



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Políticas públicas de género y su influencia en conductas de
trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Trujillo 2015 –
2019**

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

AUTOR:

Rodríguez Terrones, José Luis (ORCID: 0000-0002-0438-481X)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo (ORCID: 0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hermanos y padres queridos, por el apoyo constante y por la confianza depositada en todo momento.

A mis docentes, por su dedicación y compromiso, por las enseñanzas y consejos por la labor desempeñada a pesar de las circunstancias.

A todos, familia y amigos, a los pocos que se dieron tiempo para animarme a seguir creciendo profesionalmente, a los docentes del ayer, porque reforzaron en mí esas ganas para seguir creciendo y a todo aquel que supo estar cerca para recordarme que el camino era el correcto.

José Luis

Agradecimiento

A Dios, quien me guía siempre, por darme fortaleza en las horas más difíciles, a mi familia, por estar allí siempre, por su comprensión y por su motivación.

Al docente y asesor, ya que, a pesar del contexto supo guiarnos para cumplir con los objetivos propuestos.

Al PNCM y a quien dignamente ejerce su jefatura, por las facilidades dadas y por permitirme obtener la información de la institución que dirige.

A los amigos, que de forma desinteresada me apoyaron de distintas maneras para culminar la tesis.

En definitiva, a todos los que con voluntad o sin ella, me empujaron a seguir avanzando para demostrarme que aún se puede conseguir más.

José Luis

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	x
Abstract	xi
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	7
III.- METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Operacionalización de variables	17
3.3. Población, muestra, y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV.- RESULTADOS	26
V.- DISCUSIÓN	52
VI.- CONCLUSIONES	60
VII.- RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS	68

Anexo 1	
Operacionalización de Variables	71
Anexo 2	
Carta de presentación para aplicación de instrumento	73
Anexo 3	
Carta de autorización para la recolección de información de investigación (Jefa de la Unidad Territorial La Libertad)	74
Anexo 4	
Validación del instrumento a juicio de expertos	75
Anexo 5	
Alfa de Crombach – Variable 1	87
Anexo 6	
Alfa de Crombach – Variable 2	88
Anexo 7	
Instrumento (Google forms)	89
Anexo 8	
Prueba de normalidad de las variables 1 y 2	93
Anexo 9	
Matriz de consistencia	94
Anexo 10	
Base de datos	96

Índice de tablas

1. Tabla 1.1	
Políticas Públicas de Género y las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Trujillo 2015 - 2019.....	25
2. Tabla 1.2	
Influencia de las Políticas Públicas de Género en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Trujillo 2015 - 2019.	
3. Tabla 2.1.....	26
Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.	
4. Tabla 2.2	27
Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....	28
5. Tabla 3.1	
Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....	29
6. Tabla 3.2	
Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....	30

7. Tabla 4.1	
	Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y la Discriminación en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....31
8. Tabla 4.2	
	Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y la Violencia en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....32
9. Tabla 4.3	
	Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y Micromachismos en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....33
10. Tabla 4.4	
	Nivel de Conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con las conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....34
11. Tabla 5.1	
	Oportunidad en la Implementación de Políticas Públicas de Género y la discriminación en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....35
12. Tabla 5.2	
	Oportunidad en la Implementación de Políticas Públicas de Género y la violencia en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....36

13. Tabla 5.3	
	Oportunidad en la Implementación de Políticas Públicas de Género y micromachismos en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....37
14. Tabla 5.4	
	Oportunidad en la Implementación de Políticas Públicas de Género y su relación con las conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....38
15. Tabla 6.1	
	Eficacia de Políticas Públicas de Género y Discriminación entre los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....39
16. Tabla 6.2	
	Eficacia de Políticas Públicas de Género y Violencia en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....40
17. Tabla 6.3	
	Eficacia de Políticas Públicas de Género y Micromachismos en los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....41
18. Tabla 6.4	
	Eficacia de las Políticas Públicas de Género y su relación con las Conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....42
19. Tabla 7.1	
	Conductas de Género y la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....43

