreras que tuvo, se encontraban asociadas a la situación de maternidad, pues a diferencia de su pareja, ella tardó más en concluir su formación académica posterior al pregrado, ya que tenía más responsabilidad sobre su hijo. En cuanto a los entrevistados, señalaron que, en su entorno, quienes ponían más los estereotipos de género, eran las mismas mujeres, pues habían evidenciado situaciones en las que, otras mujeres sindicaban a las entrevistadas por dedicarse al trabajo y llegar tarde a casa o que no son buenas madres por no estar con sus hijos; sin embargo, los estereotipos puestos por los varones sigue existiendo, pues de los resultados se observa que se manifestó una situación en la que un jefe señaló de manera abierta que por el hecho de encontrarse una mujer con permiso de lactancia, esto impide que ellas realicen el mismo trabajo que sus demás compañeros.

Sobre la subcategoría trabajo en tiempos de crisis, las entrevistadas que realizaban trabajo semipresencial declararon que a pesar de que tengan que ir un solo momento a la oficina, dentro de la oficina no se observaban medidas de protección para salvaguardar su salud, y que además, sentían que la carga laboral había aumentado, exponiéndose los días que acudían a su centro laboral; mientras que, las entrevistadas que realizan trabajo de manera remota, señalaron que subió su carga de manera exponencial, atribuyendo ello al espacio en el que no se realizaron labores por la cuarentena total, tras el cúmulo de trabajo, consideran que no tienen una jornada laboral establecida, como antes de la pandemia en donde

quizás podían disfrutar más un fin de semana, con esta situación, no tenían días de descanso e incluso podían llamarlas fuera del horario laboral, además, señalaron que el espacio en donde realizan el trabajo, también tenían la convivencia familiar, y en algunos casos espacios para capacitarse. En cuanto los entrevistados, manifestaron que el trabajo en tiempo de crisis los tiene alerta por algún contagio, sin embargo, sienten que se encuentran más unidos a su familia y en contraste a ello otros entrevistados señalaron que sentían que trabajaban mejor en las oficinas pues así nadie los interrumpía y podían seguir de largo, facilitándoles la conciliación vida trabajo.

Y, en relación a la sub categoría emergente, formas de realización, de las entrevistas se observó que algunas de las entrevistadas señalan que pueden sentirse realizadas teniendo una posición en el trabajo importante, o de alguna manera podrían sentirse realizadas teniendo una familia e incluso otra forma de realización era obtener ambos, una situación familiar y un nivel profesional adecuado.

La condición sociolaboral de la mujer, ha sido un tema que en la historia se ha ido tocando, desde el ingreso de la mujer en el mundo del trabajo existieron momentos en los que las distinciones de género eran evidentes, pues sólo podían realizar algunos tipos de trabajos, con la evolución de la historia se fueron reconociendo los derechos de las mujeres, como el derecho al trabajo en igualdad de condiciones. Y es que ha existido un reconocimiento a la mujer en el ámbito social, cultural y laboral, siendo este último tema importante en la presente investigación.

Respecto al objetivo general; que es analizar la condición sociolaboral de la mujer en el sector público en tiempo de crisis actual, 2020, se advierte que en la coyuntura en la que nos encontramos, la situación de la mujer en el sector público, debido a las medidas como la cuarentena total y el trabajo remoto o semipresencial que se realiza, no se ha considerado los ámbitos en los que una mujer puede desarrollarse debido a su estado como mujer trabajadora, ya sea como gestante, en periodo de lactancia, cuidadora, o con carga familiar. Así, también se han evidenciado las barreras laborales, pues son ellas quienes para cuidar a su familia se tienen que alejarse de ellos por el mismo trabajo, además la carga laboral ha ido

en aumento, sin considerar que aquello podría desembocar en un riesgo psicosocial, máxime si de la entrevista efectuada señalaban los entrevistados que pese a tener una jornada de trabajo esta no era respetada.

En cuanto al trabajo en crisis actual, se advierte que la carga laboral, producto de la suspensión de actividades del sector público, debido al confinamiento, ha generado que al reinicio de actividades exista un exceso de trabajo, ocasionando que las trabajadoras tengan mayor carga de trabajo, lo cual concuerda con lo señalado por Echevarri y Espitia (2020), quien determinó que los trabajadores debido a la pandemia tenían un exceso de trabajo en casa.

Es preciso traer a colación lo señalado por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), Organización de los Estados Americanos (OEA) (2020), que en el contexto en el que nos encontramos, las mujeres desarrollan una jornada laboral que puede llegar a ser el triple de lo que realizaban antes de la pandemia, realizando que ello impacte de manera negativa en la salud de las mujeres y en la labor que realizan, explicando ello desde las normas de género asignadas socialmente, las cuales otorgan el rol de cuidado a las mujeres, perjudicando su desarrollo y participación en el mercado de trabajo, pues ante la crisis económica ocasionada por el cierre de centros de trabajos, muchas mujeres tuvieron que quedarse en casa a realizar trabajos domésticos y los hombres al trabajo remunerado, lo cual refuerza las desigualdades de género, advirtiéndose además la ejecución de un doble trabajo, trabajo remunerado y no remunerado.

El objetivo específico 1, analiza la situación de la mujer trabajadora en el sector público, en tiempo de crisis actual, 2020, nos encontramos con mujeres que se encuentran desarrollando labores en distintas etapas, algunas siendo madres asumiendo un rol de cuidadora, o como hijas en una familia en donde tienen padres mayores, miembros de los grupos de riesgo establecidos ante la emergencia sanitaria, así también, mujeres que se encontraban en periodo de gestación, en esta coyuntura, quienes en un primer momento no fueron consideradas dentro del grupo de riesgo, luego con las medidas que se iban adaptando se les consideró, y mujeres en época de lactancia, que de acuerdo a las entrevistas, existe una

afectación debido al incremento del trabajo y la no existencia de un respeto a la jornada laboral, pese a las normas de desconexión establecidas.

Estos resultados contrastan con lo señalado por Toledo (2018), quien concluye que las mujeres tienen que repartir la responsabilidad del cuidado de los hijos, actividades domésticas con responsabilidad laboral; y que la percepción de los hombres es que no tienen tolerancia al estrés y la capacidad para resolver conflictos es mínima. En esa línea Meyer (2017), detalla que la mujer experimenta fuertes tensiones en el hogar, pues es quien realiza no sólo actividades domésticas sino también de cuidado, lo cual no ha sido considerado en la inserción de éstas en el mercado laboral.

Es preciso mencionar que la situación de la mujer trabajadora, se ve ligada a la teoría feminista, por cuanto, con el hecho de ser mujer se busca reivindicar sus derechos laborales, y en el entorno de la presente investigación, podemos entender que si bien esta teoría nos señala la evolución histórica de la mujer, en la actualidad siguen existiendo factores como el hecho de limitar oportunidades a las mujeres, o que sea mayor el esfuerzo de conseguir un cargo de directivo.

Lo cual concuerda con lo señalado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2020), que menciona que por lo general son las mujeres quienes desarrollan mayor carga de trabajo de los cuidados, pues se encuentra la suma del trabajo remunerado y no remunerado.

El objetivo específico 2, consiste en analizar las barreras laborales que afronta la mujer en el sector público en tiempo de crisis actual, 2020, sobre ello, los estereotipos de género son factores que se encuentran ligados directamente a las barreras laborales, en donde no solo son estereotipos formados por el género masculino, sino en ocasiones determinado por mujeres, el hecho de catalogar a una mujer trabajadora como buena o mala madre, es parte de los estereotipos, pues se les etiqueta por estar lejos de sus hijos. Asimismo, el hecho de considerar que una mujer por embarazarse o por encontrarse en periodo de la lactancia será contraproducente con su producción, siendo esta otra etiqueta que genera un estereotipo de género. A mayor abundamiento, las barreras laborales que afronta una mujer en el sector público, también tienen que ver con el acceso a puestos de responsabilidad, pues de las entrevistas realizadas se aprecia que en algunos

casos el hecho de ser mujer ha hecho que ocupar un puesto de responsabilidad, se vea más lejano, claro que no es una situación inalcanzable, pero si es una situación en la que se advierte un mayor esfuerzo.

Estos resultados concuerdan con lo señalado por Ángeles (2018), por cuanto la mujer de manera automática asume carga de trabajo no remunerado, siendo ello justificado por la cultura de roles de género que maneja la sociedad.

