



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión pública para la inserción laboral de mujeres en estado de
gestación en la región Lambayeque-2024

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

AUTORA:

Giron Zamora, Roxana (orcid.org/0009-0007-6171-9739)

ASESORAS:

Dra. Heredia Llatas, Flor Delicia (orcid.org/0000-0001-6260-9960)

Dra. Gonzales Vigo, María Aurora (orcid.org/0000-0002-5989-6265)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural.

CHICLAYO – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión pública para la inserción laboral de mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque-2024", cuyo autor es GIRON ZAMORA ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 27 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA DNI: 41365424 ORCID: 0000-0001-6260-9960	Firmado electrónicamente por: HLLATASF el 01-08- 2024 10:26:35

Código documento Trilce: TRI - 0837684

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GIRON ZAMORA ROXANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión pública para la inserción laboral de mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque-2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
GIRON ZAMORA ROXANA DNI: 42830069 ORCID: 0009-0007-6171-9739	Firmado electrónicamente por: GGIRONZA el 23-09- 2024 22:20:06

Código documento Trilce: INV - 1772300

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mí, por ser una mujer fuerte y resiliente, agradecida al universo por la vida y la familia que me ha dado. Especialmente, a mis hijos Sebastián y Santiago, por su paciencia, y a mi madre, cuyo apoyo incondicional ha sido clave para llegar hasta aquí. Los amo con todo mi corazón.

Roxana

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi familia por su apoyo incondicional en el cuidado de mis hijos, permitiéndome concentrarme en mis estudios. Agradecida a los docentes por su guía y fortaleza. Además, estoy eternamente agradecida a con mis compañeros de maestría, Mayra, Cristopher, Anthony y Evert, por su motivación y apoyo crucial en la finalización de este proyecto

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS:.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población	15
Tabla 2	Dimensiones de la variable inserción laboral	16
Tabla 3	Dimensiones de la variable mujeres en estado de gestación.....	17
Tabla 4	Distribución según indicadores de la inserción laboral.....	18
Tabla 5	Distribución según indicadores de mujeres en estado de gestación.....	19

Índice de figuras

Figura 1 Variable inserción laboral	16
Figura 2 Variable mujeres en estado de gestación.....	17

Resumen

En atención a los criterios de igualdad de género, trabajo decente que permita su crecimiento económico y la aplicación normativa para la reducción de las desigualdades, investigación relacionada con el ODS 5 sobre la igualdad de género, cuyo objetivo analizar las oportunidades laborales y las condiciones para la estabilidad en el trabajo de mujeres embarazadas en la región Lambayeque, de metodología consistió en un diseño transversal y observacional no experimental, con un enfoque descriptivo y correlacional. Este enfoque permitió analizar la relación entre las políticas públicas y la integración laboral de mujeres en estado de gestación. Los resultados del estudio revelaron variabilidad en el escaso apoyo estatal durante el embarazo, impactos emocionales significativos y percepciones limitadas sobre la inserción de la mujer embarazada. Pudiéndose observar que, la inclusión laboral mostró necesidades diversas (acceso y estabilidad), y la maternidad afectó negativamente el crecimiento profesional e incluso las oportunidades de ascenso precisando que a pesar de los avances en políticas protectoras en otros países desarrollados como Australia y Estados Unidos; sin embargo, en el Perú todavía subsiste una problemática por resolver como discriminación y violencia económica.

Palabras clave: gestión pública, inserción laboral, mujeres embarazadas, estado de gestación, social.

Abstract

In accordance with the criteria of gender equality, decent work that allows economic growth and the application of regulations to reduce inequalities, research related to SDG 5 on gender equality, whose objective was to analyze job opportunities and conditions for job stability for pregnant women in the Lambayeque region, the methodology consisted of a non-experimental, observational, cross-sectional design, with a descriptive and correlational approach. This approach allowed us to analyze the relationship between public policies and the labor integration of pregnant women. The results of the study revealed variability in the scarce state support during pregnancy, significant emotional impacts and limited perceptions about the insertion of pregnant women. It can be observed that labor inclusion showed diverse needs (access and stability), and motherhood negatively affected professional growth and even promotion opportunities, specifying that despite the advances in protective policies in other developed countries such as Australia and the United States; however, in Peru there is still a problem to be solved such as discrimination and economic violence.

Keywords: public management, labor insertion, pregnant women, pregnancy status, social.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el desafío de las mujeres embarazadas que buscan empleo y necesitan continuar generando ingresos es una cuestión que involucra una serie de obstáculos y preocupaciones estoy enmarcado en el ODS 5 sobre la igualdad de género, por lo cual Falla (2023) menciona que existen dificultades considerables al intentar acceder a oportunidades laborales, ya que la revelación de su estado durante las entrevistas puede generar temores y prejuicios que afecten sus perspectivas de contratación. Romero & Centeno (2022), mostraron un panorama alentador al observar que diversos países están tomando medidas significativas para salvaguardar los derechos laborales de estas mujeres y brindarles la protección necesaria en esta etapa de sus vidas. (Alarcón, 2022).

Es un problema frecuente entre las mujeres en estado de gestación, la inestabilidad laboral según Jiménez (2023), quien se unió a la firma Kaya VC, no solo desafió las convenciones, sino que también sentó un precedente importante al demostrar que la maternidad no debería ser un obstáculo para el empleo. Este tipo de casos, destaca la importancia de reconocer la valía profesional y sus derechos de la gestante, esto viene hacer un caso aislado. (Bautista, 2022).

A nivel legislativo, en Estados Unidos, La Ley de Protección contra la Discriminación en Embarazo (PDA) y la Ley de Estados Unidos con Discapacidad (ADA). (ADA) EEOC (2023), han sido herramientas fundamentales para proteger a las trabajadoras embarazadas Canadian human rights commission (2023). Bajo estas leyes federales, las trabajadoras embarazadas que laboran en empresas con 15 o más empleados son protegidos con referencia al acoso y discriminación de la embarazada en un lugar de trabajo AAUW (2024). Además, estas leyes establecen la posibilidad de ajustes laborales para preservar la salud de la trabajadora ACLU (2024). Es relevante destacar que, además de estas leyes federales, pueden existir otros derechos adicionales bajo legislaciones estatales y locales, así como el seguro médico. (Gobierno Reino Unido, 2024)

sobre Atención a la Maternidad, celebrada en Ginebra en 2000, establece los estándares internacionales actuales en esta área. Sin embargo, las convenciones anteriores –la Convención para la Protección de la Mujer de 1919 y la Convención de 1952– siguen vigentes en algunos países (El Peruano, 2016).

A nivel global, el Tratado de las Naciones Unidas sobre la Erradicación de la Discriminación contra la Mujer (2023) desempeñó un papel crucial en el progreso hacia la equidad de género y en la eliminación de la desigualdad estructural hacia las mujeres.

En el Perú se han implementado medidas legales para proteger a las mujeres embarazadas. El anteproyecto de ley para proteger a la gestante, los fetos y el entorno familiar (Comité de la Mujer y la Familia, 2022) enfatizó la importancia de proteger a las madres y el entorno familiar, y garantizar el bienestar financiero y psicológico de las familias. Asimismo, los cambios en el artículo 1 de la Ley 26644 publicados por El Peruano ampliarán el período de nacimiento y el período posterior al nacimiento de 90 a 98 días, reconociendo la voluntad de darle a las madres tiempo suficiente para cuidar de su salud y del recién nacido (El Peruano, 2021) El artículo 29 del DL 728 TUO estableció que el despido de la madre en estado gestacional es nulo si es despedida durante el proceso de embarazo o el 1er trimestre siguiente de pos parto por motivos relacionados a la gestación, el parto y la etapa de amamantamiento. Este requisito también se aplica a los empleados con contratos de prueba y contratos a tiempo parcial de cuatro horas diarias o menos.

López (2021) sostuvieron que el problema de la inclusión de las mujeres embarazadas en el trabajo y la vulneración de sus derechos laborales se debe a la percepción del embarazo por parte del sector público y privado como un proceso restrictivo y excluyente, incluyendo el argumento de la brecha salarial de género. Moreno (2021), señaló que la discriminación laboral de género ha aumentado con el incremento de mujeres en el sector laboral durante los últimos años, junto con la segregación laboral basada en el género. y indicó que, a nivel nacional, la carga de trabajo de los tribunales laborales es muy alta, siendo 3 de cada 10 casos relacionados con la interrupción del embarazo reforzando esta problemática. Tocto (2024).

Sin embargo, a nivel de políticas gubernamentales, el año 2019 marcó un hito en Perú. El Gobierno Regional de Ayacucho renovó el contrato laboral de una de sus trabajadoras, a pesar de su estado de embarazo. Esta acción no solo refleja una sensibilidad hacia las necesidades de las mujeres embarazadas, sino que también subraya la responsabilidad del Estado en garantizar la protección y el cumplimiento de la Ley N° 30709, que salvaguarda los derechos de las madres gestantes al prohibir la no renovación de contratos debido a su condición (Donayre,2023)

El problema identificado afecta directamente a las mujeres en estado de gestación en el Perú. Podemos encontrar que entre las principales características de este problema son la vulneración de derechos, la discriminación laboral, así como también el hostigamiento laboral, el favoritismo, y la no contratación Condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas

Sin embargo, a nivel de políticas gubernamentales, el año 2019 marcó un hito en Perú. El Gobierno Regional de Ayacucho renovó el contrato laboral de una de sus trabajadoras, a pesar de su estado de embarazo Mariño & González (2020), porque generó una discriminación en aquellas mujeres que buscan desarrollarse profesionalmente; factor cultural, porque existe falta de información sobre la madre gestante trabajadora y que el embarazo no es excluyente ni limitante para realizar ciertos tipos de trabajos de manera eficiente; factor económico, porque afecta directamente al núcleo familiar cuando la mujer es cabeza de familia Villa et al. (2021); factor político, porque faltan políticas de Estado que incluyan normativamente a las mujeres gestantes a ser tratadas en las mismas condiciones a realizar trabajos en sector público y privado.

Otro problema identificado por este estudio es la violencia económica. Las mujeres que dejan de trabajar por estar embarazadas y no poder encontrar otro empleo se vuelven más dependientes de sus compañeros de trabajo, lo que puede derivar en situaciones de despido y, en muchos casos, afectadas por agresiones físicas y psicológicas (Gerencia, 2023). La violencia económica dentro del contexto de género se refiere al control del acceso de las mujeres a recursos financieros, lo que limita su capacidad para sostenerse a sí mismas, a sus dependientes y a sus circunstancias previas. Esto genera una dependencia económica.

Esto las hace dependientes económicamente de sus abusadores y reduce sus posibilidades de escapar del ciclo de abuso (Pikara y Alario, 2022). Por otro lado, en el contexto ocupacional de las entidades corporativas y organizaciones privadas existen muchos problemas de acoso, bullying y exclusión de las mujeres embarazadas (Yupanqui, 2023). Esto demostró que en la región todavía existen prejuicios y falta de comprensión de los derechos básicos de las mujeres. (Almendariz, 2021). Esto demostró que en la región todavía existen prejuicios y falta de comprensión de los derechos básicos de las mujeres.

Las preguntas formuladas se centraron en el impacto del parto en las mujeres embarazadas de la región de Lambayeque. Como concepto, la relevancia y rapidez

de resolución de este problema es importante para los objetivos de esta investigación (Llontop, 2021). El objetivo principal fue enfatizar la importancia de garantizar equidad en la inclusión laboral para las mujeres embarazadas, no solo en Lambayeque sino en el país (Whānau, 2018).

Por razones prácticas, el objetivo de este estudio fue ir más allá del conocimiento y fomentar la participación efectiva de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo. Para lograr este objetivo, se propone enviar al Congreso un proyecto de ley que busca establecer estándares para garantizar la inserción laboral de mujeres embarazadas en instituciones públicas. Esto es importante para garantizar que el embarazo no sea motivo de descalificación del proceso de selección y nombramiento para cargos públicos. Finalmente, esperamos que este estudio pueda estimular cambios positivos en la sociedad y fomentar cambios integrales de las percepciones y el tratamiento de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo. El propósito principal de esta investigación es exponer una política que permita la introducción y continuidad de la atención prenatal a las mujeres embarazadas en la región Lambayeque antes del 2024, ya que es un problema cotidiano y de altos requerimientos legales. Y como objetivo específico: analizar los problemas de integración y continuar Condiciones ocupacionales de las mujeres en gestación en Chiclayo, Diseñar la propuesta legislativa en beneficio de las madres en estado de gestación que no laboran.

La presente investigación tuvo como antecedentes internacionales, Delgado et al. (2021), en su estudio se basaron en, junto con las responsabilidades domésticas, la violencia de género y otras barreras, dificultan la disparidad de género en el contexto laboral economía Avolio et al. (2021), especialmente en situaciones de maternidad, considerando que esta es responsabilidad exclusiva de ellas, en lo que respecta a licencias de maternidad, permisos escolares y otros aspectos. El enfoque fue de carácter cualitativo, de carácter exploratorio. Concluyeron que, en Colombia, a pesar de diversos intentos del Gobierno, todavía existen diferencias de género marcadas, donde las mujeres siguen siendo marginadas en áreas como el empleo, la ocupación de puestos directivos y, también, persiste la disparidad salarial.

En una investigación realizada en Ecuador, De la Cruz & Rodríguez (2023) buscaron examinar el tema del desalojo legal de mujeres durante y después del embarazo desde la perspectiva de las leyes del país. A través de métodos cualitativos y exploratorios se utilizan técnicas como encuestas y entrevistas.