20. Tabla 7.2	
	Conductas de Género y la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 201944
21. Tabla 7.3	
	Conductas de Género y la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....45
22. Tabla 7.4	
	Conductas de Género y su relación con la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....46
23. Tabla 8.1	
	Discriminación y el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....47
24. Tabla 8.2	
	Violencia y el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....48
25. Tabla 8.3	
	Micromachismos y el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....49
26. Tabla 8.4	
	Conductas de género y su relación con el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.....50

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de las Políticas Públicas de Género en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Para dicho fin se optó por el diseño de investigación descriptivo correlacional, siendo este de corte transversal. El instrumento elegido fue el cuestionario, que contó con un total de 42 preguntas para ambas variables; la muestra con la que se trabajó estuvo compuesta por 31 mujeres y 9 hombres comprendidos entre las edades de 26 años y 50 años.

Los resultados obtenidos fueron: No existe relación entre las variables de estudio, se rechaza la hipótesis afirmativa y se acepta la hipótesis nula, sólo fue posible encontrar relación entre la dimensión de implementación de las políticas públicas y las conductas de discriminación y violencia. Se concluye que las políticas públicas por sí solas no logran cambios significativos en las conductas de los trabajadores.

Palabras claves: Género, Políticas Públicas, Conductas, Violencia, Micromachismos, Discriminación, Eficacia

Abstract

The objective of this research is to determine the influence of Public Gender Policies on the Behavior of workers of the National Cuna Mas Program. For this purpose, the descriptive correlational research design was chosen, this being cross-sectional. The instrument chosen was the questionnaire, which had a total of 42 questions for both variables; The sample with which we worked consisted of 31 women and 9 men between the ages of 26 and 50 years.

The results obtained were: There is no relationship between the study variables, the affirmative hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted, it was only possible to find a relationship between the dimension of implementation of public policies and behaviors of discrimination and violence. It is concluded that public policies alone do not achieve significant changes in the behavior of workers.

Keywords: Gender, Public Policies, Behaviors, Violence, Micromachisms, Discrimination, Efficacy

.

I. INTRODUCCIÓN

Como parte de los compromisos suscritos con la ONU, en el 2015 el Perú suscribió un nuevo compromiso por 15 años más, como se evidencia en la Agenda 2030. Con el fin de alcanzar el cumplimiento de las metas propuestas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible; se han alineado los objetivos nacionales con los internacionales, como prueba de ello tenemos al plan bicentenario, de esta manera estamos avanzando en dicho desarrollo.

Según la Comisión de Estadística de la Agenda 2030 (sf) el 5to Objetivo de Desarrollo es específico para equidad de Género, con énfasis en el empoderamiento femenino, siendo una de sus metas el “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”; esto nos deja bastante claro hacia a donde apuntan estos objetivos, cuál será la tarea del Estado en estos años y cuanto podemos avanzar en la reducción de brechas laborales en el sector público principalmente. La agenda 2030 ha permitido que sea posible cuestionar las desigualdades de género, ello también ha permitido que las brechas de género se develen y que cada país miembro de las Naciones Unidas entienda que debe trabajar por reducir dichas brechas, sobre todo en los países con menor índice de desarrollo.

La Comisión de Estadística de la Agenda 2030 (sf), también nos habla del octavo objetivo que hace mención a la promoción del tan ansiado desarrollo económico, de forma sostenida, que sea capaz de incluir a los menos favorecidos y que pueda sostenerse a lo largo del tiempo, además del trabajo decente para todos.

En ese sentido, vale tener en cuenta lo que la ILO (2016) nos indica, que en los últimos 20 años no se ha avanzado mucho; desde 1995 al 2015 sólo un descenso de 0.6% se ha alcanzado al reducir la brecha de participación de las mujeres en el trabajo, pasando de 25.5% a 24.9%. En algunos países del Asia esta brecha ha aumentado, mientras que en Europa algunos países la han reducido; en Latinoamérica y el caribe se ha logrado un avance significativo, sin embargo,

seguimos por detrás de otras regiones. Del mismo modo, se ha encontrado que el sector de los servicios es el que en la actualidad emplea a más de la mitad de personas en el mundo con 50.1%, de los cuales el 42.6% son varones, frente al 61.5% de mujeres. La sectorización laboral puede incrementar las desigualdades o brecha de género, como lo hace saber la ILO, dando a conocer que en los países con menor desarrollo el 60% de las mujeres está representada en los trabajos peores remunerados, mientras que en los países desarrollados el 48.1% de las mujeres está representada en los trabajos mejores remunerados.