Cabe mencionar que, la Defensoría del Pueblo (2020), ha señalado que debido a los patrones de cultura patriarcal que son asignados a las mujeres, recae en ellas el cuidado de los pequeños y demás tarea doméstica, que en muchos casos es la razón por las que se les excluye del mercado laboral. Así también, coincide con lo mencionado por Delgado (2020), quien señala que, pese a los intentos por disminuir las brechas de género, éstas siguen presentes en la actualidad, en donde los ingresos de los hombres son mayores al de las mujeres, siendo la desigualdad un factor que limita el actuar contra el COVID19. Aunado a ello, Larrieta et al (2015), afirman que, a pesar que en un tema de normativa se encuentre posicionado, la incorporación de mujeres en puestos de dirección, es limitada, debido a estereotipos de género, sistemas de selección, falta de modelos de referencia de mujeres y roles de género.

Con respecto al objetivo específico 3, analizar el trabajo que realiza la mujer en tiempo de crisis actual, 2020, en el contexto actual, en el sector público se establecieron medidas para que el personal pueda realizar trabajos de manera semipresencial y de manera remota, instaurándose la figura del trabajo remoto. En el caso de las personas entrevistadas, las que señalaron que realizaban labores de manera semipresencial, se evidenció que existía temor al momento de trasladarse al centro laboral, por lo que esto afectaba la conciliación trabajo-familia, pues para sentirse seguras se alejaban de ellos. Así también, se ha notado que la jornada laboral se ha extendido, pese a los esfuerzos legislativos, las trabajadoras del sector pública señalan que incluso tienen reuniones a altas horas de la noche o fines de semana, si bien sienten que están cerca a su familia, realizar labores en el espacio en el que conviven con sus familiares, e incluso en algunos casos estudian, ha hecho que tengan mayor carga o presión laboral, por lo que no se puede discernir entre el tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Así, se advierte que lo mencionado en el párrafo precedente coincide con lo esbozado por Gaethe (2020), quien señaló a partir de la pandemia la integración de la parte laboral con la familiar ha generado un desequilibrio en el cumplimiento de responsabilidades familiares como laborales.

Asimismo, Álvarez (2020), quien afirma que el teletrabajador tiene que mantenerse productivo para el empleador, por lo que la posibilidad de un riesgo como derivado por el uso de las pantallas, o relacionado al compromiso al excesivo trabajo, puede desencadenar en depresión o en ansiedad causada por la soledad, dejando de lado el ser social por naturaleza.

Lo cual se encuentra relacionado con lo afirmado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2019), pues si bien trabajar de manera remota es una práctica que otorga cierta flexibilidad, presenta desventajas como el agotamiento, sumado a la asignación de roles de género.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** La condición sociolaboral de la mujer trabajadora en el sector público en tiempo de crisis actual, 2020, denota que pese a las políticas normativas que se han instaurado para asegurar un enfoque de género, en la gestión de recursos humanos no se ha instaurado procesos que adecuen el bienestar de las trabajadoras, en la realización de sus labores, tras la pandemia.

**Segunda:** La mujer trabajadora en el sector público, en la coyuntura actual, asume diversos roles, el rol de madre, mujer, cuidadora, roles que son asumidos en conjunto con sus responsabilidades laborales, lo cual en muchos casos es evidencia de un esfuerzo mayor frente al desempeño de los trabajadores varones.

**Tercera:** Las barreras laborales que afronta la mujer en el sector público, en este contexto, son el estereotipo de género el cual se ha marcado con la entrada en cuarentena, en donde las mujeres asumen su papel de cuidadora como algo natural; otra barrera laboral son las brechas de género, pues de acuerdo a los resultados obtenidos, se ha visto delimitado el acceso a oportunidades laborales.

**Cuarta:** El trabajo que realiza la mujer en tiempo de crisis actual, es un desafío pues tiene que adaptarse a las medidas tomadas debido al confinamiento, sin embargo, el desarrollar labores de manera remota han hecho que, pese a la existencia de ciertas medidas, se sientan agotadas, debido al trabajo fuera de la jornada que se realiza, al compromiso excesivo con el trabajo, por lo que, no existe una supervisión que asegure el bienestar de la trabajadora y que se efectúe una valoración de su trabajo.



## VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** El área de recursos humanos debe asegurar procesos de gestión de recursos humanos promoviendo el bienestar de las trabajadoras, desde un enfoque de género, que se encuentre alineado a las políticas normativas.
- Segunda:** A nivel de políticas estatales, promover situaciones en donde los hombres tengan participación en el cuidado de personas y esta pueda ser una responsabilidad compartida, asimismo, se deben implementar políticas, en las que se asegure el desarrollo de las mujeres dentro del ámbito laboral.
- Tercera:** Otorgar oportunidades laborales de manera equitativa, tomando en cuenta las habilidades y capacidades de los trabajadores sin distinción de género, donde se motive a hombres y a mujeres a la ocupación de puestos de dirección.
- Cuarta:** La oficina de recursos humanos, debe generar espacios de participación, en donde las mujeres trabajadoras puedan interrelacionarse con sus compañeros, asimismo, realizar supervisión de la jornada de trabajo, a fin de que se respete su derecho de desconexión digital.

## REFERENCIAS

Acker, S. (2000). *Género y educación. España*: Narcea Ediciones.

- Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Revista de relaciones laborales: Lan Harremanak (Junio, 2020)*. Universidad de León. España
- Angeles, E. (2018). *Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana 2007-2016*. (Tesis de Posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Lima.
- Arteaga, C.; Solis, S. (2005). *Necesidades sociales y desarrollo humano*. Mexico: Plaza y Valdez S.A.
- Ballestín, B. y Fàbregues, S. (2018) *La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación*. España: Editorial UOC
- Barbera, E.; Sarrio, M.; Ramos, A. (2000). *Mujeres Directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido*. España: Grafiques Papallona SCV
- Barrientos, J; y, Rojas, L. (2018) *Barreras del crecimiento profesional en las mujeres trabajadoras de 20 a 45 años en la ciudad de Lima Metropolitana, que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios. Un caso de estudio basado en tres empresas del Grupo Romero: Corporación de Servicios GR S.A., Corporación Primax S.A. y Ransa Comercial S.A.* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú.
- Bisquerra, R.; Dorio, I; Gómez, J.; Latorre, A.; Martínez, F.; Massot, I; y Sans, M. (2009) *Metodología de la investigación educativa*. España. Editorial La Muralla.
- Caamaño, E. (2010). Mujer y trabajo: Origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora, *revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIV*. (mayo 2010). Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.
- Carrasco, M.; García, A.; Labrador, M.;y, Alemany, C. (1995). *Mujer, trabajo y maternidad*. Madrid: Servicios Editoriales S.A.
- Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), Organización de los Estados Americanos (OEA). (2020). *Covid-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados*. Columbia – Estados Unidos

- Coricoclla, L & Páucar, R. (2018). *Doble Jornada de Trabajo de las Madres de Familia en el Programa "Cuna Más" del Distrito de Huancán - Huancayo* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Junín.
- Jaramillo, M.; Ñopo, H. (2020): *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*, Lima: Grade
- Dalla et.al.. (2002). *Relaciones sociales e identidades en América*. Barcelona: Publicaciones de la Universidad de Barcelona
- Defensoría del Pueblo, (2020), *Importancia de la aplicación del enfoque de género en las medidas tomadas por el Gobierno durante el contexto de la COVID-19*. Lima, Perú
- Delgado D.,(2020). *La covid-19 en el Perú: una pequeña tecnocracia enfrentándose a las consecuencias de la desigualdad*. España: Fundación Carolina
- Diaz-Bazo, C.,(2019). *Las estrategias para asegurar la calidad de la investigación cualitativa. El caso de los artículos publicados en revistas de educación. Revista Lusófona de Educación 44*. Universidad de Coruña, España
- Echeverri, P.; Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. (Tesis de Postgrado). Universidad EAFIT, Medellín - Colombia.
- Fraisse, G. y Perrot, M.,(1993). *Historia de las Mujeres en Occidente. El Siglo XIX*. Vol. 3. España: Taurus
- Gaethe, C. (2020). *Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la covid-19: el caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020*. (Tesis de Pregrado). Universidad Internacional SEK, Ecuador.
- Gianotti, A. (2017). *La feminización de los regímenes laborales especiales en el Perú y su regulación: en búsqueda de un cambio*. (Tesis de Posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Gil, A.; Sales, D. (2000). *Mujeres, mediar para acceder a otros trabajos, otros empleos, otras vías*. España: Fundación Social Europea
- Larrieta, I., Velasco, E., Fernández, S. (2015). *Las barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión: Una revisión de la situación actual y de*