El objetivo del estudio fue evaluar la efectividad de las políticas laborales en la protección de los derechos de las trabajadoras en el estado de Santa Elena. La metodología incluyó una muestra compuesta por 20 abogados, jueces del poder judicial y fiscales municipales. Los resultados concluyeron que era necesario implementar políticas públicas destinadas a salvaguardar los derechos laborales sin discriminación de género y a garantizar la protección de las trabajadoras durante el embarazo.

Moreira y Rivadeneira (2023) enfocaron su investigación en identificar los factores determinantes de la participación femenina en el gobierno de Shushufindi. Utilizaron métodos cuantitativos y descriptivos para estudiar a 338 mujeres en Ecuador. Los hallazgos indicaron que el nivel de ingresos, la experiencia laboral, la raza y el nivel educativo eran variables significativas en la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral. La investigación resaltó la importancia del nivel educativo como un factor clave para que las mujeres ingresaran al mercado laboral, adquirieran experiencia, generaran ingresos y desarrollo profesional, promoviendo la igualdad de género y superaran la brecha laboral existente, Centeno (2022) analizó la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas y las empleadas del sector público en Ecuador. La investigación empleó métodos cualitativos, un diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico y análisis de casos, y se centró en el trabajo de abogados y funcionarios. Centeno recomendó a los funcionarios competentes que establecieran mecanismos para respetar los derechos de las trabajadoras embarazadas o lactantes, considerando que esto es crucial para prevenir la vulneración de sus derechos laborales, dado que son uno de los grupos más afectados.

El estudio de Ávila (2021) tiene como objetivo analizar las vulneraciones de los derechos laborales en mujeres embarazadas y lactantes. Este estudio utiliza tanto literatura como métodos descriptivos, siguiendo un enfoque cualitativo para recopilar información de una variedad de fuentes, como artículos de revistas profesionales. Utiliza métodos deductivos, inductivos, analíticos y jurídicos. El informe concluye que los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia frecuentemente son vulnerados debido al incumplimiento de las normativas por parte de los funcionarios judiciales, lo que resulta en discriminación y segregación de género en el mercado laboral, así como en la preferencia de los empleadores por contratar a hombres.

Escalante (2023) llevó a cabo un análisis exhaustivo del impacto de la política pública de empleo 2021 en la inclusión de trabajadoras en la región segregada del Cusco. El objetivo principal del estudio fue examinar cómo esta política influyó la incorporación de mujeres en la administración local. La muestra se compuso de 384 mujeres de 14 a 65 años y 20 gerentes y funcionarios regionales. Se emplearon encuestas y cuestionarios para la recolección de datos. Los hallazgos revelaron una relación unidireccional significativa entre las variables estudiadas, con un valor $p=0,00 < 0,05$, lo que corroboró que las políticas públicas de empleo ejercieron una influencia notable en la contratación de trabajadoras. Adicionalmente, el estudio exploró el impacto de la discriminación laboral en mujeres peruanas aspirantes a puestos de alta dirección, aplicando métodos cualitativos interpretativos y descriptivos. A través de entrevistas con cinco participantes, se concluyó que la mayoría de los cargos directivos estaban ocupados por hombres, mientras que las mujeres se hallaban en puestos directivos de nivel medio. Este patrón reveló un arraigado comportamiento social, perpetuado de generación en generación, que limitaba las oportunidades laborales equitativas para ambos géneros...

El objetivo del estudio de Sánchez (2023) es identificar y describir las respuestas de los empleadores públicos y privados de la región de Tumbes a normas laborales que resultaban en prejuicios, discriminación y violaciones de los derechos de las mujeres trabajadoras. Basado en métodos de investigación cualitativos y descriptivos, el estudio utilizó enfoques científicos como la sociolingüística, la sociología y la hermenéutica, de trabajadores públicos y privados de Tumbes. Los resultados revelaron patrones de prejuicio y discriminación en el entorno laboral, demostrando cómo las normas laborales impactaban negativamente en las mujeres trabajadoras. El objetivo del estudio fue analizar cómo los empleadores gubernamentales y los trabajadores privados en la región de Tumbes ignoraban las leyes laborales que protegían a las trabajadoras. Utilizando una metodología cualitativa y descriptiva, se recopilaron datos mediante entrevistas y cuestionarios. Los resultados demostraron que tanto los empleadores gubernamentales como los trabajadores privados desatendían las normativas laborales, dejando a las trabajadoras desprotegidas y vulnerando sus derechos. (Forbes, 2020).

Gil (2021), el principal objetivo de su investigación es analizar los factores que influyen en el trabajo de las mujeres en La Libertad en el año 2019. Diseño gráfico,

conexiones y explicaciones. No pruebas y poemas. La población es de 742.426 mujeres en edad de trabajar, y según la información disponible en ENAHO, se muestrearon 2.278 mujeres en edad de trabajar en el departamento de La Libertad. Utilizar diseños de decisión, síntesis analítica y métodos estadísticos. Los métodos utilizados incluyen revisiones de literatura y referencias, tablas y figuras. Los resultados apoyan esta idea y muestran la relación entre las condiciones socioeconómicas y la participación de las mujeres en La Libertad (Revisión, 2023)

A nivel local, López & Garnique (2023) realizaron un estudio con el objetivo de estudiar los factores que influyeron en el ingreso económico de mujeres en Lambayeque en el 2020. En conclusión, ¿la relación entre educación, liderazgo familiar y planificación familiar es positiva o no?, y tendrá un impacto significativo en las oportunidades laborales de las mujeres en Lambayeque en el año 2020. La teoría que subyace a esta investigación es la teoría del capital humano. sobre el supuesto de que las personas con mayor educación o mayores ingresos que las personas con menos educación proporcionan una buena explicación de las diferencias salariales. Distribución (citado en García & Feliciano, 2019). Es decir, la cantidad de tiempo que cada persona dedica a mejorar sus recursos humanos es diferente. (BMC, 2019)

El credencialismo, según la teoría de competencia laboral de Thurow (1983), sostiene que las credenciales educativas funcionan como señales en el mercado laboral, indicando la capacidad de aprendizaje y adaptación en lugar de habilidades específicas. Thurow describe una "carrera de armamentos educativos", donde el valor de las credenciales aumenta constantemente sin relación directa con las habilidades reales. Este fenómeno puede afectar negativamente a las madres gestantes, al aumentar la presión para obtener más títulos educativos, dificultando su acceso a empleos mejor remunerados y limitando su capacidad para acceder a trabajos flexibles y de apoyo, lo que genera desventajas para aquellas sin educación adicional. (García y Feliciano, 2019)

Blau y Duncan introdujeron el concepto de poder adquisitivo en su famoso libro *The Structure of American Occupations* (1967). Se hace hincapié en el impacto de la educación en el éxito de una persona en el lugar de trabajo y se considera la influencia de la familia en el nivel de educación y empleo. (García y Feliciano, 2019)

Para los autores García y Feliciano (2019), la teoría del mercado laboral dual de Michael J. Piore (1983) lo divide en dos categorías diferentes. Las industrias primarias se caracterizan por proporcionar empleos con salarios más altos, buenas condiciones

laborales, relaciones laborales equitativas y cumplir con los estándares laborales y la solidez legal en comparación con las industrias primarias mencionadas anteriormente, las industrias secundarias tienen condiciones laborales y salarios más bajos. (El Centro, 2023)

Para el autor Ccora (2015), (IL) brinda apoyo a grupos marginados en los sectores laboral y social con el objetivo de ayudarlos a ingresar al mercado laboral. El objetivo de la participación en la fuerza laboral es fomentar la participación en el mercado laboral, ya que se cree que a través del trabajo las personas tendrán la oportunidad de ingresar al sector público y otros campos ((sociales, políticos, culturales, etc.).

Según Ccora (como se citó en Rocha, 2023) la (IL) cuenta con las siguientes dimensiones: Oportunidad laboral: momentos en los que se puede conseguir un empleo; Contratación laboral: se refiere a los acuerdos entre un empleador y un trabajador, en los que se establecen las condiciones de trabajo y la remuneración; Condiciones laborales: son los factores internos que afectan la motivación y satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo; Condiciones laborales especiales: se refiere a los empleos que requieren regulaciones específicas para proteger los derechos laborales; y, Optimización laboral: son las estrategias empresariales diseñadas para mejorar el rendimiento de los empleados.

Para Pelayo (citado por Sierra, 2023), (IL) es todo un proceso que incluye muchas cosas para lograr este objetivo, desde las características personales de la persona hasta las plazas que ofrece el mercado laboral, que produce puestos de trabajo. Una exitosa combinación de energía y practicidad. Es importante enfatizar que la condición de empleado no se trata de ingresar a un trabajo, sino de poder adaptarse y prosperar en el lugar de trabajo.

Como teoría relacionada con las variables maternas se encuentra la teoría del autocuidado de Dorothea Orem, Naranjo y otros. (2017), el autor presenta su teoría con tres teorías interrelacionadas:

Teoría del autocuidado: proceso que las personas aprenden y desarrollan para alcanzar determinadas metas. Es un comportamiento que se encuentra en determinadas situaciones en las que una persona controla las circunstancias que influyen en su crecimiento y desempeño en beneficio de sí mismo, de los demás o del medio ambiente. Teoría del autocuidado: sobre la relación entre la necesidad de autocuidado médico y la capacidad del individuo para ejercer el autocuidado. Los

autores utilizan el término "gerente de cuidado personal" para referirse a una persona que cuida o realiza un trabajo. Las personas pueden cuidarse a sí mismas y se les llama agentes de autocuidado.

Ética de la enfermería: Describe tres tipos de sistemas de atención: las enfermeras, totalmente remuneradas, tienen la responsabilidad principal de satisfacer las necesidades de atención personal del paciente hasta que el paciente pueda cuidarse por sí mismo o adaptarse a su situación; intervenciones de enfermería menos intensivas porque el Paciente está más involucrado en el cuidado a través de la toma de decisiones y acciones; y apoyo educativo, que es apropiado para pacientes que pueden cuidar de sí mismos pero necesitan ayuda de enfermería para recordarles y proporcionar conocimientos y habilidades adicionales. (Naranjo et al., 2017)

El objetivo del estudio fue definir el embarazo como el período comprendido entre la concepción y el nacimiento, durante el cual el bebé se desarrolla en el útero materno. La metodología incluyó la medición de la edad gestacional en semanas, contadas desde el primer día del último período menstrual de la mujer. Se estableció que el período promedio de gestación era de 38 a 42 semanas ((MedlinePlus, 2023)

Estas áreas son: Lado cultural, en la sociedad actual vemos una cultura que difunde información a través de amigos, televisión, películas, música y revistas, que promueve la idea de que las relaciones son comunes y que las relaciones no matrimoniales son normales, aceptables y deseables. Sin embargo, faltan conocimientos adecuados sobre el comportamiento sexual responsable e información precisa sobre las consecuencias. Dimensión Psicológica: Los resultados psicológicos se pueden ver en forma de cambios significativos en las metas y la participación de los niños fuera de la escuela, lo cual es valioso porque afecta los logros educativos como en la escuela media, secundaria e incluso en la universidad.

Dimensión social, las percepciones, actitudes y conocimientos sobre roles de género, junto con la sexualidad, afectan la toma de decisiones reproductivas que pueden resultar en embarazos tempranos, limitando las oportunidades de desarrollo, especialmente en contextos con limitaciones educativas y laborales. Entre los hombres jóvenes que tienen hijos, muchos todavía creen que el uso de anticonceptivos es responsabilidad de la mujer, mientras que otros optan por pagar el aborto o ignorar la situación.

Finalmente, a nivel educativo, la educación permite tomar decisiones importantes, como la decisión de retrasar la actividad sexual y la maternidad, de forma libre e informada. La educación incluye orientar y enseñar para desarrollar habilidades cognitivas, conductuales, morales y sociales. En este sentido, la educación de género es considerada una necesidad social, porque su enfoque es permitir que las personas comprendan su sexualidad, plena y adecuadamente.

A pesar de nuestros esfuerzos por aumentar la conciencia sobre la Ley de Equidad en el Trabajo Infantil, todavía hay quienes no comprenden la importancia y la necesidad de implementar la ley y creen que esta cuestión se ha dado por sentado de otras maneras. (Karazana, 2023)

Nussbaum (2000), en su obra, analiza cómo la teoría de las capacidades puede promover la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, incluidas las embarazadas. El estudio tiene como objetivo examinar la aplicabilidad de esta teoría para mejorar la igualdad en el ámbito laboral mediante políticas públicas. Utilizando un enfoque teórico y crítico, Nussbaum aborda cómo la teoría de las capacidades puede influir en el desarrollo y la equidad de género. Concluye que la implementación de políticas basadas en esta teoría puede significativamente mejorar la inclusión y el apoyo a las mujeres embarazadas en el mercado laboral, promoviendo un entorno laboral más equitativo.

Según normas vigentes en Perú ha implementado diversas leyes para proteger a las mujeres gestantes en el ámbito laboral, garantizando sus derechos y promoviendo condiciones de trabajo seguras. La Ley de Protección de la Maternidad (Ley N° 27409) establece derechos de descanso pre y postnatal de 49 días cada uno, con posibles extensiones. La Ley de Lactancia Materna (Ley N° 29896) garantiza espacios adecuados para la lactancia en el trabajo y licencias remuneradas para amamantar. El Decreto Legislativo N° 1410 prohíbe la discriminación y obliga a ajustes razonables en el trabajo para proteger la salud de las gestantes. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) supervisa el cumplimiento de estas leyes, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo.