La brecha de oportunidades laborales es preocupante, pero no sólo ella, sino también las condiciones existentes en el entorno laboral. Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro (2016), refieren que la violencia en el trabajo se encuentra en un nivel de preocupación muy alto, ya que en el mundo ha sido reconocido como uno de los principales obstáculos o problemas sociales por los que afronta mayoritariamente la mujer. La violencia verbal es una de las principales conductas en el entorno laboral, siendo esta dependiente de la jerarquía del cargo; otras conductas frecuentes son el acoso sexual, las bromas en doble sentido, uso de lenguaje poco adecuado, incomodo u obsceno, trato diferenciado entre hombres y mujeres, la duración del contrato, entre otras.

Por otro lado, Addati et al (ILO-2014), compara las licencias otorgadas por maternidad y paternidad en el mundo, dejando muy en claro que si bien los países están avanzando en equidad de género, aún la brecha es bastante grande; encontramos que de los 185 países suscritos a tratados internacionales, como el convenio 183, un total de 98 países permite una licencia de 14 semanas como mínimo (42 de ellos otorga 18 semanas o más), 60 países entre 12 y 13 semanas y finalmente 27 países menos de 12 semanas; mientras que en los mismos países, (sólo de 167 se tiene información) de estos, 78 países cuentan con licencia por paternidad y sólo en 8 de ellos la licencia no es remunerada. Es decir, de un total de 185 países, sólo 70 países cuentan con licencia por paternidad; aquí puede surgir la discusión de si es o no una conducta sensible al género en el entorno laboral que las leyes laborales permitan o no dicha licencia, pero la falta de legislación laboral en la materia, preocupa, ya que se deja de estimular conductas de equidad. Por lo que es necesario hacer énfasis en lo que realmente importa,

según este estudio de la ILO, el índice de licencias por paternidad es bajo en comparación con la licencia por maternidad, sobre todo cuando la licencia no es remunerada; se ha registrado mayor aumento de países con licencia de paternidad en la región de Europa oriental, como también en Asia central, las economías desarrolladas han hecho lo propio y del mismo modo la región de América Latina, incluyendo el caribe han logrado un aumento en aquellos países con licencia de paternidad.

GuíaONGs (2017), hace referencia a la Universidad Autónoma de Madrid y al Observatorio Social de la Caixa, quienes en un estudio sobre los permisos parentales como instrumentos para la igualdad de género, concluyen que un 98% de las mujeres hacen uso de este beneficio cuando cuentan con un contrato a plazo indeterminado, mientras que sólo el 75% lo hace cuando su contrato es a plazo fijo; esto se refleja en un 81% en promedio de las mujeres que hacen uso del permiso parental, mientras que sólo el 7% de los hombres lo hace cuando han transcurrido las 6 primeras semanas post parto. Pero con ellos ocurre algo similar a lo que pasa con las mujeres, cuando ellos tienen un contrato a plazo indeterminado 9 de cada 10 hombres usa el permiso, sin embargo, cuando el contrato es a plazo fijo, sólo el 58% lo solicita, gran diferencia frente al 75% de las mujeres en la misma condición. Es importante también tener en cuenta las condiciones laborales en cada país, mientras que en España se pasó de 2 semanas a 4, en otros países se tiene un permiso más extenso, como los países de la OCDE, que tienen un promedio de 8 semanas, nada comparado con las 28 semanas en Francia o las 52 semanas en Japón; no obstante, también está el otro extremo, México y Chile tan sólo cuentan con 7 días. Por lo menos en España existe una relación significativa entre el uso del permiso parental en varones y el respeto a la remuneración, mientras que cuando no hay retribución económica durante el permiso, el uso del derecho es considerablemente menor en los varones, aumentando así la brecha de género.