- las principales aportaciones de la literatura.* España: Universidad del País Vasco
- Lebowitz, M. (2005). *Más allá de El Capital.* España: Ediciones Akal S.A.
- León, A. (2005) *Estrategias para el desarrollo de la comunicación profesional.* Mexico: Limusa
- López, A.; Acereda, A. (2007). *Entre la familia y el trabajo.* España: Narcea Ediciones.
- López, E. (2020). *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19.* Revista Documentos de Trabajo IELAT (Mayo, 2020). Universidad de Alcalá. Versión Digital. España
- López, S. (2019). *Los cuerpos que importan en Judith Butler.* España: Dos Bigotes.
- Maeda, J. (2020). *La fuerza laboral de las mujeres al límite. Consecuencias del COVID-19 en las trabajadoras urbanas del Perú.* Revista Memoria (Octubre, 2020) Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mandel, E. (2005). *“El Capital”, Cien años de controversias en torno a la obra de Karl Marx.* México: Siglo XXI Editores
- Maxwell, J. (2019). *Diseño de investigación cualitativa.* España: Editorial Gedisa S.A.
- Merlino, A. (2009). *Investigación cualitativa en Ciencias Sociales.* Argentina: Cengage Learning
- Meyer, L. (2017). *Análisis de las causas, desafíos y propuestas de mejora para fomentar habilidades de liderazgo en el género femenino.* (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica Federico Santa María, Valparaíso - Chile.
- Mora, C. (2013). *Desigualdad en Chile: la continua relevancia de género.* Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado
- Moriano, J.; Topa, G.; García, C. (2019). *Psicología aplicada en la prevención de riesgos laborales.* España: Editorial Saenz y Torres S.L.
- Müller, M. (2000). *Guía para la elaboración de Tesis y consultorio gramatical.* Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica
- Muñoz, L. (2008). *La madre que amamanta y el entorno laboral, revista Matronas profesión.* (2008). Universidad Autónoma de Chile, Chile
- Naciones Unidas (ONU), (2020). *Documento de políticas: El mundo de trabajo y la Covid-19.* Estados Unidos

- Ordoñez, C.; Contreras, M. y González, R.; (2014). La mujer trabajadora: Revisión Sistemática, *revista Colombiana de Salud Ocupacional*. (septiembre 2014). Pontificia Universidad Libre, Colombia
- Organización de Naciones Unidas (ONU), (2020). Informe de políticas: las repercusiones de la covid-19 en las mujeres y las niñas, Estados Unidos
- Organización Internacional de Trabajo (OIT), (2019), *Panorama temático laboral 5: Mujeres en el mundo del trabajo*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019.
- Organización Internacional de Trabajo (OIT), (2020), *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: El trabajo en tiempos de pandemia*. (mayo 2020).
- Ortiz, E. (2005). *Introducción a la psicología*. México: Pearson Education.
- Perochena, M & Armejo, M. (2017). *Barreras del crecimiento profesional en las mujeres trabajadoras de 20 a 45 años en la ciudad de Lima Metropolitana, que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios. Un caso de estudio basado en tres empresas del Grupo Romero: Corporación de Servicios GR S.A., Corporación Primax S.A. y Ransa Comercial S.A* (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima.
- Ramos, J. (2020). *¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de covid-19 son todavía mayores para las mujeres?. Revista IVIE Lab (Junio, 2020)*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Versión Digital. España
- Reeder, H. (2011) *La praxis fenomenológica de Husserl*. Colombia. Editorial San Pablo
- Rincon, A. (1995). *Administración Contemporanea*. México: Mc Graw Hill
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito Caso de estudio empresa D.I.T. TELECOM*. (Tesis de Postgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito-Ecuador.
- Ruiz, J. (2013). *Metodología de la investigación cualitativa (5a. ed.)*. España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Saracostti, M. & Muñoz, C. (2016) *Familia y trabajo: Tensiones y posibilidades*. Chile: Ediciones Universidad La Frontera

- Simons, H. (2009). *El estudio de caso: teoría y práctica*. España: Editorial Morata S.L
- Stake, R. (2013). *Investigación con estudio de casos*. Madrid, Ediciones Morata,
- Suarez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino, REOV Vol. 19. (2008). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España
- Toledo, M. (2018). *Análisis de las causas, desafíos y propuestas de mejora para fomentar habilidades de liderazgo en el género femenino*. (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica Federico Santa María, Valparaíso - Chile.
- Vargas, G. (2006). *Introducción a la teoría económica. Un enfoque Latinoamericano*. México: Pearson Education
- Yáñez, A. (1996), El trabajo femenino y el principio de igualdad. *Revista Themis*. (1996). Lima- Perú

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**

**MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
¿Cuál es la condición sociolaboral de la mujer en el sector público en tiempo de crisis actual, 2020?	Analizar la condición sociolaboral de la mujer en el sector público en tiempo de crisis actual, 2020.	Condición sociolaboral de la mujer	Mujer trabajadora	Entrevista semiestructura	Guía de entrevista
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>				
¿Cuál es la situación de la mujer trabajadora en el sector público, en tiempo de crisis actual, 2020?	Analizar la situación de la mujer trabajadora en el sector público, en tiempo de crisis actual, 2020.		Barreras laborales		
¿Cuáles son las barreras laborales que afronta la mujer en el sector público, en tiempo de crisis actual, 2020?	Analizar las barreras laborales que afronta la mujer en el sector público en tiempo de crisis actual, 2020.				
¿Cómo es el trabajo de la mujer en tiempo de crisis actual, 2020?	Analizar el trabajo que realiza la mujer en tiempo de crisis actual, 2020.		Trabajo en crisis actual	<b>Participantes: Unidad de análisis</b>  6 entrevistados: 1 Sub intendente 2 especialista legal 1 abogada laboralista 1 auxiliar administrativo 1 auxiliar de oficina	



## ANEXO 2

Matriz de categorización /operacionalización

Categoría/variable		Sub categorías/ dimensiones		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
<b>C1</b>	Condición sociolaboral de la mujer	<b>C1.1</b>	Mujer trabajadora	C1.1.1	Mujer cuidadora
				C1.1.2	Mujer gestante
				C1.1.3	Mujer en periodo de lactancia
				C1.1.4	Mujer con carga familiar
		<b>C1.2</b>	Barreras laborales.	C1.2.1	Estereotipo de género
				C1.2.2	Brechas de género
				C1.2.3	Trayectoria profesional
				C1.2.4	Acceso a puestos de responsabilidad
		<b>C1.3</b>	Trabajo en crisis actual	C1.3.1	Trabajo remoto
				C1.3.2	Trabajo semipresencial
				C1.3.3	Conciliación trabajo-familia
C1.3.4	Jornada de trabajo				

## ANEXO 3

### Guía de entrevista (Instrumento cualitativo)

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Abogada laboralista
<b>Nombres y apellidos</b>	Antonia Ugarte Marcos
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistada1 (EntV.1)
<b>Fecha</b>	14/11/2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Google meet

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	- <b>Mujer gestante</b> - <b>Mujer en periodo de lactancia</b>	Cuando te enteraste que estabas embarazada, ¿te encontrabas laborando?, de qué manera asumiste tu trabajo, como mujer gestante y luego con el periodo de lactancia.
2	- <b>Mujer cuidadora</b> - <b>Mujer con carga familiar</b>	Podrías describirme de qué manera el hecho de tener a personas a cargo tuyo, como hijos o familiares dentro del grupo directo, afecta tu labor como mujer trabajadora.
3	- <b>Estereotipo de género</b> - <b>brechas de género</b> - <b>Trayectoria profesional</b>	Consideras que llegar al puesto en el que te encuentras, hubiera sido más fácil si hubieras sido hombre. ¿Por qué?
4	- <b>Acceso a puestos de responsabilidad</b>	¿Qué situaciones has tenido que atravesar para poder llegar al puesto en el que te encuentras?

<b>5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo remoto</li> <li>- Trabajo semipresencial</li> </ul>	Con la nueva normalidad, qué desafíos enfrentas con el trabajo remoto y trabajo semipresencial
<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciliación trabajo-familia</li> <li>- Jornada de trabajo.</li> </ul>	Antes de la pandemia, ¿tenías tiempo para tu familia?, ¿ahora lo tienes?, de qué manera la crisis actual ha influenciado en tu relación trabajo-familia.

## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	<p>Cuando te enteraste que estabas embarazada, ¿te encontrabas laborando?, de qué manera asumiste tu trabajo, como mujer gestante y luego con el periodo de lactancia.</p>	<p>Trabajo desde que estaba en la universidad, cuando me embaracé fue una grata sorpresa de mi parte, pero también hubo temor porque el jefe que tenía en esa oportunidad era varón y mi temor era que me botara. Así que, finalmente eso sucedió, e incluso las compañeras con las que trabajaba lejos de alentarme, alegrarse y compartir la alegría, era un cuestionamiento. Eso corroboró mi temor, no pasó mucho tiempo en el que se me empezó a notar la barriga y también lo notó el jefe, primero fue como que me quería dar confianza, que continúe trabajando. Pero llegó un momento, en el que de él salió decirme que “es peligroso que salgas de tu casa así”, “cómo vas a subir al bus así”, en donde yo sentí una falsa preocupación por el embarazo, como una justificación para deshacerse de mí, pues para él no le convenía, indicándome que necesitaba cuidarme, que tenía que descansar, y que cuando todo pase regrese. Concretándose así, el temor que tenía de dejar de laborar, pero ello significó una alegría para mí, pues decidí hacer mi embarazo en paz, tuve el apoyo de mis padres, y el papá de mi hijo, quien también estaba en la universidad, sólo que él seguía avanzando y se graduó antes.</p>
2	<p>Podrías describirme de qué manera el hecho de tener a personas a cargo</p>	<p>Inmediatamente nació mi hijo, me volvió a llamar el jefe anterior que tenía, y me dijo “¡ya!, ¿qué haces en tu casa?, ven a trabajar, tu puesto te está esperando”, pero yo ya no quería volver. Sentía que tener un hijo era dedicarse a él, estar con él, verlo al menos los dos primeros años</p>

	<p>tuyo, como hijos o familiares dentro del grupo directo, afecta tu labor como mujer trabajadora.</p>	<p>y compartir. Así, que le expliqué que había tomado esa decisión, y que en todo caso cuando me sienta preparada para volver le avisaba. Pasaron 2 años, los cuales no trabajé, pero tenía el respaldo de mis padres, aunque ellos eran divorciados y tenían sus propios problemas y seguía teniendo respaldo del papá de mi hijo. En esa oportunidad no tenía mucho apuro de inmediatamente reinsertarme en el mercado laboral. Luego de ello, dejaba a mi hijo en un nido, me levantaba muy temprano desayunábamos y lo dejaba en el nido antes de ir a trabajar, eran esos nidos en donde puede quedarse todo el día y cuando culminaba mi jornada, corría a recogerlo.</p> <p>A mi cargo, tengo a mi hijo, y aunque no viva con mis padres, los apoyo económicamente, ahora con la pandemia, ocupo parte de mi tiempo en asegurarme que mi hijo ingrese a sus clases virtuales, a veces tengo que en simultaneo verlo a él, conectarme para una reunión virtual en el trabajo y hacer alguna labor de la casa.</p>
3	<p>Consideras que llegar al puesto en el que te encuentras, hubiera sido más fácil si hubieras sido hombre. ¿Por qué?</p>	<p>El hecho de ser mujer ha hecho que me cueste más llegar al puesto en el que me encuentro ahora, y la persona más cercana en la que puedo ver esa diferencia, del avance profesional, es con el papá de mi hijo, inicialmente, fui yo quien dejó de trabajar, él siguió adelante, y luego quien se tituló primero fue él, ya tuvo que pasar más tiempo para que mi hijo sea más grande e independiente y para que pueda empezar a prepararme y el sólo hecho, por ejemplo de estos dos años en los que no trabajé, cuando decidí retomar y trabajar, porque había la necesidad económica, fue un “No, tú te quedas en la casa”, para mí eso me marcó, yo decidí</p>

		<p>irme y me fui a trabajar, aquél fue el primer día laboral, después de dos años que no trabajé. Desde que retomé el trabajo, luego del nacimiento de mi hijo, las cosas fueron difíciles, siempre fue el cuestionamiento de que “eres una mala madre”, “¿cómo vas a dejar a tu hijo”, cosas por el estilo, todo eso afecta emocionalmente, y una con esa carga se va a trabajar. Todo ello hizo que me demorara un poco más, aunado al temor que yo tenía siempre de hablar en público, tuvieron que pasar 8 años desde que salí de la universidad para sacar mi título, un poco era el pretexto de que tenía miedo, pero otro era que no quería descuidar a mi hijo. Así el papá de mi hijo, iba avanzando y creciendo profesionalmente, alcanzó un puesto, luego otro puesto, él iba creciendo, esas fueron circunstancias negativas para mí.</p>
4	<p>¿Qué situaciones has tenido que atravesar para poder llegar al puesto en el que te encuentras?</p>	<p>Cuando retomé el trabajo, el jefe me tocó, inmediatamente me conoció, me presentaron con él, y lo primero que dijo fue “yo pedí que venga un hombre”, delante de mí, lo cual para mí fue una barrera, una bienvenida negativa, por ser mujer, pero terminé quedándome con ese jefe y mis compañeros de otras áreas me decían que “él siempre había trabajado con hombres porque a los hombres les puede gritar, pero a una mujer no, ahora contigo se tendrá que cuidarse, no te va a poder gritar”. Pero sucedió que el señor no pudo medir su carácter y me levantó la voz frente a otros compañeros de la oficina, y yo fui a la jefatura y me quejé solicitando que me cambien de área, por la forma en que me llamó la atención. Después de ello, hablaron con él y se disculpó diciéndome “yo no estoy acostumbrado a trabajar con mujeres, me disculpo, pero tienes que acostumbrarte a mi forma de trabajo”.</p>

		<p>Son situaciones complicadas por el solo hecho de ser mujer, desde el momento en el que me iba a trabajar juzgada como si estuviera haciendo algo malo, fue un momento complicado, es una decisión personal, para mí el crecimiento personal puede ser crecer en lo profesional, aunque para otros crecer como persona es que te avoques a tu casa, pero no tiene que ser igual para todos. Yo trataba de balancear todo, los estudios, el trabajo y la casa.</p> <p>En mi caso, me han dicho de todo “eres una egoísta”, “solo piensas en ti”, sin ver el esfuerzo que una hace de ir a trabajar, aún con el dolor de dejar a los hijos, no es egoísmo, sino que es algo para ellos, tanto por la necesidad económica, sino también para que ellos vean también de que se puede luchar por lo que uno quiere, y se pueden hacer cosas.</p>
5	<p>Con la nueva normalidad, qué desafíos enfrentas con el trabajo remoto y trabajo semipresencial</p>	<p>Realizo trabajo semipresencial, y cuando no estoy en la oficina realizo trabajo remoto, en donde tengo que compartir las labores del trabajo con las labores de mi casa, en mi caso es una responsabilidad, pues como soy mamá me preocupo día a día desde que uno se despierta hasta el final del día, trato de no descuidar al trabajo sin descuidar a mi hijo.</p> <p>Si bien es cierto, se puede hacer toda la desinfección en la oficina, no se ha tomado el trabajo de cambiar la distribución de los puestos, a veces vamos de manera alternada a la oficina, pero no veo que la entidad no toma otras medidas en donde exista mayor distanciamiento, aun así, existe el compromiso con el trabajo, con el peligro que implica salir el solo hecho de salir de mi casa e ir al trabajo, pues existe la necesidad en esta situación complicada, de seguir teniendo el trabajo, siendo mi motivo mi hijo y mis padres para poder afrontar esta nueva normalidad.</p>

6	<p>Antes de la pandemia, ¿tenías tiempo para tu familia?, ¿ahora lo tienes?, de qué manera la crisis actual ha influenciado en tu relación trabajo-familia.</p>	<p>Antes de la pandemia, tuve reclamos de que llegaba muy tarde, de que pasaba poco tiempo con la familia, pero creo que durante la pandemia puedo manejar esas cosas, sin embargo, a veces nos llaman a reunión para las 10 de la noche, 7 de la mañana “hay que revisar este informe”, “8 de la mañana nos reunimos y hay que tener estudiado un tema”. Entonces, no tenemos un horario, sábado, domingo, feriados, no tenemos, pero estás en tu casa, estás con tu familia, yo eso no tenía, lo que era antes era, salía de la casa me iba a trabajar y me desaparecía todo el día, definitivamente no pasaba tiempo más que a dormir, pero si tenía mis sábados y domingos libres, lo que no ocurre ahora. Ahora no hay horario, pero la ventaja es que estás junto a tu familia. Lo trato de manejar con todo, y como mi hijo está realizando sus estudios de manera virtual, lo puedo monitorear, los chicos necesitan que uno los este viendo, qué hacen, antes de la pandemia por estar lejos hasta me han dicho que “seguro tendrás alguien por eso te demoras”, criticándome sobre mi papel de madre y de mujer, con todo eso, he podido avanzar. Es cuestión de que uno sepa manejar sus tiempos. Al menos ahora estoy más cerca a mi familia.</p>
---	---	---