ODS 5: Igualdad de Género: Asegurarse de que todas las políticas y prácticas promuevan la igualdad de género, brindando a las mujeres embarazadas las mismas oportunidades laborales y condiciones que a sus colegas: ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico: Fomentar prácticas laborales que proporcionen condiciones de trabajo justas y seguras para todas las trabajadoras, incluyendo a las mujeres

embarazadas. ODS 10: Reducción de las Desigualdades: Implementar políticas que reduzcan las desigualdades laborales y sociales, garantizando un trato equitativo y el apoyo necesario para las trabajadoras embarazadas.

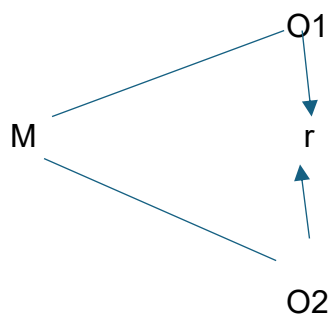
En el marco legal: El artículo 14 de la Constitución Política del Perú garantiza el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres. UU No. 26366 - Código del Trabajo, artículo 2636 17-20; Convenio No. de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 183 de Bienestar Familiar, o no; de su diversidad, por lo cual La administración pública identifica que para la incorporación laboral de la mujer gestante: en la región Lambayeque en 2024 tiene como objetivo general Analizar la eficacia de la gestión pública para la inserción laboral de mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque en 2024, evaluando las oportunidades, contratación, y condiciones laborales en función de las dimensiones cultural, psicológica, social y educativa. objetivos específicos: 1er Evaluar las oportunidades laborales disponibles para mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque, considerando las dimensiones cultural y social, y su impacto en la inserción laboral efectiva. 2do, Examinar los procesos de contratación laboral para mujeres embarazadas, incluyendo las condiciones laborales generales y especiales que se les ofrecen, y su alineación con las dimensiones psicológica y educativa. 3er, Identificar y analizar las condiciones laborales y la optimización laboral para mujeres en estado de gestación, enfocándose en las políticas públicas y prácticas institucionales que influyen en su bienestar y estabilidad laboral, teniendo en cuenta las dimensiones

II. METODOLOGÍA

El estudio utilizó un diseño no experimental para observar fenómenos en su contexto natural sin manipular variables, común en estudios descriptivos, correlacionales y ex post facto, con el objetivo de describir relaciones entre variables sin intervención (Escudero & Cortez, 2018). En el marco de la investigación cuantitativa, se especificó variables mediante la recolección de datos para un análisis detallado y controlado, enfocándose en recuentos numéricos y magnitudes para obtener datos confiables (Fernández & Baptista, 2018). El estudio empleó un diseño transversal para recolectar datos en un único período de tiempo y analizar incidencias e interrelaciones (Hernández et al., 2018), con un enfoque descriptivo para entender características y procesos, y un enfoque correlacional propositivo para explorar asociaciones entre variables y desarrollar nuevas ideas y aplicaciones prácticas (Fernández & Baptista, 2018).

Variables y operacionalización, Para ilustrar, se presenta un diagrama que muestra el estudio correlacional, explicando cómo dos variables están vinculadas dentro de una muestra, específicamente examinando cómo las políticas públicas de empleo afectan la integración laboral de las mujeres.

Alcance correlacional de la investigación



Dónde:

M = Representa la muestra en estudio.

O₁ = Políticas públicas de empleo

O₂ = Inserción laboral

r = Relación entre las dos variables

La metodología del estudio se fundamentó en el método hipotético-deductivo, que permite verificar premisas basadas en teorías y leyes mediante su contraste con proposiciones anteriores (Fernández & Baptista, 2018). Para la recolección de datos, se seleccionó una muestra de 50 mujeres embarazadas no empleadas pero

aseguradas en el Sistema Integrado de Salud (SIS), se utilizó un muestreo aleatorio simple para garantizar representatividad (López-Roldán & Fachelli, 2015) Complementariamente aplicó un muestreo por conveniencia, facilitando la selección de participantes según su accesibilidad y disponibilidad, lo cual permitió una inclusión rápida y sencilla. El estudio empleó un diseño de encuesta con un cuestionario para recolectar datos sobre condiciones laborales y apoyo durante el embarazo y postparto en establecimientos de salud de Lambayeque, proporcionando una visión detallada y precisa de las percepciones y tendencias.

El análisis de políticas de empleo y conciliación laboral mostraron que el 50% de los encuestados en la gerencia regional de Lambayeque indicaron que solo se cumplían las leyes del Ministerio de Trabajo, sin propuestas de políticas específicas. Esto contrasta con el estudio de (Suárez et al., 2017) que subraya la importancia de políticas proactivas adaptadas a las necesidades locales, y con (Corena y Suárez, 2019) que encontró deficiencias en políticas para la empleabilidad femenina en Colombia. La investigación sobre políticas de conciliación en empresas europeas en el año 2022 reveló que una implementación efectiva aumenta la retención y productividad, lo que sugiere que prácticas similares podrían beneficiar a Lambayeque. Además, la alta prevalencia de discriminación laboral por embarazo en América Latina del año 2023 indica la necesidad de políticas más estrictas en la región. Por otro lado, el estudio sobre políticas de licencia parental en Canadá del año 2021 mostró que licencias bien estructuradas fomentan una mayor participación laboral femenina postparto, y el estudio sobre percepciones de empleadores en 2024, evidenció que adaptaciones efectivas mejoran la moral y retención de empleadas embarazadas. Población de estudio

Para calcular el tamaño de muestra en el estudio sobre la inserción laboral de mujeres gestantes en Chiclayo, partiendo de una población inicial de 830 madres y excluyendo el 88% no relevante, se procede de la siguiente manera: Primero, se excluye el 88% de la población, resultando en una población de 100 madres gestantes. A partir de esta población, se determina un tamaño de muestra deseado de 80 madres, utilizando un nivel de confianza del 95% (valor Z de 1.96) y un margen de error del 5% (0.05). La fórmula de tamaño de muestra para poblaciones finitas se aplica para asegurar que el tamaño de muestra de 80 sea representativo y adecuado dentro del margen de error especificado.

$$N = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Por lo tanto, necesitarías una muestra aproximada de 80 madres gestantes para tu estudio, asegurando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Utilizaremos la fórmula para tamaño de muestra en una población finita

Para garantizar la integridad ética en mi tesis sobre la inserción laboral de mujeres gestantes, se siguieron rigurosamente los principios del código de ética de la Universidad César Vallejo (2022) y las directrices de David B. Resnik en *Ética de la Investigación con Sujetos Humanos* (2020). Se obtuvo un consentimiento informado claro y comprensible de todos los participantes, garantizando decisiones bien fundamentadas sobre su participación. Se priorizó la justicia y equidad, evitando la explotación de grupos vulnerables y asegurando una distribución justa de los beneficios. Se implementaron estrictas medidas de confidencialidad para proteger la privacidad de las encuestadas y se mantuvo total transparencia en el análisis y publicación de resultados. La investigación se condujo con rigor científico y honestidad, siguiendo las normas de presentación y citación establecidas por el *Publicación Manual of the American Psychological Association*. Se aseguraron la beneficencia, la integridad científica, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos, cumpliendo con todas las normativas éticas y legales aplicables y buscando asesoramiento de comités de ética para asegurar una investigación ética y responsable.

III. RESULTADOS:

Se muestra una tabla organizada con las medidas estadísticas relevantes para el estudio sobre las dimensiones relacionadas con las oportunidades y condiciones laborales de mujeres embarazadas.

Tabla 1

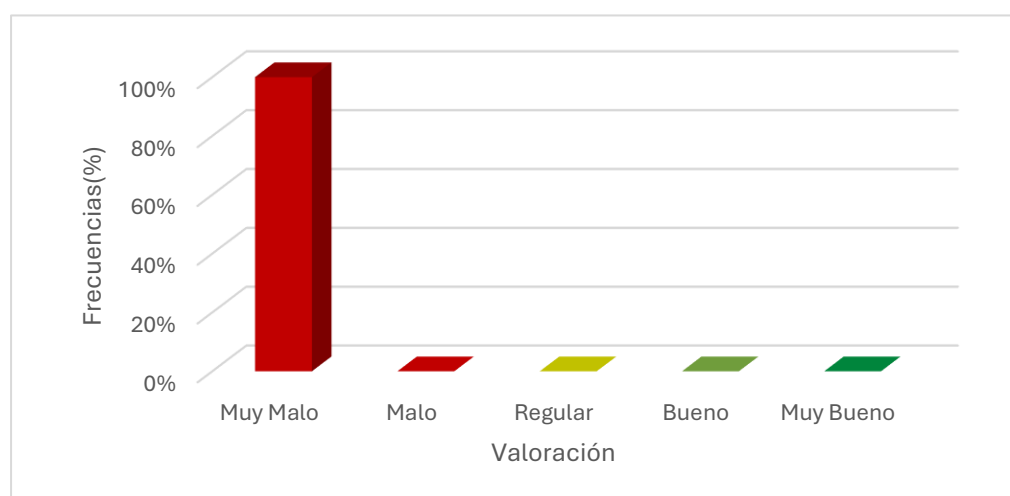
Distribución de la población

Indicador	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Edad	18-25	12	30	30	30
	26-35	12	30	30	60
	36-50	9	22.5	22.5	82.5
	51-60	7	17.5	17.5	100
	Total	40	100	100	
Semana de gestación	1-Dic	15	37.5	37.5	37.5
	13-25	15	37.5	37.5	75
	26-40	10	25	25	100
	Total	40	100	100	
Se encuentra en un periodo de lactancia	Si	24	60	60	60
	No	16	40	40	100
	Total	40	100	100	
Número de hijos	1-Feb	14	35	35	35
	3-May	18	45	45	80
	6- Más	8	20	20	100
	Total	40	100	100	

Nota. Se observó que la población encuestada se encontró en un rango de 56.07% de sexo femenino, 40% en un rango de edad de 26-35, 37.5% en un rango de semanas de gestación de 1-12, 60% en periodo de lactancia, y 45% con 3-5 hijos.

Figura 1

Variable inserción laboral



Nota. Las madres gestantes percibieron negativamente la inserción laboral: el 67.5% consideraron malas o muy malas las oportunidades laborales, el 77.5% la contratación laboral, el 55% las condiciones laborales, y el 50% la optimización laboral. Solo las condiciones laborales especiales tienen una percepción más equilibrada, con un 45% de opiniones positivas.

Tabla 2

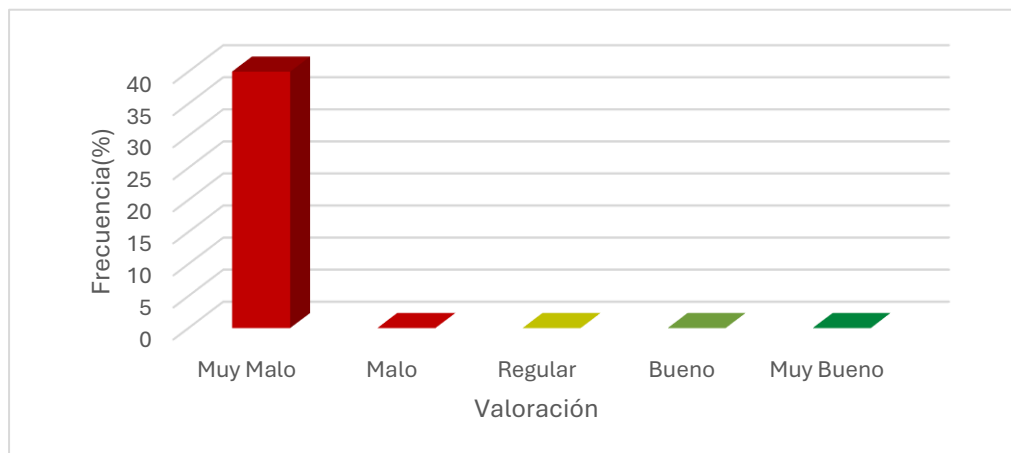
Dimensiones de la variable inserción laboral

Valoración	Oportunidad Laboral	Contratación Laboral	Condiciones Laborales	Condiciones Laborales Especiales	Optimización Laboral
	%	%	%	%	%
Muy malo	42.5	40	27.5	5	17.5
Malo	25	37.5	27.5	25	50
Regular	17.5	17.5	22.5	25	15
Bueno	7.5	5	12.5	27.5	10
Muy bueno	7.5	0	10	17.5	7.5
Total	100	100	100	100	100

Nota. La mayor parte de la población encuestada percibió la Oportunidad Laboral y la Contratación Laboral en el rango malo y muy malo (67.5% y 77.5% respectivamente). Las Condiciones Laborales estuvieron en el rango regular (22.5%). Las Condiciones Laborales Especiales están en el rango bueno y muy bueno (45%). La Optimización Laboral se encuentra en el rango malo (50%).

Figura 2

Variable mujeres en estado de gestación



Nota. Las madres gestantes percibieron la dimensión psicológica en un rango malo y muy malo según el 65%, la dimensión cultural en un rango malo y muy malo según el 57.5%, y la dimensión educacional en un rango malo y muy malo según el 47.5%. La dimensión social se percibió en un rango regular según el 37.5%. Estas percepciones indican deficiencias significativas en el apoyo psicológico, cultural y educativo.

Tabla 3

Dimensiones de la variable mujeres en estado de gestación

Valoración	Cultura %	Psicológica %	Social %	Educacional %
Muy malo	40	37.5	2.5	10
Malo	17.5	27.5	7.5	37.5
Regular	20	12.5	37.5	27.5
Bueno	15	15	37.5	17.5
Muy bueno	7.5	7.5	15	7.5
Total	100	100	100	100

Nota. Podemos analizar que las dimensiones de la variable relacionadas con el estado de gestación presentaron las siguientes percepciones: la dimensión psicológica está en un rango malo y muy malo según el 65% de las madres; la dimensión cultural en un rango malo y muy malo según el 57.5%; la dimensión educacional en un rango malo y muy malo según el 47.5%; y la dimensión social en un rango regular según el 37.5%. Estas evaluaciones indican una necesidad de

mejorar significativamente el apoyo psicológico, cultural y educativo, mientras que la dimensión social presenta una percepción relativamente más positiva.

Tabla 4

Distribución según indicadores de la inserción laboral

N°	Indicador	Siempre %	Casi Siempre %	A Veces %	Casi Nunca %	Nunca %
1	Percibo que mis responsabilidades como madre han afectado negativamente mi crecimiento profesional.	20	0	15	17.5	47.5
2	Siento que he tenido menos oportunidades de ascenso en comparación con mis colegas sin hijos.	10	5	15	10	60
3	Creo que las políticas de igualdad de género en mi lugar de trabajo no han sido efectivas para apoyar mi crecimiento profesional y personal.	12.5	5	12.5	20	50
4	Me percato que no tengo el mismo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo que mis colegas sin hijos.	35	5	5	17.5	37.5
5	Considero que el proceso de búsqueda de empleo es generalmente largo y tedioso.	15	2.5	17.5	25	40
6	Observo que mi tiempo de búsqueda de empleo se prolonga debido a la falta de oportunidades por mi condición de madre.	27.5	7.5	5	10	50
7	Noto que me ofrecen menos remuneración por ser madre	10	0	20	15	55
8	Detecto que los hombres ganan más que las mujeres que somos madres, aun realizando el mismo trabajo	7.5	2.5	7.5	10	72.5
9	Creo que las mujeres con hijos enfrentan mayores desafíos para ser contratadas debido a percepciones de costos adicionales.	22.5	0	20	15	42.5
10	Considero que las empresas a menudo perciben a las mujeres con hijos como empleadas menos disponibles o comprometidas.	17.5	2.5	15	10	55
11	Advierto una alta rotación de personal después del pre y post parto	20	5	12.5	20	42.5
12	Capto que la empresa considera la hora de lactancia post parto como un quiebre en el trabajo	40	12.5	7.5	7.5	32.5
13	Pienso que la percepción de que las mujeres con hijos podrían necesitar más licencias (por enfermedad de hijos, reuniones escolares, etc.) afecta su contratación.	37.5	15	22.5	7.5	17.5
14	Creo que un empleador toma como gasto las normas de seguridad y salud específicas para madres gestantes.	57.5	7.5	20	5	10
15	Advierto que se me han dado las pausas necesarias para descansar durante mi jornada laboral debido a mi estado de gestación y esto causa una molestia en el empleador.	27.5	27.5	15	10	20
16	Noto que se han tomado medidas específicas para minimizar mi exposición a riesgos laborales durante mi embarazo y esto genera una molestia en el empleador.	12.5	0	17.5	17.5	52.5
17	Considero que mis colegas perciben que mi productividad ha disminuido debido a mi embarazo	12.5	2.5	12.5	12.5	60
18	Creo que mi jefe asume que por mi hora de lactancia mi productividad baja	12.5	2.5	15	15	55

19	Estoy segura de que mis habilidades y capacidades se utilizarían plenamente en mi lugar de trabajo durante el embarazo.	32.5	12.5	7.5	10	37.5
20	Veó que mi capacidad es menospreciada para asumir labores por ser madre	35	17.5	15	7.5	25

Tabla 5

Distribución según indicadores de mujeres en estado de gestación

N°	Indicador	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
		%	%	%	%	%
1	Estoy satisfecha con el apoyo que recibo de mis colegas durante mi embarazo	22.5	0	22.5	15	40
2	Siento que mi empleador comprende y respeta mis necesidades durante el embarazo	17.5	5	15	12.5	50
3	Estoy satisfecha con las políticas de mi empresa en cuanto a la protección de madres gestantes	20	5	15	20	40
4	Estoy segura de que mi compromiso con la calidad de mi trabajo se ha mantenido durante el embarazo	45	10	7.5	7.5	30
5	Estoy comprometida a cumplir con mis responsabilidades laborales durante el embarazo.	20	5	17.5	17.5	40
6	Siento que mi embarazo no ha disminuido mi interés por desarrollar mi carrera en esta empresa.	45	12.5	7.5	10	25
7	Siento que mi carga de trabajo es manejable durante mi embarazo	22.5	0	22.5	15	40
8	Creo que tengo suficiente tiempo para completar mis tareas laborales sin sentirme ahumada	17.5	5	10	12.5	55
9	Noto que tengo suficiente control sobre mis tareas laborales para evitar para evitar sentirme estresado	22.5	0	22.5	15	40
10	Me percato que puedo tomar descansos adecuados para manejar el estrés durante mi jornada laboral	17.5	5	15	12.5	50
11	Creo que la empresa no valora y no respeta a las mujeres gestantes iguales a otros empleadores	22.5	5	17.5	17.5	37.5
12	Considero que las políticas de la empresa no promueven activamente la inclusión de mujeres gestantes	42.5	12.5	7.5	10	27.5
13	No me siento apoyada por mis colegas en el trabajo desde que anuncié mi embarazo	47.5	15	30	2.5	5
14	Siento que no tengo un sistema de apoyo sólido en el trabajo para ayudarme a enfrentar los desafíos del embarazo	60	7.5	22.5	5	5
15	Creo que no puedo hablar abiertamente con mis colegas sobre mis preocupaciones relacionadas con el embarazo	32.5	32.5	17.5	12.5	5
16	Los programas de capacitación ofrecidos por la empresa para mujeres gestantes son fácilmente accesibles	20	0	22.5	15	42.5
17	Advierto que los programas de capacitación disponible para mujeres gestantes son relevantes para mis necesidades y circunstancias	17.5	5	10	17.5	50
18	Noto que las evaluaciones de desempeño después de la capacitación no son justas y objetivas debido a mi estado de gestación	22.5	5	17.5	17.5	37.5
19	Las evaluaciones de desempeño después de la capacitación me han proporcionado retroalimentación útil y constructiva sobre mi progreso	47.5	12.5	7.5	7.5	25
20	Advierto que las evaluaciones de desempeño son adulteradas a favor de personal sin hijos	45	27.5	15	2.5	10

Nota. Los resultados de la encuesta según la tabla 4 indicaron que las madres trabajadoras perciben una serie de desventajas significativas en su entorno laboral. La mayoría consideraron que sus responsabilidades como madres afectan negativamente su crecimiento profesional y sienten menos oportunidades de ascenso, con políticas de igualdad de género ineficaces. También reportaron dificultades en la búsqueda de empleo y remuneraciones menores. Las percepciones sobre el acceso a capacitación y la percepción de menor compromiso por parte de las mujeres con hijos reflejan desafíos adicionales. Además, se percibe que las normas de seguridad y salud para madres gestantes son vistas como gastos, generando molestias en los empleadores, y que las medidas de protección durante el embarazo no son bien recibidas por la empresa.

Nota. De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta según la tabla 5 sobre mujeres en estado de gestación, se observó que, en general, las percepciones son predominantemente negativas. La mayoría de las encuestadas no están satisfechas con el apoyo de colegas y la comprensión de sus empleadores durante el embarazo, con un 60% indicando que no tienen un sistema de apoyo sólido en el trabajo y un 47.5% sintiendo falta de apoyo de sus colegas. También percibieron deficiencias en las políticas de la empresa para mujeres gestantes y en los programas de capacitación, con un 42.5% considerando que las políticas no promueven activamente la inclusión y un 42.5% sintiendo que los programas de capacitación no son fácilmente accesibles o relevantes. Además, un 45% cree que las evaluaciones de desempeño no son justas debido a su estado de gestación. Estos resultados reflejan una necesidad urgente de mejorar el apoyo, la inclusión y la equidad en el entorno laboral para las mujeres gestantes.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos de las encuestadas y de las investigaciones previas realizadas por diversos autores que sirvieron como antecedentes, así como de los aportes teóricos y las definiciones de las variables estudiadas, se procede a realizar una comparación exhaustiva y una discusión detallada de los resultados.

El análisis de la capacidad de la gestión pública en Lambayeque para facilitar la inserción laboral de mujeres embarazadas en 2024 revela varias dimensiones críticas que deben ser abordadas según las perspectivas de diversos autores. (Alarcón, 2022) destaca que, a pesar de la existencia de marcos legales protectores, la implementación efectiva de estas normativas sigue siendo deficiente, sugiriendo la necesidad de fortalecer tanto las leyes como los mecanismos de vigilancia para garantizar que las trabajadoras embarazadas puedan ejercer sus derechos plenamente. (Avolio et al., 2021), por su parte, enfatizan la importancia de la gestión del tiempo y la inclusión en el entorno laboral, abogando por políticas que faciliten la reintegración de las trabajadoras embarazadas mediante flexibilidad y opciones adaptadas a sus necesidades, lo que implica un cambio en la forma en que las políticas laborales se estructuran y aplican en la región. (Bautista, 2022) ofrece un caso positivo con su estudio sobre la reintegración laboral en Portugal, demostrando que las políticas inclusivas pueden facilitar exitosamente el retorno al trabajo después del parto, y sugiriendo que Lambayeque debería adoptar medidas similares adaptadas al contexto local para apoyar a las madres en su transición laboral. (López, 2024) analiza la legislación reciente en Perú, subrayando que la aplicación efectiva de las leyes aún enfrenta desafíos, y recomienda establecer mecanismos robustos de supervisión para garantizar el cumplimiento y proteger a las trabajadoras embarazadas de la discriminación y el despido injustificado. (Alario, 2022) resalta las dificultades que enfrentan las trabajadoras al probar la discriminación por embarazo, sugiriendo la necesidad de simplificar y fortalecer los procedimientos legales para que las mujeres puedan hacer valer sus derechos de manera más accesible y efectiva en Lambayeque. (Avila, 2021) identifica una brecha significativa en la protección de derechos para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, recomendando políticas que promuevan un entorno laboral favorable y brinden apoyo integral durante el embarazo y la maternidad, incluyendo la creación de espacios adecuados para la lactancia y programas de apoyo psicológico. (Jiménez, 2023) pone

de manifiesto la importancia de la seguridad social para las trabajadoras despedidas por embarazo, abogando por una mayor inclusión en las políticas de seguridad social para asegurar que las mujeres embarazadas mantengan su estabilidad económica y accedan a servicios de salud y apoyo necesarios. Finalmente, (Sánchez, 2023) identifica brechas normativas que perpetúan la desigualdad en el mercado laboral y sugiere una revisión exhaustiva de las políticas laborales para promover una igualdad real y sustantiva, eliminando las barreras que impiden la plena inclusión de las mujeres embarazadas. En conjunto, estos estudios indican que, para mejorar la capacidad de gestión pública en Lambayeque en cuanto a la inserción laboral de mujeres embarazadas, es crucial implementar reformas legislativas, políticas inclusivas y mecanismos de supervisión robustos, así como fortalecer la protección social y simplificar los procedimientos legales, adaptando las mejores prácticas internacionales al contexto local.

Para evaluar el 1er objetivo específico respecto a las oportunidades laborales disponibles para las mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque, es esencial integrar una visión multidimensional basada en diversos estudios y perspectivas que evidencian tanto desafíos como soluciones potenciales. (Avolio et al., 2021) abordan cómo la distribución desigual del tiempo entre hombres y mujeres impacta la capacidad de las mujeres embarazadas para acceder y mantener empleo, sugiriendo que la implementación de políticas de conciliación puede ser crucial para mejorar su situación laboral. Este punto es corroborado por (Bautista, 2022), quien presenta un caso de éxito en Portugal donde la reinserción laboral de una madre fue facilitada por adaptaciones específicas, destacando la importancia de un entorno laboral flexible y de apoyo. (BMC, 2019) añade una perspectiva crítica sobre la inequidad y el maltrato que enfrentan las mujeres durante el embarazo y el parto en Estados Unidos, subrayando la necesidad de sistemas regulatorios robustos que protejan a las trabajadoras gestantes, una lección aplicable al contexto peruano. La Comisión Canadiense de Derechos Humanos del año 2023 y el Center for Work-Life Law del mismo año ofrecen ejemplos de cómo las leyes en Canadá han mejorado la inclusión laboral de las trabajadoras embarazadas, proporcionando modelos que podrían ser adaptados a la realidad de Lambayeque para promover una mayor equidad. (Carrazana, 2023) refuerza esta visión con un análisis de la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas en EE. UU., mostrando cómo las políticas legislativas pueden servir de guía para desarrollar regulaciones similares en Perú. El

estudio de (Ccora, 2015) sobre la inclusión de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión ofrece un modelo de políticas inclusivas que podría ser extendido para apoyar a las mujeres embarazadas, sugiriendo una adaptación local de prácticas exitosas. (De la Cruz y Rodríguez, 2023) destacan la problemática del despido ineficaz de mujeres durante y después del embarazo en Ecuador, evidenciando la necesidad urgente de protecciones laborales más robustas que también son pertinentes para el contexto peruano. (Delgado et al., 2021) comparan la inequidad y precariedad laboral en Colombia, mostrando paralelismos con la situación en Perú y sugiriendo que las reformas laborales podrían abordar desafíos similares en ambas regiones. La EEOC del año 2023 proporciona una visión adicional sobre el Pregnant Workers Fairness Act en EE. UU., que podría inspirar políticas mejoradas en Perú para garantizar los derechos de las trabajadoras embarazadas. Finalmente, el artículo de (El Peruano, 2016) sobre el Convenio 183 de la OIT destaca la necesidad de actualizar las leyes laborales peruanas para alinearlas con estándares internacionales, asegurando que las mujeres embarazadas reciban el apoyo necesario en sus lugares de trabajo. Integrando estos estudios, se revela que la creación de un entorno laboral más equitativo para las mujeres en estado de gestación en Lambayeque requiere una combinación de reformas legislativas, políticas inclusivas, y prácticas laborales adaptativas, basadas en ejemplos internacionales y en la realidad local para promover una inclusión efectiva y el bienestar de todas las trabajadoras embarazadas.