## Guía de entrevista

### (Instrumento cualitativo)

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Auxiliar Administrativo
<b>Nombres y apellidos</b>	Fanny Flores Palma
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado2 (EntV.2)
<b>Fecha</b>	24/11/2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Google meet

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mujer gestante</b></li> <li>- <b>Mujer en periodo de lactancia</b></li> <li>- <b>Mujer cuidadora</b></li> <li>- <b>Mujer con carga familiar</b></li> </ul>	Como mujer trabajadora, consideras que encontrarse gestando o en periodo de lactancia son factores que impidan tu desempeño personal. ¿Por qué? en el supuesto de que te encuentres gestando o si recuerdas como fue cuando lo estabas.
2		Podrías describirme de qué manera el hecho de tener a personas a cargo tuyo, como hijos o familiares dentro del grupo directo, afecta tu labor como mujer trabajadora.
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Estereotipo de género</b></li> <li>- <b>brechas de género</b></li> <li>- <b>Trayectoria profesional</b></li> <li>- <b>Acceso a puestos de responsabilidad</b></li> </ul>	Consideras que llegar al puesto en el que te encuentras, hubiera sido más fácil si hubieras sido hombre. ¿Por qué?
4		¿Qué situaciones has tenido que atravesar para poder llegar al puesto en el que te encuentras?

5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo remoto</li> <li>- Trabajo semipresencial</li> </ul>	<p>Cómo percibes la realización del trabajo semipresencial que realizas.</p>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciliación trabajo-familia</li> <li>- Jornada de trabajo.</li> </ul>	<p>Antes de la pandemia, ¿tenías tiempo para tu familia?, ¿ahora lo tienes?, de qué manera la crisis actual ha influenciado en tu relación trabajo-familia.</p>

## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	<p>Como mujer trabajadora, consideras que encontrarse gestando o en periodo de lactancia son factores que impidan tu desempeño personal. ¿Por qué? en el supuesto de que te encuentres gestando o si recuerdas como fue cuando lo estabas.</p>	<p>Considero que mientras que uno se encuentra gestando no debe afectar el desempeño, sin embargo, en mi caso, mi embarazo fue complicado, por lo que casi por pérdida tuve que dejar de trabajar, ello me impidió trabajar, aunque en casa igual tenía que hacer mis cosas personales. Dejé de trabajar hasta que mi hijo tuvo un año, me dediqué un año a él, tuve que tomar la decisión de volver a trabajar cuando el cumplió un año, aunque no tenía nadie que me lo cuidara, pero comencé a trabajar así.</p>
2	<p>Podrías describirme de qué manera el hecho de tener a personas a cargo tuyo, como hijos o familiares dentro del grupo</p>	<p>Claro, ahora en el trabajo, cuando voy a trabajar me alejo de mi familia, por el temor de contagiarlos, pues vivo con personas mayores. como ahora salgo y tengo contacto con más personas que no son de mi entorno, me alejo de mi familia, pues vivo con personas del grupo de riesgo. No es fácil, todos los días tengo que cumplir con los protocolos establecidos, para</p>

	directo, afecta tu labor como mujer trabajadora.	poder tener a mi familia bien. Me expongo los días que salgo de casa solo para ir a trabajar igual y tengo que realizar las labores en casa para apoyar a mi familia.
3	Podrías describirme una situación laboral en la que te hayas sentido afectada solo por ser mujer.	<p>Cuando comencé a buscar trabajo me preguntaban si tenía hijos, y porque mi hijo era pequeño, no pude conseguir buenos puestos.</p> <p>Alguna vez cuando realizaba controles, el encargado me pidió un apoyo para ir al almacén y que lleve un registro virtual, sin embargo, cuando llegó el jefe le llamó la atención porque decía que este trabajo lo debía realizar un hombre, y me extraño, porque solo era ver cuanto entra o sale, no tenía que realizar algún tipo de esfuerzo físico, pues había un personal para eso. Pero el jefe quería que eso lo vea especialmente un hombre, desde ahí ya no apoyaba, y puso a un hombre en ese puesto, incluso con más sueldo que yo.</p>
4	¿Qué aspiraciones tienes, y cuáles son las limitantes que consideras te frenan a realizarlas?	Yo quisiera tener un mejor puesto de trabajo, sacar mi título y poder avanzar, pero sé que me he demorado tanto, desde que nació mi hijo, me dediqué a cuidarlo y tuve que dejar ir algunas oportunidades. Trato de avanzar y mejorar, actualmente la limitante de poder avanzar creo que es el mismo hecho de que por la pandemia uno tiene que cuidar lo que tiene como trabajo, que así no gane mucho, es lo que tengo mientras que hay muchas personas desempleadas. Más aun con el contrato CAS que tengo, tú sabes que solo nos renuevan cada tres meses y eso pues hay que cuidarlo, porque está bien difícil encontrar trabajo, por lo que me he sentido limitada en avanzar, solo me dedico a mi trabajo.

5	<p>Cómo percibes la realización del trabajo semipresencial que realizas.</p>	<p>Para adaptarme no ha sido fácil, porque antes tenía todo más organizado, pero ahora con esta nueva normalidad, es un poco complicado porque también tengo responsabilidades dentro de casa. Por más que me levante temprano y haga todo, no es igual porque estás dentro de casa. Siempre hay algo, o te llaman en un momento que puedes estar almorzando, en mi caso el trabajo es semipresencial, voy 3 veces por semana, pero son demasiadas cosas, y tengo obligaciones que como mujer me corresponden, mis responsabilidades que me corresponden, no es fácil.</p>
6	<p>Antes de la pandemia, ¿tenías tiempo para tu familia?, ¿ahora lo tienes?, de qué manera la crisis actual ha influenciado en tu relación trabajo-familia.</p>	<p>Antes creo que si tenía más tiempo para mi familia. Además, por cuestiones de trabajo mi celular suena en ciertos días que no se labora, entonces, también ello me aleja de mi familia, como te decía, el mismo hecho de tener tanto miedo de contagiarme y contagiarlos a ellos, me ha alejado de mi familia. Claro que ha influenciado, siento que nuestra relación ha disminuido, pues me requieren más en el trabajo.</p>

## Guía de entrevista

### (Instrumento cualitativo)

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Auxiliar de Oficina
<b>Nombres y apellidos</b>	Alejandro Moisés Marchán Flores
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado3 (EntV.2)
<b>Fecha</b>	01/12/2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Google meet

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mujer gestante</b></li> <li>- <b>Mujer en periodo de lactancia</b></li> <li>- <b>Mujer cuidadora</b></li> <li>- <b>Mujer con carga familiar</b></li> </ul>	Cuéntame, ¿Cómo has visto tu entorno de trabajo cuándo tus compañeras se encontraban gestando o en período de lactancia?
2		Ahora con el tema de la crisis actual, cómo consideras que es el trabajo de tus compañeras que tienen hijos o familiares a su cargo.
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Estereotipo de género</b></li> <li>- <b>brechas de género</b></li> <li>- <b>Trayectoria profesional</b></li> <li>- <b>Acceso a puestos de responsabilidad</b></li> </ul>	Podrías describirme alguna situación en donde se haya evidenciado un estereotipo de género en el trabajo.
4		¿Prefieres trabajar con hombres o mujeres, podrías decirme por qué?
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Trabajo remoto</b></li> <li>- <b>Trabajo semipresencial</b></li> </ul>	En el trabajo, cómo ves la realización del trabajo remoto o semipresencial.