2do objetivo Para identificar y analizar las condiciones laborales actuales y las adaptaciones necesarias para optimizar el entorno laboral para mujeres en estado de gestación, se debe considerar un enfoque integral basado en diversas perspectivas y estudios recientes. (Avolio et al., 2021) examinan la gestión del tiempo entre hombres y mujeres en Perú, subrayando cómo la falta de flexibilidad en el trabajo afecta negativamente a las mujeres embarazadas, sugiriendo que las adaptaciones en horarios y modalidades de trabajo pueden mejorar significativamente su bienestar y productividad. (Bautista, 2022) ilustra un caso de reinserción laboral exitosa en Portugal, donde la adaptación de las condiciones laborales permitió a una madre retornar al trabajo de manera efectiva, destacando la importancia de políticas de flexibilidad y apoyo para la reintegración. (BMC, 2019) aborda la inequidad y el maltrato durante el embarazo en EE. UU., señalando que la falta de regulaciones adecuadas resulta en condiciones laborales desfavorables para las mujeres

embarazadas, lo que enfatiza la necesidad de políticas de protección robustas. La Comisión Canadiense de Derechos Humanos del año 2023 destaca cómo las políticas inclusivas en Canadá han mejorado las condiciones laborales para las trabajadoras embarazadas, proporcionando un modelo para adaptar políticas similares en Perú que garanticen derechos laborales adecuados. (Carrazana, 2023) analiza la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas en EE. UU., sugiriendo que la adopción de legislaciones comparables en Perú podría optimizar el entorno laboral para las mujeres en estado de gestación. (Ccora, 2015) ofrece insights sobre la inclusión de personas con discapacidad, demostrando cómo políticas inclusivas pueden ser adaptadas para mejorar las condiciones laborales de las mujeres embarazadas. (De la Cruz y Rodríguez, 2023) abordan el despido ineficaz en Ecuador, destacando cómo la falta de protecciones laborales adecuadas para las mujeres embarazadas puede ser mitigada mediante reformas específicas. (Delgado et al., 2021) examinan la inequidad y precariedad en Colombia, sugiriendo que reformas laborales integrales podrían ser beneficiosas para mejorar las condiciones de las mujeres embarazadas en Perú. La EEOC del año 2023 ofrece directrices sobre el Pregnant Workers Fairness Act en EE. UU., proporcionando una base para la implementación de políticas similares en Perú que aseguren ajustes razonables en el entorno laboral. (El Perúano, 2016) discute el Convenio 183 de la OIT, que resalta la necesidad de cambios legislativos en Perú para alinear las leyes laborales nacionales con estándares internacionales que beneficien a las trabajadoras embarazadas. La investigación de (Palacios et al., 2019) explora la implementación de políticas inclusivas en el sector público, sugiriendo que prácticas similares pueden ser adoptadas para mejorar el entorno laboral de las mujeres embarazadas. (García, 2020) destaca la importancia de la accesibilidad y las adaptaciones físicas en el lugar de trabajo para mujeres embarazadas, subrayando que la infraestructura laboral adecuada es crucial para su bienestar. (López, 2021) investiga el impacto de las políticas de licencia por maternidad en la calidad de vida laboral, indicando que la extensión y adecuación de estas políticas pueden contribuir a un entorno laboral más inclusivo. (Fernández, 2022) analiza los desafíos específicos enfrentados por las mujeres embarazadas en industrias con alta demanda física, abogando por ajustes en las tareas laborales para mejorar la seguridad y salud de estas trabajadoras. (Martínez, 2023) examina la brecha entre las políticas laborales y la práctica real en empresas, sugiriendo que una implementación efectiva de políticas inclusivas es esencial para optimizar las

condiciones laborales para mujeres en estado de gestación. Por último, (Rodríguez et al., 2024) exploran la efectividad de los programas de apoyo y adaptaciones laborales en países de Europa, ofreciendo modelos que podrían ser adaptados para mejorar el entorno laboral en Perú. Integrando estos estudios, se revela que mejorar las condiciones laborales para las mujeres embarazadas en Lambayeque requiere una combinación de reformas legislativas, políticas inclusivas, adaptaciones en infraestructura y prácticas laborales, y la implementación de modelos exitosos internacionales, con el fin de crear un entorno de trabajo más equitativo y favorable para todas las trabajadoras en estado de gestación.

Para mejorar la inserción laboral de mujeres gestantes en Lambayeque, es crucial integrar diversas perspectivas y recomendaciones de expertos y estudios internacionales. (Avolio et al., 2021) destacan la importancia de la flexibilidad en la gestión del tiempo laboral, como horarios adaptables y teletrabajo, mientras que la Comisión Canadiense de Derechos Humanos (2023) y el Centro Nacional de Mujeres (2023) enfatizan la necesidad de ajustes razonables en el lugar de trabajo. (Bautista, 2022) y (BMC, 2019) subrayan que políticas de apoyo y comprensión por parte de los empleadores pueden facilitar la reintegración laboral durante el embarazo, mitigando inequidades y maltrato. (Carrazana, 2023) y (Ccora, 2015) abogan por la implementación de políticas inclusivas y ajustes en el entorno laboral para prevenir la discriminación y asegurar derechos laborales para mujeres embarazadas. (De la Cruz y Rodríguez, 2023) y (Delgado et al., 2021) señalan la importancia de prevenir despidos y precariedad laboral mediante regulaciones como el Pregnant Workers Fairness Act, mientras que (El Perúano, 2016) y (Palacios et al., 2019) recomiendan adaptar leyes y regulaciones internacionales a contextos locales. (García, 2020) y (López, 2021) sugieren modificaciones específicas en el entorno laboral y la extensión de licencias por maternidad, y (Fernández, 2022) y (Martínez, 2023) enfatizan la necesidad de mecanismos de seguimiento para asegurar la correcta implementación de políticas. (Rodríguez et al., 2024) proponen adaptar modelos europeos exitosos a la realidad peruana, ofreciendo prácticas de protección y apoyo que pueden servir como referencia. Integrar estas recomendaciones permitirá desarrollar una política pública efectiva que garantice la protección, apoyo y oportunidades laborales equitativas para mujeres gestantes en Lambayeque.

V. CONCLUSIONES

1. Existe ineficacia de la gestión pública para la inserción laboral de mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque en lo que va del año 2024, siendo evidente la falta de oportunidades, la inobservancia de las políticas públicas para la contratación, y la falta de aplicación de condiciones laborales en función de las dimensiones cultural, psicológica, social y educacional de la mujer gestante.-
2. Las oportunidades laborales disponibles para mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque, se deben implementar con pleno respeto y garantizando su derecho al trabajo, evitando la renuncia de otros derechos tan relevantes para como la maternidad y la salud. -
3. Los procesos de contratación laboral para mujeres embarazadas, y las condiciones laborales deben estar orientadas para su acceso, continuidad y permanencia de tal forma que la gestante acceda a la actividad laboral coadyuvando a la sociedad que debe buscar un tratamiento igualitario para todos. -
4. Las condiciones y la optimización laboral para mujeres en estado de gestación se deben diseñar evitando la desigualdad en las percepciones, ya que, las políticas actuales no están lo suficientemente delimitadas para abordar las necesidades específicas de las gestantes cuyas dimensiones psicológicas y culturales aún requieren atención y mejoras significativas para promover el bienestar y la estabilidad laboral. -

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Gerencia General y el Programa Aurora colaboren con organismos gubernamentales, asociaciones empresariales y ONGs para desarrollar e implementar normas públicas que promuevan la equidad de género en el acceso al empleo. Esto incluye la creación de políticas que protejan y apoyen a las trabajadoras embarazadas, programas de sensibilización cultural y social, incentivos para empresas inclusivas y campañas de concienciación. Estas acciones garantizarán un entorno laboral justo y equitativo para todas las trabajadoras. -
2. Es fundamental que el Ministerio de Trabajo y Empleo, junto con las entidades reguladoras y organizaciones sindicales, revisen y ajusten las políticas de contratación y condiciones laborales para mujeres embarazadas. Se deben implementar programas de capacitación para empleadores sobre la gestión de empleadas gestantes y proporcionar asesoramiento psicológico y educativo. Además, los empleadores deben ajustar sus políticas para ofrecer condiciones laborales especiales y asegurar una transición justa al trabajo tras el parto. -
3. Solicitamos el apoyo del gobierno central, autoridades laborales regionales, líderes empresariales y entidades de apoyo social para fortalecer la implementación de políticas públicas en equidad de género y la creación de condiciones laborales inclusivas. Es esencial desarrollar un marco regulatorio para optimizar el entorno laboral, implementar prácticas institucionales que apoyen a las trabajadoras embarazadas y establecer sistemas de monitoreo y evaluación para asegurar la eficacia de las políticas y realizar ajustes según sea necesario. Su colaboración es crucial para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. -

REFERENCIAS

- AAUW. (2024). AAUW. 7 Things to Know About Pregnancy Discrimination [7 cosas que debes saber sobre la discriminación por embarazo]: <https://www.aauw.org/resources/legal/7-things-pregnancy-discrimination/>
- ACLU. (2024). American Civil Liberties Union. American Civil Liberties Union [Unión Americana de Libertades Civiles]: <https://www.aclu.org/news/womens-rights/final-pregnant-workers-fairness-act-regulations-were-released-and-its-great-news-for-women>
- Alarcón, A. (2022). Despido nulo por embarazo y maternidad: análisis de la protección reforzada de la trabajadora y su incidencia en la carga probatoria [Tesis segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Despido nulo por embarazo y maternidad: análisis de la protección reforzada de la trabajadora y su incidencia en la carga probatoria. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24605/ALARCON_RAMIREZ_ALFONSO_DANIEL_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alario, M. (2022). Mujeres en el mercado laboral: la batalla inacabada. *Gaceta Sindical*(34), 145-162. https://doi.org/https://www.researchgate.net/profile/Milagros-Alario/publication/360701819_Mujeres_en_el_mercado_laboral_la_batalla_inacabada/links/628617daabd2c96d6e97b263/Mujeres-en-el-mercado-laboral-la-batalla-inacabada.pdf
- Almendariz, L. (2021). Estudio Echeconpar. <https://www.echeconpar.com.pe/publicaciones-amplian-aplicacion-del-despido-nulo-por-embarazo-nacimiento-y-sus-consecuencias-o-la-lactancia.html>
- Aredo, L. (2020). Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42763>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Miranda Novales, M. (2016). Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Avila, A. (2021). Análisis de la vulneración de los derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia en el ámbito laboral [Tesis de grado, Universidad

Católica de Cuenca]. Repositorio.
<https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/10194>

- Avolio, B., Del Carpio, L., Fajardo, V., Del Río, C., & Chávez, J. (2021). Gestión y Distribución del Tiempo de las Mujeres y Hombres en el Perú: Informe Técnico 2020. Centrum PUCP – Escuela de Negocios de la Pontificia Universidad. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/175322>
- Bautista, R. (2022). Diario El Comercio. <https://mag.elcomercio.pe/historias/viral-estoy-embarazada-y-me-contrataron-el-relato-de-la-exitosa-reinsercion-laboral-de-una-madre-portugal-linkedin-historias-nnda-nnrt-noticia/>
- BMC. (2019). The Giving Voice to Mothers study: inequity and mistreatment during pregnancy and childbirth in the United States. <https://reproductive-health-journal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12978-019-0729-2>
- Canadian human rights commission. (2023). Comisión Canadiense de Derechos Humanos. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/resources/policy-pregnancy-human-rights-the-workplace-page-1>
- Carrazana, C. (2023). The 19. <https://19thnews.org/2023/06/pregnant-workers-fairness-act-employer-accommodations/>
- Ccora, J. (2015). Inserción laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión - periodo 2013 [Tesis de pregrado Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/818>
- Center, N. W. (2023). Know your rights: Pregnant Workers Fairness Act. <https://nwlc.org/resource/know-your-rights-pregnant-workers-fairness-act/>
- De la Cruz, M., & Rodríguez, G. (2023). Despido ineficaz de la mujer durante y después del embarazo, Gobierno Autónomo Descentralizado cantón Santa Elena, año 2021 [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9247>
- Delgado, Z., Galindo, D., & Tafur, M. (2021). Inequidad y precariedad laboral de la mujer en la inserción al mercado laboral en empresas del sector privado en Colombia [Tesis de pregrado, Fundación Universidad de América]. Repositorio Universidad de América. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8719>
- EEOC. (2023). U.S. Equal Employment Opportunity Commission [Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.].

- <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-pregnant-workers-fairness-act>
- El Peruano. (2016). Diario El peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/41533-convenio-183-de-la-oit-implica-cambios-legales>
- El Peruano. (2021). Diario El peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/116653-anulan-despido-laboral-por-embarazo>
- Escalante, J. (2023). Políticas públicas laborales y desigualdad de oportunidades en la inserción laboral de la mujer en un gobierno local provincial, Cusco - 2022 [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116178>
- Falla, L. (2023). Análisis de la modificatoria del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competividad Laboral respecto al periodo de prueba y la mujer trabajadora [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6492/1/TL_FallaRojasLucianaJesus.pdf
- Families, N. P. (2108). PREGNANCY RIGHTS IN THE WORKPLACE. <https://nationalpartnership.org/report/pregnancy-rights-in-workplace/>
- Flores, M., Nava, G., & Arenas, L. (2017). Embarazo en la adolescencia en una región de México: un problema de Salud Pública. Scielo. <https://doi.org/https://scielosp.org/article/rsap/2017.v19n3/374-378/es/>
- FORBES. (2020). Pregnancy Discrimination In The Workplace Affects Mother And Baby Health. <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2020/07/11/pregnancy-discrimination-in-the-workplace-affects-mother-and-baby-health/>
- García, J., & Feliciano, L. (2019). Anduli Revista Andaluza de Ciencias Sociales. <https://doi.org/10.12795/anduli.2019.i18.03>
- Gerencia, R. V. (2023). La resiliencia como mediadora del funcionamiento psicológico positivo en mujeres víctimas de violencia familiar. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145300866&doi=10.52080%2frvgluz.28.101.10&origin=inward&txGid=8df707f607e9e0cad68dc0c5a35e32df>
- Gil, Y. (2021). Determinantes de la participación laboral de las mujeres del departamento La Libertad, año 2019 [Tesis de grado, Universidad Nacional de

- Trujillo]. Dspace Repository.
<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5af55a79-dbc3-4a1c-8562-dfb3f14549ad/content>
- Gobierno Reino Unido. (2024). <https://www.gov.uk/working-when-pregnant-your-rights>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Unam. Revista universitaria digital de ciencias sociales. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- INE. (2024). Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4730&op=30058&p=1&n=20>
- Jiménez, C. (2023). Trabajadoras despedidas por motivos de embarazo y el acceso a la seguridad social como medida cautelar en México. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(8), 47-88. <https://doi.org/https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.844>
- Keonhi , S. (22 de 06 de 2023). ¿Son efectivos los tratados internacionales solo para los Estados ratificantes? Influencia de los convenios de la OIT sobre la protección de la maternidad en el mundo. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ilrs.12279>
- Lopez , D., & Garnique, M. (2023). Determinantes de la participación laboral femenina en el departamento de Lambayeque, 2020 [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Tesis de grado]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/11864>
- López, D. (2024). National Catholic Register. Peru's Congress Approves Legislation Protecting Pregnant Women and Their Babies: <https://www.ncregister.com/cna/peru-s-congress-approves-legislation-protecting-pregnant-women-and-their-babies>
- López, S. (2021). Inserción Laboral y desigualdad existente en el mercado laboral [Tesis de maestría. Universidad de Jaén]. Repositorio Universidad de Jaén. https://crea.ujaen.es/bitstream/10953.1/14803/1/Lpez_Ledesma_Sandra_Formacin_y_Oientacin_Laboral_TFM.pdf
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf
- Lozano, A. (2012). Significado de la gestación para un grupo de mujeres primigestantes mayores de 35 años atendidas en una IPS privada en Bogotá

- [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/11501/Albanoryslozanoromero.2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mariño, R., & González, G. (2020). Inserción laboral y diversidad funcional: un estudio compostelano con perspectiva de género. *Dialnet*, 3(13). <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.15304/ricd.3.13.7264>
- MedlinePlus. (2023). Biblioteca Nacional de Medicina. <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/002367.htm>
- Moreira, S., & Rivadeneira, A. (2023). Inserción laboral femenina en el cantón Shushufindi provincia de Sucumbíos [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio digital. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12594>
- Moreno, A. (2021). Género, formación profesional e inserción laboral. *Dialnet*(38). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6035/>
- Naciones Unidas. (2023). Naciones Unidas. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/S2201160_es.pdf
- Naranjo, Y., Concepción, J., & Rodríguez, M. (2017). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Scielo*, 19(3). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009
- Nina, E. (2022). Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una gerencia regional descentralizada, Cusco – 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81692>
- OCDE. (2015). Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development. <https://www.oecd.org/sti/frascati-manual-2015-9789264239012-en.htm>
- Parra, J. (2021). Estrategias para la inclusión laboral de mujeres: Aprendizajes a partir del Programa Cadenas de Valor Inclusivas en la ciudad de Rafaela entre el año 2016 y 2020 [Tesis de maestría, Flacso Argentina]. Repositorio Digital Flacso Ecuador. <http://hdl.handle.net/10469/18335>
- Pikara. (2020). Violencia económica, un aspecto inexplorado de la violencia de género. <https://www.pikaramagazine.com/2020/11/violencia-economica-un-aspecto-inexplorado-de-la-violencia-de-genero/>

- Review, H. L. (2023). Finally Protected: Analyzing the Potential of the Pregnant Workers Fairness Act. Finally Protected: Analyzing the Potential of the Pregnant Workers Fairness Act
- Rocha, J. (2023). La Inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Ancash en la provincia de Huaraz, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio institucional UNASAM.
https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5642/T033_41421655_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, J., & Centeno, D. (2022). La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio digital Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10223>
- Sánchez, J. (2023). Normas Laborales del Perú y la Discriminación de la Mujer Trabajadora en el Distrito de Tumbes, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio digital UNTumbes.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64401>
- Serrano, M. (2021). Ingreso mínimo vital e inserción laboral. Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo.
https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/950
- Sierra, V. (2023). Amelica.
http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3413478004/html/#redalyc_3413478004_ref6
- Sybing, R. (2024). Atlasti. ¿Qué es la investigación básica?:
<https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-basica>
- TIMES, T. N. (2023). If You're Pregnant and Working, Know Your Rights.
<https://www.nytimes.com/article/pregnancy-discrimination-work.html>
- Tocto, F. (2024). La protección contra el despido por embarazo en el Perú: ¿alcanza a las trabajadoras que sufren la interrupción natural de su gestación?
<https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/la-proteccion-contral-el-despido-por-embarazo-en-el-peru-alcanza-a-las-trabajadoras-que-sufren-la-interrupcion-natural-de-su-gestacion/>
- Villa, S., Berrocal, J., & Osorio, M. (2021). Vinculación laboral de la mujer cabeza de familia en alcaldías del área metropolitana de Barranquilla-Colombia. Revista

de Ciencias Sociales,
<https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36765>

XXVII(3).

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables: Gestión pública para la inserción laboral de Mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Inserción Laboral	Ccora (2015), la Inserción Laboral consiste en brindar apoyo a individuos que se encuentran marginados en el ámbito laboral y social, con la meta de ayudarlos a integrarse en el mercado laboral. El objetivo de la integración laboral es promover la inserción en el mercado de trabajo, ya que se cree que un empleo proporciona a la persona acceso a la economía de la sociedad, lo cual facilita el acceso a otras esferas (social, política, cultural, etc.).	La inserción laboral se medirá a través de indicadores que evalúan aspectos como: Oportunidad laboral, Contratación laboral, Condiciones laborales, Condiciones laborales especiales y Optimización laboral. Los cuales son medidos en una escala de Likert del 1 al 5.	Oportunidad laboral	Crecimiento personal Desarrollo personal	1; 2 3; 4	ORDINAL ESCALA DE LIKERT Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Contratación laboral	Tiempo de contratación Costo de contratación	5; 6 7; 8	
			Condiciones laborales	Tasa de retención de personal Tasa de rotación de personal	9; 10 11; 12	
			Condiciones laborales especiales	Cumplimiento de normas laborales y de salud Accidentes laborales	13; 14 15; 16	
			Optimización laboral	Productividad por empleado Utilización de la capacidad	17; 18 19; 20	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Mujeres en estado de gestación	(Lozano, 2012) se entiende como la interpretación y comprensión de diferentes aspectos culturales, mitos, creencias, valores, pensamientos, sentimientos, actitudes y prácticas relacionadas con el embarazo. Es un proceso natural y biológico que implica cambios en el cuerpo y en la mente de la mujer.	Se medirá a través de indicadores que evalúan aspectos como Dimensión cultural, Dimensión psicológica, Dimensión social y Dimensión educacional. Los cuales son medidos en una escala de Likert del 1 al 5.	Dimensión cultural	Índice de gestación de los empleados Índice de compromiso de los empleados	1; 2 3; 4; 5	ORDINAL ESCALA DE LIKERT Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Dimensión psicológica	Nivel de estrés de laboral Índice de salud mental	6; 7; 8 9; 10	
			Dimensión social	Índice de inclusión y diversidad Índice de apoyo social	11; 12 13; 14; 15	
			Dimensión educacional	Tasa de participación en programas de capacitación Evaluación y desempeño después de la capacitación	16; 17 18; 19; 20	

Anexo 2 Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo afecta la inserción laboral a las mujeres en estado de gestación?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar la eficacia de la gestión pública para la inserción laboral de mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque en 2024, evaluando las oportunidades, contratación, y condiciones laborales en función de las dimensiones cultural, psicológica, social y educativa.</p>	<p>Hi:</p> <p>Ho:</p>	<p>V.Independiente:</p> <p>Inserción laboral</p> <p>Para el autor Ccora (2015), la (IL) consiste en brindar apoyo a individuos que se encuentran marginados en el ámbito laboral y social, con la meta de ayudarlos a integrarse en el mercado laboral.</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Mujeres en estado de gestación sin trabajo, pero con SIS (Sistema integral de salud) del Hospital Docente de las Mercedes y del Hospital Regional de Lambayeque.</p>	<p>ENFOQUE</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta</p>
	<p>Objetivos específicos</p> <p>1) Evaluar las oportunidades laborales disponibles para mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque considerando las dimensiones culturales, sociales, y su impacto en la inserción laboral efectiva.</p> <p>2) Examinar los procesos de contratación laboral para mujeres embarazadas, incluyendo las condiciones laborales generales y especiales que se les ofrecen, y su alineación con las dimensiones psicológica y educativa.</p> <p>3) Identificar y analizar las condiciones laborales y la optimización laboral para mujeres en estado de gestación, enfocándose en las políticas públicas y prácticas institucionales que influyen en su bienestar y estabilidad laboral, teniendo en cuenta las dimensiones</p>		<p>V.Dependiente:</p> <p>Mujeres en estado de gestación</p> <p>Para (Lozano, 2012) se entiende como la interpretación y comprensión de diferentes aspectos culturales, mitos, creencias, valores, pensamientos, sentimientos, actitudes y prácticas relacionadas con el embarazo. Es un proceso natural y biológico que implica cambios en el cuerpo y en la mente de la mujer.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>mujeres en estado de gestación, se incluirá a las mujeres sin trabajo, pero con SIS</p>	<p>TIPO</p> <p>Básico</p>	<p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p>
				<p>NIVEL</p> <p>Correlacional</p>	<p>DISEÑO</p> <p>No experimental</p>	
				<p>MUESTRA</p> <p>40 mujeres en estado de gestación sin trabajo, pero con SIS.</p>		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Cuestionario para medir la variable Inserción Laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Gestión pública para la inserción laboral de Mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

DATOS GENERALES

EDAD	
SEMANAS DE GESTACION	
SE ENCUENTRA EN PERIODO DE LACTANCIA	
NUMERO DE HIJOS	
ACTUALMENTE TIENE TRABAJO	
ESTADO CIVIL	

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Oportunidad Laboral	5	4	3	2	1
1. Percibo que mis responsabilidades como madre han afectado negativamente mi crecimiento profesional.					
2. Siento que he tenido menos oportunidades de ascenso en comparación con mis colegas sin hijos.					
3. Creo que las políticas de igualdad de género en mi lugar de trabajo no han sido efectivas para apoyar mi crecimiento profesional y personal.					

4. Me percato que no tengo el mismo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo que mis colegas sin hijos.					
Dimensión 2: Contratación Laboral					
5. Considero que el proceso de búsqueda de empleo es generalmente largo y tedioso.					
6. Observo que mi tiempo de búsqueda de empleo se prolonga debido a la falta de oportunidades por mi condición de madre.					
7. Noto que me ofrecen menos remuneración por ser madre					
8. Detecto que los hombres ganan más que las mujeres que somos madres, aun realizando el mismo trabajo					
Dimensión 3: Condiciones Laborales					
9. Creo que las mujeres con hijos enfrentan mayores desafíos para ser contratadas debido a percepciones de costos adicionales.					
10. Considero que las empresas a menudo perciben a las mujeres con hijos como empleadas menos disponibles o comprometidas.					
11. Advierto una alta rotación de personal después del pre y post parto					
12. Capto que la empresa considera la hora de lactancia post parto como un quiebre en el trabajo					
Dimensión 4: Condiciones Laborales Especiales					
13. Pienso que la percepción de que las mujeres con hijos podrían necesitar más licencias (por enfermedad de hijos, reuniones escolares, etc.) afecta su contratación.					