6	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Conciliación trabajo-familia</b></li><li>- <b>Jornada de trabajo.</b></li></ul>	Antes de la pandemia, ¿tenías tiempo para tu familia?, ¿ahora lo tienes?, de qué manera la crisis actual ha influenciado en tu relación trabajo-familia.
---	--	--

## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	Cuéntame, ¿Cómo has visto tu entorno de trabajo cuándo tus compañeras se encontraban gestando o en período de lactancia?	<p>Particularmente solamente he tenido una compañera así. El trato siempre ha sido cordial, siempre ha habido un manejo sobre esa situación, siempre se ha sabido entender el período por la cual está pasando una persona y han sido comprensivos. También con los permisos o algún tema de atención médica que haya habido. El trato no ha cambiado, no ha habido un trato diferenciado. Al menos en la experiencia que he tenido, el jefe que tuvimos en aquel momento, supo comprender a mi compañera, y le daba las facilidades para que se realice sus controles y se sienta cómoda en el trabajo.</p> <p>Sabes, hay otro punto. Por ejemplo, una compañera me comentó que ella antes de quedar embarazada prefiere realizarse y algunas incluso ni siquiera lo tienen en mente o no planean tener una familia. Ni a corto ni a mediano plazo. Y por lo que escucho, ni a largo plazo se enfocan bastante en el tema de su trabajo, y para ellas lo principal es el tema laboral. Y después si es que hay tiempo, quizás el tema familiar, pero que todo avocar en desarrollarse personal y profesionalmente.</p>



2	<p>Ahora con el tema de la crisis actual, cómo consideras que es el trabajo de tus compañeras que tienen hijos o familiares a su cargo.</p>	<p>He visto, que depende mucho de si tienen pareja o no, porque algunas me comentan que se apoyan en aquella persona, que tienen que cuidarse más pues tienen que cuidar a su familia. He podido observar algunas compañeras que tenían familiares a su cuidado del grupo de riesgo, y pues pedían permisos para poder atender a sus familiares, a ellas se les otorgó la realización del trabajo remoto, pese a ello, el hecho de que sus hijos permanezcan en el hogar cambiaba el tema de sus labores, porque por lo que me comentaban no podían dedicarse al 100% a su trabajo.</p>
3	<p>Podrías describirme alguna situación en donde se haya evidenciado un estereotipo de género en el trabajo.</p>	<p>Claro, por ejemplo, tengo una experiencia de que un anterior jefe acá en una conversación que tuvimos, me dijo: “yo como jefe te soy sincero, prefiero trabajar con hombres, prefiero trabajar con varones porque entre varones creo que nos podemos arreglar mejor puede haber una mejor comunicación” y la misma percepción que entre las mujeres se forma un pleito o un problema y el resentimiento queda ahí. Y ahí sí creo que podría ser un factor de carácter personal, porque como ejemplo él como jefe puede llegar a una entrevista o puede, digamos, calificar a alguien más que todo por varón que por ser mujer. ¿Por qué? Porque no representaría, digamos, más adelante, un problema o conflicto laboral.</p> <p>Pero sabes una cosa, yo creo que los estereotipos los ponen más las mismas mujeres, también alguna vez una jefa cuando se enteró que una compañera se encontraba embarazada le decía que por salud vaya a su casa y deje el trabajo, cómo que la empezaba a hostigar para que se vaya, pero lo quería hacer ver como una preocupación por su salud, y esto siguió así e incluso</p>

		en su lactancia, porque mi compañera se iba temprano y ella le cuestionó que no vaya a trabajar igual que los demás compañeros.
4	Prefieres trabajar con hombres o mujeres, podrías decirme porqué.	Creo que mejor con hombres, porque, como digo, nunca hay mucho de estas discusiones o se alargan más que todo, se hacen mayores estas discusiones que pueden venir un momento, creo que se puede conversar, creo más fácil dialogar y poder resolver este tema. A veces una mujer, guarda como un poco de resentimiento y eso como que, si ahora lo olvido más adelante te lo puedo recordar. Y eso es como algo que no me gusta particularmente
5	En el trabajo, cómo ves la realización del trabajo remoto o semipresencial.	Más que todo por el tema de la acumulación de trabajo. O sea, si bien es cierto, antes teníamos también un trabajo pendiente, un pasivo, ahora se ha duplicado hasta triplicado en lo que hemos tenido, por el tema de realizaciones del tiempo que no se estuvo laborando, actualmente se busca que se haga todo lo que no se hizo en cuarentena. Entonces el área, por ejemplo, donde yo laboro, sí está más saturada por la presión que te ponen.  Ahora, con el tema del trabajo en casa, depende mucho también de las personas, de la persona que la realice. Muchos acá tienen familias, tienen hijos y entonces he escuchado comentarios de personas que digamos de que en su casa no pueden trabajar tanto o tan bien, por el tema de que a veces sus hijos están ahí, porque también como el tema de la nueva normalidad lo indica, también que los niños permanezcan en sus hogares.

		<p>Entonces muchas veces los padres al momento de tener una reunión o de avanzar con sus trabajos, también tienen que estar pendiente de lo que hacen sus hijos, por que muchos de mis compañeros tienen hijos menores de edad, y con mis compañeras es peor pues ellas por su condición de mujeres se dedican a estar con ellos. Igual también en el tema del manejo de información que tenemos siempre es mejor, por el tema presencial. En algunas ocasiones, porque tienes toda la mano para imprimir o para pasar a un documento o para comunicar algo, el trato es más directo acá.</p> <p>Además, no hay un horario de trabajo, se extiende hasta fines de semana.</p>
6	<p>Antes de la pandemia, ¿tenías tiempo para tu familia?, ¿ahora lo tienes?, de qué manera la crisis actual ha influenciado en tu relación trabajo-familia.</p>	<p>En mi caso, creo que no ha cambiado mucho el tema del tiempo con mi familia ya que siempre he compartido con ellos, claro que ahora está el tema de que nos estamos cuidando de no contagiarnos, como que respetamos nuestros espacios cuando trabajamos y no he notado ningún cambio.</p>

## Guía de entrevista

### (Instrumento cualitativo)

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Coordinadora
<b>Nombres y apellidos</b>	Guilyanna Hamery Ramos Jiménez
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado4 (EntV.4)
<b>Fecha</b>	01/12/2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Google meet

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mujer gestante</b></li> <li>- <b>Mujer en periodo de lactancia</b></li> <li>- <b>Mujer cuidadora</b></li> <li>- <b>Mujer con carga familiar</b></li> </ul>	¿Cómo has visto tu entorno de trabajo cuando tus compañeras se encontraban gestando o en periodo de lactancia? Y en tu caso consideras importante formar una familia o crees que el trabajo es un factor para postergar ello?.
2		Tú tienes familiares a tu cargo, cuál es tu función dentro de tu familia.
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Estereotipo de género</b></li> <li>- <b>brechas de género</b></li> <li>- <b>Trayectoria profesional</b></li> </ul>	En tu caso, consideras que, si hubieras sido hombre, ¿hubieras tenido mejores oportunidades?
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Acceso a puestos de responsabilidad</b></li> </ul>	En tu entorno laboral, alguna vez escuchaste algún caso de estereotipos de género, podrías describírmelo.

5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo remoto</li> <li>- Trabajo semipresencial</li> <li>- Conciliación trabajo-familia</li> </ul>	<p>Cómo percibes la realización del trabajo semipresencial o remoto que se está realizando en la actualidad.</p>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada de trabajo.</li> </ul>	<p>En tu caso, consideras que el trabajo es compatible con tu vida familiar.</p>

## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	<p>¿Cómo has visto tu entorno de trabajo cuando tus compañeras se encontraban gestando o en periodo de lactancia? Y en tu caso consideras importante formar una familia o crees que el trabajo es un factor para postergar ello?.</p>	<p>Yo si he visto que, en el caso de las madres lactantes y las madres trabajadoras, sobre todo en este estado de emergencia, se ha respetado las normativas al respecto porque, por ejemplo, las personas que están en período de lactancia, no sólo por recomendación de recursos humanos, sino incluso antes nosotros de saber esa condición del trabajador, consultamos con el personal, al menos de mi parte que yo hacía la coordinación, tratábamos de que esas personas no vayan para nada a la oficina, sino que su trabajo sea meramente remoto. Y las personas que estaban que, gestando lo mismo, no asistir a la oficina y se procuraba que su trabajo sea al 100 por ciento remoto. Incluso su carga laboral se les alcanzaba hasta su casa, para que trabajen.</p> <p>Respecto a la segunda pregunta, en mi caso soy una persona que prioriza bastante el tema de su trabajo, No considero que sea parte de la realización obligatoria en una mujer . El hecho de repente de poder tener una familia e hijos creo que son dos situaciones realmente válidas,para mí. Una mujer realizada es una mujer que puede estar casada, tener su familia, sus hijitos o puede que no esté casada y que simplemente tenga sus hijos. O sea, para mí es una forma de realización, pero también otra forma de realización para mí es el hecho de poder tener un trabajo de estabilidad económica, valerse por sí mismo y ser la responsable de tu propia vida. Porque ser una persona en realidad, soltera y sin compromisos familiares también. Aunque muchos no lo crean, es un tema de mucha responsabilidad. En mi caso, yo trato de poder hacer mis cosas del trabajo y cumplir con</p>