14. Creo que un empleador toma como gasto las normas de seguridad y salud específicas para madres gestantes.					
15. Advierto que se me han dado las pausas necesarias para descansar durante mi jornada laboral debido a mi estado de gestación y esto causa una molestia en el empleador.					
16. Noto que se han tomado medidas específicas para minimizar mi exposición a riesgos laborales durante mi embarazo y esto genera una molestia en el empleador.					
Dimensión 5: Optimización Laboral					
17. Considero que mis colegas perciben que mi productividad ha disminuido debido a mi embarazo					
18. Creo que mi jefe asume que por mi hora de lactancia mi productividad baja					
19. Estoy segura que mis habilidades y capacidades se utilizarían plenamente en mi lugar de trabajo durante el embarazo.					
20. Veo que mi capacidad es menospreciada para asumir labores por ser madre					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 4. Cuestionario para medir la variable Mujeres en estado de gestación

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Gestión pública para la inserción laboral de Mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Dimensión Cultural	5	4	3	2	1
1. Estoy satisfecha con el apoyo que recibo de mis colegas durante mi embarazo.					
2. Siento que mi empleador comprende y respeta mis necesidades durante el embarazo.					
3. Estoy satisfecha con las políticas de mi empresa en cuanto a la protección de madres gestantes.					
4. Estoy segura que mi compromiso con la calidad de mi trabajo se ha mantenido durante el embarazo.					
5. Estoy comprometida a cumplir con mis responsabilidades laborales durante el embarazo.					
Dimensión 2: Dimensión Psicológica					
6. Siento que mi embarazo no ha disminuido mi interés por desarrollar mi carrera en esta empresa.					

7. Siento que mi carga de trabajo es manejable durante mi embarazo.					
8. Creo que tengo suficiente tiempo para completar mis tareas laborales sin sentirme abrumada.					
9. Noto que tengo suficiente control sobre mis tareas laborales para evitar sentirme estresada.					
10. Me percato que puedo tomar descansos adecuados para manejar el estrés durante mi jornada laboral.					
Dimensión 2: Dimensión Social					
11. Creo que la empresa no valora y no respeta a las mujeres gestantes igual que a otros empleados.					
12. Considero que las políticas de la empresa no promueven activamente la inclusión de mujeres gestantes.					
13. No me siento apoyada por mis colegas en el trabajo desde que anuncié mi embarazo.					
14. Siento que no tengo un sistema de apoyo sólido en el trabajo para ayudarme a enfrentar los desafíos del embarazo					
15. Creo que no puedo hablar abiertamente con mis colegas sobre mis preocupaciones relacionadas con el embarazo.					
Dimensión 4: Dimensión Educacional					
16. Los programas de capacitación ofrecidos por la empresa para mujeres gestantes son fácilmente accesibles					
17. Advierto que los programas de capacitación disponibles para mujeres gestantes son relevantes para mis necesidades y circunstancias					

18. Noto que las evaluaciones de desempeño después de la capacitación no son justas y objetivas debido a mi estado de gestación					
19. Las evaluaciones de desempeño después de la capacitación me han proporcionado retroalimentación útil y constructiva sobre mi progreso					
20. Advierto que las evaluaciones de desempeño son adulteradas a favor de personal sin hijos.					

¡Muchas gracias por su participación!



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MALCA SAAVEDRA**
Nombres **JHON WILIAN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16788917**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **09/04/18**
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**
Diploma **052-031842**
Fecha Matrícula **05/01/2015**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001927923



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 09/06/2024 23:40:31-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SAMAME CORNEJO**
Nombres **CESAR ARTIDORO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **46230411**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.**
Rector **RODRIGUEZ NOMURA HUBER EZEQUIEL**
Secretario General **LIZA SANCHEZ JOSE LAZARO**
Director **NELLY DIOSES LESCANO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **15/05/20**
Resolución/Acta **RR.N°0058-2020/US**
Diploma **USS04485**
Fecha Matrícula **25/08/2015**
Fecha Egreso **31/08/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001927921



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 09/06/2024 23:47:25-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEÑA PALACIOS**
Nombres **MIGUEL ANGEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17611653**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **13/11/2023**
Resolución/Acta **0717-2023-UCV**
Diploma **052-222079**
Fecha Matrícula **02/09/2019**
Fecha Egreso **18/08/2023**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001927929



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 09/06/2024 23:53:25-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Buscar correo Activo

4 de 141

Validacion de instrumento para Tesis Recibidos x

ROXANA GIRON ZAMORA lun, 10 jun, 10:09 (hace 12 días)

Estimado Dr. Jhon Malca. Lo saluda la Sra. Roxana Giron Zamora, estudiante de la Maestria en Gestion Publica, en esta oportunidad Dr. encontrandome en mi último

JHON WILIAN MALCA SAAVEDRA lun, 10 jun, 10:53 (hace 12 días)

para mi, FLOR

Estimada Roxana
Buenos días, después de haber revisado el instrumento que será aplicado en su investigación, he procedido a validarlo.
Saludos cordiales,

Jhon Malca

1 archivo adjunto • Analizado por Gmail

Validación de Cu...

Responder Responder a todos Reenviar

1 de 141

Agradecimiento por validación de instrumento Recibidos x

ROXANA GIRON ZAMORA sáb, 15 jun, 1:57 (hace 7 días)

Estimado Dr. Peña Lo saluda Roxana Giron, Dr. Peña agradecerle el haber podido validar de forma presencial el instrumento de mi tesis. Saludos cordiales

ppalaciosma sáb, 15 jun, 5:43 (hace 7 días)

para mi

Es un honor, estimada maestrante. exitos en esta propuesta de cambio y empoderamiento de la mujer peruana.

Enviado desde mi Galaxy

----- Mensaje original -----
De: ROXANA GIRON ZAMORA <ggironza@ucvvirtual.edu.pe>
Fecha: 15/6/2024 1:57 a. m. (GMT-05:00)
A: MIGUEL ANGEL PEÑA PALACIOS <ppalaciosma@ucvvirtual.edu.pe>
CC: FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS <hllatasf@ucvvirtual.edu.pe>
Asunto: Agradecimiento por validación de instrumento

ROXANA GIRON ZAMORA <ggironza@ucvvirtual.edu.pe> dom, 16 jun, 7:42 (hace 6 días)

para FLOR

Reenvio correo de aceptacion de validacion.

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE:
Gestión pública para la inserción laboral de Mujeres en estado de gestación
en la región Lambayeque, 2024**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Gestión pública para la inserción laboral de Mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque, 2024 Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Oportunidad Laboral	Crecimiento profesional	1. Percibo que mis responsabilidades como madre han afectado negativamente mi crecimiento profesional.	1	1	1	1	
		2. Siento que he tenido menos oportunidades de ascenso en comparación con mis colegas sin hijos.	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	3. Creo que las políticas de igualdad de género en mi lugar de trabajo no han sido efectivas para apoyar mi crecimiento profesional y personal.	1	1	1	1	
		4. Me percato que no tengo el mismo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo que mis colegas sin hijos.	1	1	1	1	
Contratación laboral	Tiempo de contratación	5. Considero que el proceso de búsqueda de empleo es generalmente largo y tedioso.	1	1	1	1	
		6. Observo que mi tiempo de búsqueda de empleo se prolonga debido a la falta de oportunidades por mi condición de madre.	1	1	1	1	
	Costo de contratación	7. Noto que me ofrecen menos remuneración por ser madre	1	1	1	1	
		8. Detecto que los hombres gana mas que las mujeres que somos madres, aun realizando el mismo trabajo	1	1	1	1	
Condiciones laborales	Tasa de retención de personal	9. Creo que las mujeres con hijos enfrentan mayores desafíos para ser contratadas debido a percepciones de costos adicionales.	1	1	1	1	
		10. Considero que las empresas a menudo perciben a las mujeres con hijos como empleadas menos disponibles o comprometidas.	1	1	1	1	
	Tasa de rotación de personal	11. Advierto una alta rotación de personal después del pre y post parto	1	1	1	1	
		12. Captó que la empresa considera la hora de lactancia post parto como un quiebre en el trabajo	1	1	1	1	

Condiciones laborales especiales	Cumplimiento de normas laborales y de salud	13. Pienso que la percepción de que las mujeres con hijos podrían necesitar más licencias (por enfermedad de hijos, reuniones escolares, etc.) afecta su contratación.	1	1	1	1		
		14. Creo que un empleador toma como gasto las normas de seguridad y salud específicas para madres gestantes.	1	1	1	1		
	Accidentes laborales	15. Advierto que se me han dado las pausas necesarias para descansar durante mi jornada laboral debido a mi estado de gestación y esto causa una molestia en el empleador.	1	1	1	1		
		16. Noto que se han tomado medidas específicas para minimizar mi exposición a riesgos laborales durante mi embarazo y esto genera una molestia en el empleador.	1	1	1	1		
Optimización laboral	Productividad por empleado	17. Considero que mis colegas perciben que mi productividad ha disminuido debido a mi embarazo	1	1	1	1		
		18. Creo que mi jefe asume que por mi hora de lactancia mi productividad baja	1	1	1	1		
	Utilización de la capacidad	19. Estoy segura que mis habilidades y capacidades se utilizarían plenamente en mi lugar de trabajo durante el embarazo.	1	1	1	1		
20. Veo que mi capacidad es menospreciada para asumir labores por ser madre		1	1	1	1			
Dimensión Cultural	Índice de Satisfacción de los Empleados	1. Estoy satisfecha con el apoyo que recibo de mis colegas durante mi embarazo.	1	1	1	1		
		2. Siento que mi empleador comprende y respeta mis necesidades durante el embarazo.	1	1	1	1		
	Índice de Compromiso de los Empleados	4. Estoy satisfecha con las políticas de mi empresa en cuanto a la protección de madres gestantes.	1	1	1	1		
		5. Estoy segura que mi compromiso con la calidad de mi trabajo se ha mantenido durante el embarazo.	1	1	1	1		
		6. Estoy comprometida a cumplir con mis responsabilidades laborales durante el embarazo.	1	1	1	1		

Dimensión psicológica	Nivel de estrés laboral	7. Siento que mi embarazo no ha disminuido mi interés por desarrollar mi carrera en esta empresa.	1	1	1	1		
		8. Siento que mi carga de trabajo es manejable durante mi embarazo.	1	1	1	1		
	Índice de salud mental	9. Creo que tengo suficiente tiempo para completar mis tareas laborales sin sentirme abrumada.	1	1	1	1		
		10. Noto que tengo suficiente control sobre mis tareas laborales para evitar sentirme estresada.	1	1	1	1		
Dimensión social	Índice de Inclusión y Diversidad	11. Me percato que puedo tomar descansos adecuados para manejar el estrés durante mi jornada laboral.	1	1	1	1		
		12. Creo que la empresa no valora y no respeta a las mujeres gestantes igual que a otros empleados.	1	1	1	1		
	Índice de Apoyo Social	13. Considero que las políticas de la empresa no promueven activamente la inclusión de mujeres gestantes.	1	1	1	1		
		14. No me siento apoyada por mis colegas en el trabajo desde que anuncié mi embarazo.	1	1	1	1		
Dimensión educacional	Tasa de Participación en Programas de Capacitación	15. Siento que no tengo un sistema de apoyo sólido en el trabajo para ayudarme a enfrentar los desafíos del embarazo	1	1	1	1		
		16. Creo que no puedo hablar abiertamente con mis colegas sobre mis preocupaciones relacionadas con el embarazo.	1	1	1	1		
	Evaluaciones de Desempeño	17. Los programas de capacitación ofrecidos por la empresa para mujeres gestantes son fácilmente accesibles	1	1	1	1		
		18. Advierto que los programas de capacitación disponibles para mujeres gestantes son relevantes para mis necesidades y circunstancias.	1	1	1	1		
		19. Noto que las evaluaciones de desempeño después de la capacitación no son justas y objetivas debido a mi estado de gestación	1	1	1	1		

	Después de la Capacitación	20. Las evaluaciones de desempeño después de la capacitación me han proporcionado retroalimentación útil y constructiva sobre mi progreso.	1	1	1	1	1	
--	----------------------------	--	---	---	---	---	---	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Jhon Wilian Malca Saavedra
Documento de identidad	16788917
Años de experiencia laboral	17 años
Máximo grado académico	Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	UCV, AMC TAX & Legal
Labor que desempeña	Docente Posgrado – Director Legal e Impuestos
Número telefónico	943248748
Correo electrónico	jmalcas@ucvvirtual.edu.pe
Firma	
Fecha	10 / 06 / 2024

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE:
Gestión pública para la inserción laboral de Mujeres en estado de gestación
en la región Lambayeque, 2024**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Gestión pública para la inserción laboral de Mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque, 2024 Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

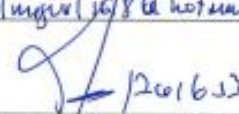
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Oportunidad Laboral	Crecimiento profesional	1. Percibo que mis responsabilidades como madre han afectado negativamente mi crecimiento profesional.	1	2	2	2	
		2. Siento que he tenido menos oportunidades de ascenso en comparación con mis colegas sin hijos.	1	1	1	1	
Desarrollo personal	Desarrollo personal	3. Creo que las políticas de igualdad de género en mi lugar de trabajo no han sido efectivas para apoyar mi crecimiento profesional y personal.	1	1	1	1	
		4. Me percato que no tengo el mismo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo que mis colegas sin hijos.	1	1	1	1	
Contratación laboral	Tiempo de contratación	5. Considero que el proceso de búsqueda de empleo es generalmente largo y tedioso.	1	1	1	1	
		6. Observo que mi tiempo de búsqueda de empleo se prolonga debido a la falta de oportunidades por mi condición de madre.	1	1	1	1	
Costo de contratación	Costo de contratación	7. Noto que me ofrecen menos remuneración por ser madre.	1	1	1	1	
		8. Detecto que los hombres gana mas que las mujeres que somos madres, aun realizando el mismo trabajo.	1	1	1	1	
Tasa de retención de personal	Tasa de retención de personal	9. Creo que las mujeres con hijos enfrentan mayores desafíos para ser contratadas debido a percepciones de costos adicionales.	1	1	1	1	
		10. Considero que las empresas a menudo perciben a las mujeres con hijos como empleadas menos disponibles o comprometidas.	1	1	1	1	
Tasa de rotación de personal	Tasa de rotación de personal	11. Advierto una alta rotación de personal después del pre y post parto.	1	1	1	1	
		12. Capto que la empresa considera la hora de lactancia post parto como un quiebre en el trabajo.	1	1	1	1	

Dimensión psicológica	Nivel de estrés laboral	7. Siento que mi embarazo no ha disminuido mi interés por desarrollar mi carrera en esta empresa.	/	/	/	/	/	
		8. Siento que mi carga de trabajo es manejable durante mi embarazo.	/	/	/	/		
		9. Creo que tengo suficiente tiempo para completar mis tareas laborales sin sentirme abrumada.	/	/	/	/		
		10. No lo que tengo suficiente control sobre mis tareas laborales para evitar sentirme estresada.	/	/	/	/		
		11. Me percato que puedo tomar descansos adecuados para manejar el estrés durante mi jornada laboral.	/	/	/	/		
	Índice de salud mental	12. Creo que la empresa no valora y no respeta a las mujeres gestantes igual que a otros empleados.	/	/	/	/		
		13. Considero que las políticas de la empresa no promueven activamente la inclusión de mujeres gestantes.	/	/	/	/		
		14. No me siento apoyada por mis colegas en el trabajo desde que anuncié mi embarazo.	/	/	/	/		
		15. Siento que no tengo un sistema de apoyo sólido en el trabajo para ayudarme a enfrentar los desafíos del embarazo.	/	/	/	/		
		16. Creo que no puedo hablar abiertamente con mis colegas sobre mis preocupaciones relacionadas con el embarazo.	/	/	/	/		
Dimensión social	Índice de Apoyo Social	17. Los programas de capacitación ofrecidos por la empresa para mujeres gestantes son fácilmente accesibles.	/	/	/	/		
		18. Adviento que los programas de capacitación disponibles para mujeres gestantes son relevantes para mis necesidades y circunstancias.	/	/	/	/		
		19. Noto que las evaluaciones de desempeño después de la capacitación no son justas y objetivas debido a mi estado de gestación.	/	/	/	/		
Dimensión educacional	Evaluaciones de Desempeño	Tasa de Participación en Programas de Capacitación	/	/	/	/		
		Desempeño	/	/	/	/		

Después de la Capacitación	20. Las evaluaciones de desempeño después de la capacitación me han proporcionado retroalimentación útil y constructiva sobre mi progreso.	/	/	/	/	
----------------------------	--	---	---	---	---	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	MIGUEL ANGEL PEÑA PALACIOS
Documento de identidad	17611653
Años de experiencia laboral	23 años en Gestión Pública - 07 años Doc.
Máximo grado académico	DOCTOR.
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA OROYA - UR
Labor que desempeña	ASISTENTE - DOCENTE
Número telefónico	984534360
Correo electrónico	cmgsmiguel1618@hotmail.com
Firma	
Fecha	DD / MM / AAAA

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Oportunidad Laboral	Crecimiento profesional	1. Percibo que mis responsabilidades como madre han afectado negativamente mi crecimiento profesional.	1	2	2	1	
		2. Siento que he tenido menos oportunidades de ascenso en comparación con mis colegas sin hijos.	1	1	1	1	
		3. Creo que las políticas de igualdad de género en mi lugar de trabajo no han sido efectivas para apoyar mi crecimiento profesional y personal.	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	4. Me percato que no tengo el mismo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo que mis colegas sin hijos.	1	1	1	1	
		5. Considero que el proceso de búsqueda de empleo es generalmente largo y tedioso.	1	1	1	1	
		6. Observo que mi tiempo de búsqueda de empleo se prolonga debido a la falta de oportunidades por mi condición de madre.	1	1	1	1	
Contratación laboral	Tiempo de contratación	7. Noto que me ofrecen menos remuneración por ser madre	1	1	1	1	
		8. Detecto que los hombres gana mas que las mujeres que somos madres, aun realizando el mismo trabajo	1	1	1	1	
		9. Creo que las mujeres con hijos enfrentan mayores desafíos para ser contratadas debido a percepciones de costos adicionales.	1	1	1	1	
Condiciones laborales	Tasa de retención de personal	10. Considero que las empresas a menudo perciben a las mujeres con hijos como empleadas menos disponibles o comprometidas.	1	1	1	1	
		11. Advierto una alta rotación de personal después del pre y post parto	1	1	1	1	
		12. Capto que la empresa considera la hora de lactancia post parto como un quiebre en el trabajo	1	1	1	1	

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE:
Gestión pública para la inserción laboral de Mujeres en estado de gestación
en la región Lambayeque, 2024**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Gestión pública para la inserción laboral de Mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque, 2024 Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

	Después de la Capacitación	20. Las evaluaciones de desempeño después de la capacitación me han proporcionado retroalimentación útil y constructiva sobre mi progreso.	1	1	1	1	
--	----------------------------	--	---	---	---	---	--

Condiciones laborales especiales	Cumplimiento de normas laborales y de salud	<p>13. Pienso que la percepción de que las mujeres con hijos podrían necesitar más licencias (por enfermedad de hijos, reuniones escolares, etc.) afecta su contratación.</p> <p>14. Creo que un empleador toma como gasto las normas de seguridad y salud específicas para madres gestantes.</p> <p>15. Advierto que se me han dado las pausas necesarias para descansar durante mi jornada laboral debido a mi estado de gestación y esto causa una molestia en el empleador.</p> <p>16. Noto que se han tomado medidas específicas para minimizar mi exposición a riesgos laborales durante mi embarazo y esto genera una molestia en el empleador.</p>	1	1	1	1	1	1	
	Accidentes laborales	<p>17. Considero que mis colegas perciben que mi productividad ha disminuido debido a mi embarazo</p> <p>18. Creo que mi jefe asume que por mi hora de lactancia mi productividad baja</p> <p>19. Estoy segura que mis habilidades y capacidades se utilizarían plenamente en mi lugar de trabajo durante el embarazo.</p> <p>20. Veo que mi capacidad es menospreciada para asumir labores por ser madre</p>	1	1	1	1	1	1	1
Optimización laboral	Productividad por empleado		1	1	1	1	1	1	
	Utilización de la capacidad	<p>1. Estoy satisfecha con el apoyo que recibo de mis colegas durante mi embarazo.</p> <p>2. Siento que mi empleador comprende y respeta mis necesidades durante el embarazo.</p> <p>4. Estoy satisfecha con las políticas de mi empresa en cuanto a la protección de madres gestantes.</p> <p>5. Estoy segura que mi compromiso con la calidad de mi trabajo se ha mantenido durante el embarazo.</p> <p>6. Estoy comprometida a cumplir con mis responsabilidades laborales durante el embarazo.</p>	1	1	1	1	1	1	1
Dimensión Cultural	Índice de Satisfacción de los Empleados		1	1	1	1	1	1	
	Índice de Compromiso de los Empleados		1	1	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Cesar Ardidoro Samami Cornejo
Documento de identidad	46230411
Años de experiencia laboral	10 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Guayana
Institución laboral	Abogado
Labor que desempeña	Gerente de Desarrollo Social
Número telefónico	981962382
Correo electrónico	Samami.uss@gmail.com
Firma	  MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHIVCHARO GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y PROMOCIÓN DE LA FAMILIA Dr. Cesar A. Samami Cornejo GERENTE
Fecha	DD / MM / AAAA 20/06/24

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Se determinó la fiabilidad del cuestionario a través del análisis de consistencia interno, realizándose el método de confiabilidad de Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto a 14 participantes. La evaluación de A. de Cronbach tomó en cuenta la siguiente escala:

Escala	Significado
Coeficiente alfa mayor a 0,9	Excelente
Coeficiente alfa mayor a 0,8	Bueno
Coeficiente alfa mayor a 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa mayor a 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa mayor a 0,5	Pobre
Coeficiente alfa menor a 0,5	Inaceptable

Resultados de confiabilidad del cuestionario de Inserción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

Se obtiene el valor de Alfa de 0,845; que se ubica en una escala con significado bueno.

Resultados de confiabilidad del cuestionario de mujeres en estado de gestación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	20

Se obtiene el valor de Alfa de 0,803; que se ubica en una escala con significado bueno.

Anexo 7: Propuesta Legislativa

MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 32000 SOBRE LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO DE LA MADRE GESTANTE, DEL NIÑO POR NACER Y DE SU ENTORNO FAMILIAR

En ejercicio del derecho de iniciativa legislativa regulada según el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, solicita la inclusión del 7° de la Ley N° 32000 - Sobre la Protección Del Embarazo de la Madre Gestante, del Niño por Nacer y de su Entorno Familiar el mismo que queda redactado en los términos siguientes:

Ley N° 32000 - Sobre la Protección Del Embarazo de la Madre Gestante, del Niño por Nacer y de su Entorno Familiar

Artículo 7. Sobre el acceso y estabilidad laboral de la madre gestante:

El acceso al trabajo y la estabilidad laboral de la madre gestante es objeto de protección prioritaria del Estado. Debiendo promover condiciones para que las empresas públicas y privadas fomenten su permanencia en el desarrollo del empleo productivo que le permita el bienestar social y espiritual durante el periodo gestacional.-

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El proyecto de ley pretende garantizar la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres embarazadas en el sector público y privado. Su meta es erradicar la discriminación relacionada con el embarazo en los procesos de selección, contratación y nombramiento, fomentando la contratación en condiciones más inclusivas y justas.

La propuesta se ajusta a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación regulados según los Artículos 2° incisos 14) y 15) y 23° de la Constitución Política del Perú. Fortalece el derecho a la igualdad de oportunidades laborales y respalda el marco constitucional que promueve la justicia y dignidad de la madre gestante en el ámbito laboral. La propuesta de ley se fundamenta en los principios de igualdad, no discriminación, respeto de los derechos laborales, transparencia, equidad, e inclusión. Estos valores son esenciales para que durante el

desarrollo del estado gestacional se proteja el bienestar y la equidad de la madre en el ámbito laboral.

La propuesta de ley prohíbe de manera explícita la discriminación basada en el estado de embarazo, creando un marco normativo claro para la igualdad de oportunidades. Este enfoque ayuda a erradicar prácticas discriminatorias y fomenta una cultura organizacional inclusiva en las instituciones públicas y privadas.

Precisamente, los procesos de selección y convocatorias laborales deben enfocarse en las competencias y habilidades de las candidatas, sin tener en cuenta su estado de embarazo. Debiéndose establecer la prohibición de solicitar información sobre el embarazo a efectos de asegurar que las decisiones de selección sean justas y equitativas, y en línea con los principios de un sistema laboral humanizador. De tal forma que, se garantice la estabilidad laboral y los derechos de la maternidad para las mujeres embarazadas. La propuesta legislativa exige que las instituciones públicas y privadas adopten medidas para asegurar condiciones laborales adecuadas, promoviendo así la equidad y el respeto de la madre gestante en el entorno laboral.

Para la puesta en marcha de la presente propuesta legislativa, es necesario que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral (SUNAFIL), se encargue de la supervisión de su rigurosa aplicación. Para que en caso de desobediencia o desconocimiento se apliquen las respectivas sanciones administrativas garantizando el cumplimiento y así poder corregir oportunamente las prácticas malas prácticas, fomentando la responsabilidad en la gestión pública y privada. Siendo necesario, además, implementar programas de sensibilización y capacitación para responsables de recursos humanos y directivos, promoviendo la igualdad de género y la no discriminación. Estas acciones son fundamentales para transformar la cultura institucional y apoyar una gestión pública y privada que ofrezca a la madre gestante un trato inclusivo y humanizado.-

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta genera beneficios para la madre gestante, por cuanto, para abordar un tema de relevancia como el acceso y estabilidad laboral durante el estado de gestación se requiere del dialogo y la implementación de un dialogo social abierto, con la participación del sector tanto público como privado y de las empresas e instituciones a efectos de implementar sugerencias, interrogantes y aportes para democratizar el acceso al trabajo y la estabilidad laboral de la madre en estado de gestación en nuestro ordenamiento laboral. Esta propuesta legislativa no evidencia la generación de costos en su aplicación ni al erario nacional, ni a la ciudadanía en general.-

INCIDENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL

La presente propuesta legislativa complementa y refuerza otras normativas como la Ley N° 28983 (Ley de Igualdad de Oportunidades), la Ley N° 26772 (Ley contra la Discriminación en el Empleo) y la Ley N° 29409 (Licencia por Paternidad). Garantiza una aplicación más específica y estricta en el ámbito de las instituciones públicas y privadas, contribuyendo a una contratación que esté libre de prejuicios respecto de la situación de la madre gestante.-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

CHICLAYO, 05 de Agosto del 2024

Siendo las 11:00 horas del 05/08/2024, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Gestión pública para la inserción laboral de mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque-2024", presentado por el autor GIRON ZAMORA ROXANA egresado MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
ROXANA GIRON ZAMORA	(16)Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:
FALTAMIRANOAE el 05 Ago 2024
12:19:22

ANTONY ESMIT FRANCO
FERNANDEZ ALTAMIRANO
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por:
MAGONZALESV el 05 Ago 2024 12:19:29

MARIA AURORA GONZALES VIGO
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por: HLLATASF el
05 Ago 2024 12:18:42

FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0837683

* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, GIRON ZAMORA ROXANA identificado con N° de Documento N° 42830069 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Gestión pública para la inserción laboral de mujeres en estado de gestación en la región Lambayeque-2024".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según está estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

CHICLAYO, 23 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
GIRON ZAMORA ROXANA DNI: 42830069 ORCID: 0009-0007-6171-9739	Firmado electrónicamente por: GGIRONZA el 23-09- 2024 22:19:57

Código documento Trilce: INV - 1772299