		<p>todas las obligaciones en común, incluso hacerme mi dieta, incluso hacer mis ejercicios. Todo. Bueno.</p>
2	<p>Tú tienes familiares a tu cargo, cuál es tu función dentro de tu familia.</p>	<p>Yo vivo sola, de hecho, yo vivo sola desde que terminé el colegio, que decidí salir de mi casa para poder trabajar, pagar estudios, estudiar y seguir trabajando, y es lo que hago hasta ahora en mi casa. Podría decirse que soy la responsable de mi misma. Y bueno, pues por mi condición. También responsable de apoyar económicamente a mis padres, ya que mi papá no trabaja, mi mamá tiene un trabajo eventual porque ella es técnica en enfermería y trabaja de manera particular cuando a veces la llaman para cuidar a alguien, tal vez asistencia. Y bueno, pues en el periodo que mi hermano estuvo estudiando lo apoyé y felizmente ahora al igual que yo, él es un profesional independiente.</p>
3	<p>En tu caso, consideras que si hubieras sido hombre, hubieras tenido mejores oportunidades?</p>	<p>En realidad, no. Al menos en los trabajos en los que yo he estado, siempre he visto que las mujeres se han desempeñado con mayor éxito, pero como siempre he tenido mejor desempeño, al menos en los trabajos más utilizados, he visto que lo han hecho las mujeres.</p> <p>Y no, no es que esté diciendo o que los hombres de manera discriminatoria no, sino que yo de mi experiencia he visto que las mujeres, porque, por ejemplo, en mi trabajo anterior. la directora era femenina y sus asesoras fueron femeninas y yo también era parte de aquel equipo. Cuando formaba parte del Poder Judicial en el Callao era una administradora. Y el sub-administrador si era caballero y sus coordinadoras también.</p>

4	En tu entorno laboral, alguna vez escuchaste algún caso de estereotipos de género, podrías describírmelo.	Definitivamente uno siempre escucha frases de estereotipo, cómo, por ejemplo: tienen que irse temprano, porque tiene que ver a sus hijos o su marido. tiene que atender a su familia, su marido y a sus hijos no? Eso sí, sí he escuchado que el masculino considera que si una mujer se va es porque tiene que ir a hacer sus quehaceres domésticos. Hay quienes prefieren incluso no contratar mujeres, porque dicen no, porque la lactancia en realidad les perjudica. Sí, si lo escuchado
5	Cómo percibes la realización del trabajo semipresencial o remoto que se está realizando en la actualidad.	De hecho, el tema de los tiempos, esto de trabajar de manera remota, aunque no lo creas, es bien ocupado por tema del trabajo. Y a ello agrégale el cargo que uno tiene, al menos en mí caso, con el tema del trabajo e incluso pasado la jornada en este. Yo también trabajo presencial, me levanto a las 5 am para llegar a las 7 en la oficina, salir de repente a las 5 y media y continuar con el trabajo hasta las 7 ,8 de la noche. Y el tiempo que me queda es tiempo para comer. Tengo que dejar mi comida preparada el fin de semana en pequeñas porciones, porque si no, no me tiempo para dar. En lo social no me ha afectado, pues no salía mucho, pero he copado tanto mi tiempo en el trabajo, que no tengo tiempo para prepararme, estudiar, capacitarme.
6	En tu caso, consideras que el trabajo es compatible con tu vida familiar.	En mi caso mi familia está en Piura. Yo, mi papá y mamá son separados y obviamente por la comunicación que tengo con uno es una comunicación distinta con la que tengo con el otro, pues no, este, por lo general este. Me comunico con ellos un fin de semana porque día de semana como tú bien dices, o sea, no hay ese tiempo, no hay ese espacio, incluso mis amistades también. Pues,



		<p>no les escribo ni un hola como estas. ponerte a chatear un rato de repente no? unirte en reunión con tus amigos o tus familiares. A mí se me hace complicado y eso que ahora yo siento que ya es un poco. Ha bajado un poco porque hasta hace unos meses era incluso tener ocupado el fin de semana y bueno, pues no es sano, pero uno trata de adecuar. Adecuarse a las circunstancias no sobre todo adecuarse a las circunstancias.</p>
--	--	--

## Guía de entrevista

### (Instrumento cualitativo)

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Supervisor
<b>Nombres y apellidos</b>	Roy Carrizo Coronado
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado5 (EntV.5)
<b>Fecha</b>	03/12/2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Google meet

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mujer gestante</b></li> <li>- <b>Mujer en periodo de lactancia</b></li> <li>- <b>Mujer cuidadora</b></li> <li>- <b>Mujer con carga familiar</b></li> </ul>	Cuéntame, ¿Cómo has visto tu entorno de trabajo cuándo tus compañeras se encontraban gestando o en período de lactancia?
2		Ahora con el tema de la crisis actual, cómo consideras que es el trabajo de tus compañeras que tienen hijos o familiares a su cargo.
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Estereotipo de género</b></li> <li>- <b>brechas de género</b></li> <li>- <b>Trayectoria profesional</b></li> <li>- <b>Acceso a puestos de responsabilidad</b></li> </ul>	Podrías describirme alguna situación en donde se haya evidenciado un estereotipo de género en el trabajo.
4		Prefieres trabajar con hombres o mujeres, podrías decirme porqué.

5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo remoto</li> <li>- Trabajo semipresencial</li> </ul>	En el trabajo, cómo ves la realización del trabajo remoto o semipresencial.
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciliación trabajo-familia</li> <li>- Jornada de trabajo.</li> </ul>	Antes de la pandemia, ¿tenías tiempo para tu familia?, ¿ahora lo tienes?, de qué manera la crisis actual ha influenciado en tu relación trabajo-familia.

## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	Cuéntame, ¿Cómo has visto tu entorno de trabajo cuándo tus compañeras se encontraban gestando o en período de lactancia?	<p>He trabajado con personas que se han estado gestando, pero digamos, si se retiraban del centro de trabajo era por alguna cita médica cuando ellas se encontraban, gestando o cuando ya digamos, están en el periodo de lactancia, que es decir que cuando sale, digamos, tienen una hora antes para ingresar, una hora después o una hora antes de la hora permitida que se retiraban de su centro de trabajo sin ningún inconveniente.</p> <p>En el tema del ámbito laboral digamos laboraban con toda normalidad. Lo normal creo que es para cuando ya le corresponde pedir lactancia. Bueno, que es por ley, sí. Bueno, ya se ausentan del centro laboral, porque la condición de embarazada no implica ningún tipo de discapacidad para que pueda realizar sus labores.</p> <p>Aunque, si he observado alguna vez tuve una compañera que estaba en periodo de lactancia, y el jefe le dijo que temía que por el hecho de irse una hora antes, su producción sea menor, situación que me pareció rara, pues mi compañera era de las que más se esforzaba en el trabajo.</p>
2	Ahora con el tema de la crisis actual, cómo consideras que es el	En realidad, el trabajo con familiares a cargo no es sencillo, en mi caso mi mamá esta enferma y tengo que acompañarla siempre a realizarse sus controles, ahora con la pandemia con mayor razón era yo el responsable de ella, ya que había que cuidarla al 100%, considero que, si bien

	trabajo de tus compañeras que tienen hijos o familiares a su cargo.	se han señalado medidas, siento que por ejemplo este tema no se encuentra tan regulado. Ahora con respecto a mis compañeras, obvio ellas me comentan que tienen que estar en casa y con sus hijos es tenerlos al costado, cuidando sus clases, coexistiendo la parte laboral con sus labores domésticas.
3	Podrías describirme alguna situación en donde se haya evidenciado un estereotipo de género en el trabajo. Prefieres trabajar con hombres o mujeres, podrías decirme porqué.	<p>En realidad, en lo particular no he notado alguna situación así, considero que en la actualidad estereotipar es poner etiquetas, hoy en día las mujeres tienen las mismas oportunidades que los varones, y la idea es que podamos apoyarnos como seres humanos.</p> <p>No tengo ningún inconveniente, sino que tengo que tener un poco más de cuidado en la comunicación con las mujeres.</p> <p>Bueno, he tenido la oportunidad de tener a cargo también colegas mujeres, como que hay que tener cuidado al momento de conversar con una mujer, porque bueno, no se le puede dar el mismo trato. porque de repente lo puedan tomar un poco mal, porque me pasó una experiencia que estaba con una colega, le observé algunas cosas. Pero que se sintió mal, se puso a llorar. Creo que es un poco difícil de lidiar con mujeres.</p>
4	Y cómo ves que asumen su profesión tus compañeras.	Mira, he oído de compañeras que dicen que postergan un embarazo o la formación de una familia, porque tienen temor de que las vayan a botar del trabajo, creo que ese chip se debería cambiar porque una mujer no puede limitarse a, digamos, a escalar, digamos a hacer una carrera profesional o digamos ideas que de repente no puedan, no se puedan. Por ejemplo, si

		una mujer piensa que para escalar profesionalmente mejor el proyecto en tener familia de acá a un par de años creo no debería tener ese pensamiento porque si una persona quiere tener una familia lo puede hacer, no tendría porque estancarse profesionalmente.
5	En el trabajo, cómo ves la realización del trabajo remoto o semipresencial.	Es un poco un poco complicado porque como se dice se comparte actividades en la casa con el tema laboral, Es una nueva adaptación que se está haciendo porque antes de la pandemia todo era presencial y solamente uno se dedicaba a su actividad laboral, pero por esta coyuntura se pudo complicado, como te comentaba, porque también compartes actividades de la casa y bueno, pues eso implica un choque con las actividades que uno tenga de diariamente.
6	Antes de la pandemia, ¿tenías tiempo para tu familia?, ¿ahora lo tienes?, de qué manera la crisis actual ha influenciado en tu relación trabajo-familia.	Particularmente, creo que el hecho de trabajar en casa me esta uniendo más a mi familia, porque antes perdía mucho tiempo manejando al trabajo, a pesar de que a veces no hay un horario, de todas maneras siento que si ha influenciado, y me siento más cómodo, tal vez porque soy soltero, y solo tengo a mis papás.

## Guía de entrevista

### (Instrumento cualitativo)

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Especialista Legal
<b>Nombres y apellidos</b>	Gisella Romero Franco
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado6 (EntV.6)
<b>Fecha</b>	03/12/2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Google meet

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mujer gestante</b></li> <li>- <b>Mujer en periodo de lactancia</b></li> <li>- <b>Mujer cuidadora</b></li> <li>- <b>Mujer con carga familiar</b></li> </ul>	Cuando te enteraste que estabas embarazada, ¿te encontrabas laborando?, de qué manera asumiste tu trabajo, como mujer gestante y luego con el periodo de lactancia.
2		Podrías describirme de qué manera el hecho de tener a personas a cargo tuyo, como hijos o familiares dentro del grupo directo, afecta tu labor como mujer trabajadora.
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Estereotipo de género</b></li> <li>- <b>brechas de género</b></li> <li>- <b>Trayectoria profesional</b></li> <li>- <b>Acceso a puestos de responsabilidad</b></li> </ul>	Consideras que llegar al puesto en el que te encuentras, hubiera sido más fácil si hubieras sido hombre. ¿Por qué?
4		¿Qué situaciones has tenido que atravesar para poder llegar al puesto en el que te encuentras?
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Trabajo remoto</b></li> <li>- <b>Trabajo semipresencial</b></li> </ul>	Con la nueva normalidad, qué desafíos enfrentas con el trabajo remoto y trabajo semipresencial

6	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Conciliación trabajo-familia</b></li><li>- <b>Jornada de trabajo.</b></li></ul>	Antes de la pandemia, ¿tenías tiempo para tu familia?, ¿ahora lo tienes?, de qué manera la crisis actual ha influenciado en tu relación trabajo-familia.
---	--	--



## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	<p>Cuando te enteraste que estabas embarazada, ¿te encontrabas laborando?, de qué manera asumiste tu trabajo, como mujer gestante y luego con el periodo de lactancia.</p>	<p>Bueno, en este caso, cuando me enteré, me comencé a cuidar un poquito más con el tema de que tenía placenta baja, pero lo asumí bien. Aparte de que dentro del ambiente laboral me dieron el apoyo necesario.</p> <p>Yo le comenté recién a los dos meses porque estaba esperando a que como tenía placenta baja tenía un poco de riesgo. Entonces mantuve un poco la discreción porque pude haber , había siempre riesgo de poder tener un aborto, no?</p> <p>A ver cuando yo regreso de Del tiempo del post, inicialmente, como se fastidia bastante conmigo porque es el día, una hora antes, sentí un cierto acoso. En realidad no? me decía que al final lo único que importa eran las mentes, el cumplimiento y todo ello. Después hablé con él y cambió un poco la situación porque realmente sí me sentí bastante mortificada. ahora, respecto al tema del tiempo, para mí fue bastante raro volver a trabajar porque en primer lugar no me acostumbraba, mi mente estaba enfocada más de mi bebé. Qué estará haciendo o se habrá comido? No habrá comido? Me Habrá extrañado, el hostigamiento inicial por parte de mi jefe? Porque si fue hostigamiento directamente. Yo hablé con la jefa de Recursos Humanos de mi trabajo y me dijo bueno, en todo caso vamos a tratar de hablar con él. Pero inicialmente hay que tratar de que él cambie su actitud contigo, no? Y no me concentraba definitivamente. Era</p>

		bastante feo. Eso fue inicialmente uno o dos meses que pasó. Cuando volví al trabajo, me sentía incómoda, muy agotada, y pues hasta que empezó la pandemia, y empecé con un trabajo remoto que no me permitía gozar de mi horario de lactancia, siento que no se respetó esa parte.
2	Podrías describirme de qué manera el hecho de tener a personas a cargo tuyo, como hijos o familiares dentro del grupo directo, afecta tu labor como mujer trabajadora.	<p>Sí, en realidad sí. Por el agotamiento, sobre todo no, porque si está muy cansada, eh? No generaba lo que generaba. Antes me daba mucho más. Me costó bastante volver a en realidad, cosas como los dos meses promedio.</p> <p>Considero que se tiene que hacer una buena distribución de los tiempos y eso significa realmente que una madre. Es multifuncional en todo sentido, es un desafío el poder llevar a cabo todo y que se encuentre todo bien. Eh, es un desafío del día a día levantarse, preparar desayuno, cambiar de ropa a los hijos, ver que tu esposo esté correctamente, que tenga todo bien la comida, la limpieza, el hogar. Las obligaciones y ver el pago de luz, agua. Qué se yo.</p>
3	Consideras que llegar al puesto en el que te encuentras, hubiera sido más fácil si hubieras sido hombre. ¿Por qué?	No, no lo considero. Si bien es cierto el el hecho de ser mujer es bastante , frente en la convocatoria .En algunos casos se restan puntos, por ejemplo, si vas a postular a otras áreas como cobranza coactiva o por ejemplo fiscalización como que es muy importante el ser Hombre y que nosotras por nuestra misma condición podemos quedar embarazada, inclusive en algunos. casos te preguntan si tienes hijos o si tienes pensado tener hijos y definitivamente

		como que te juega un poco la suerte. Pero , creo que también es el hecho de, demostrar en una entrevista lo mejor que uno puede darlo.
4	¿Actualmente, te encuentras realizando algún estudio, como compartes tu desarrollo profesional con tu vida familiar?	Realmente un bebé te quita tiempo, pero como estoy estudiando idiomas y que esto es un poco pesadito, me he permitido a darme cuenta de que si voy a tener que hacer un doble esfuerzo, pero si se puede. No todo es un tema de distribución de tiempos, pero es muy pesado. Es un reto diario y encima de trabajar y también hacer un tema de continuo con la educación. Porque si no leemos o no nos preparamos nuevamente, también nos olvidamos y nos volvemos obsoletos.
5	Con la nueva normalidad, qué desafíos enfrentas con el trabajo remoto y trabajo semipresencial	Lastimosamente los hijos están pegados a los padres y así ellos se trabajan en otra habitación. Estoy escuchando qué está haciendo. Me llama, me busca. Entonces mi mente se desconcentra totalmente porque es chiquito. No es un bebé grande, es un bebé bastante chiquito. Y me enfoco a lo que él está haciendo. Y le dedico más tiempo, entonces realmente no me permite mucho poder culminar mis labores de trabajo remoto.
6	Antes de la pandemia, ¿tenías tiempo para tu familia?, ¿ahora lo tienes?, de qué manera la crisis actual ha	Si, porque mi horario duraba las ocho horas. Bueno si te vas con la lactancia acababa me rajaba en el trabajo, me esforzaba y me enfocaba y desde mi llegada a mi casa me enfocaba en mi familia. Ahora no hay nada aparte de ello Tengo que acabar las metas que estén más elevadas. Me dicen que me dedico más a los informes que mi trabajo y que estudio bastante a mi bebé y mi esposo.

	influenciado en tu relación trabajo-familia.	
--	--	--