Uno de los planes con los que cuenta el Perú, es el Plan Bicentenario (CEPLAN 2011), el cual se sustenta en los derechos humanos, específicamente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en las Políticas Públicas que conforman el Acuerdo Nacional (2002), este Plan denominado Perú hacia el 2021, cuenta con 6 ejes estratégicos, de los cuales sólo el primero hace referencia a los

Derechos Fundamentales y la Dignidad de las personas; sin embargo, el tema de género sólo es mencionado en 3 ocasiones en más de 280 páginas, sin ser considerado en los lineamientos del Plan. En la actualidad el Perú cuenta con 35 políticas de Estado según el Acuerdo nacional (2011-2019) y 34 políticas de Estado según la comparativa de la Políticas de Estado y los Planes de Gobierno (2016 – 2021); entre estas políticas está la Política de Estado 11: Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin discriminación, exactamente igual al primer Acuerdo Nacional donde la política 11 hace referencia a la igualdad de oportunidades sin discriminación. En dos décadas prácticamente no ha cambiado nada, salvo por un hecho importante, ahora se cuenta con un Plan Nacional Contra la Violencia de Género, mejor estructurado que el del 2009 - 2015, donde se detallan las acciones estratégicas, los indicadores, líneas de base, avances según los años comprendidos entre el 2016 y 2021, los responsables de la medición y las instancias responsables (MIMP – 2016).

En el contexto laboral existe un ente rector que vela por las adecuadas condiciones laborales de todos los trabajadores y plantea las estrategias para lograrlo (en consonancia con el Plan Nacional contra la violencia de género); una de estas estrategias le ha permitido al Ministerio de Trabajo (2019) encontrar que durante los casos atendidos en su programa trabaja sin acoso entre los meses de octubre del año 2018 y el mes de enero del año 2019, el 97.4% de sujetos que denunciaron son mujeres y el 100% de las personas acusadas o denunciadas son hombres, y algo realmente preocupante es que el 74% de los denunciados tienen relación jerárquica con la víctima.

Los datos no son alentadores, sin embargo se viene avanzando de a pocos, es por ello que es necesario hacer un seguimiento a los logros, de modo que se puedan optimizar los resultados; las políticas públicas tienen un papel muy importante en el cambio de conductas en la población, pero depende mucho del papel que desempeñan las instituciones en el momento de su implementación, ya que la sensibilización debe de ser permanente, sólo así es posible conseguir los resultados esperados, vamos por buen camino, pero aún no es suficiente. Es debido a ello que es importante evaluar los resultados dentro de las mismas

instituciones del Estado, es así que se ha considerado a uno de los programas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables regula el cumplimiento de las políticas públicas de género tal como se puede evidenciar en el Plan Nacional contra la violencia de Género, sin embargo designa a otros ministerios o instituciones como responsables de ciertos ejes estratégicos; el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social es uno de los ministerios responsables de ejes estratégicos, al velar por la inclusión de las personas es una de las instituciones más idóneas para ejercer esa función. Siendo así, los programas adscritos a dicho ministerio deberían de estar entre las instituciones públicas que han logrado cumplir con las metas propuestas; es por ello que se ha elegido al Programa Nacional Cuna Mas para poder evaluar la influencia de las políticas públicas de género en las conductas de sus trabajadores. El Diario gestión (2017) nos recuerda que este programa fue creado en marzo del 2012, con una duración de 5 años, por lo que en marzo del 2017 se extendió su vigencia hasta diciembre del mismo año; no obstante, el mismo documento advierte que la vigencia de dicho programa social se extenderá por 5 años adicionales culminada su vigencia en 2017. El programa continúa cumpliendo funciones en beneficio de la primera infancia de las zonas más pobres del Perú y dentro de sus empleados cuenta con profesionales de las áreas de la salud, sociales y educadores, como se puede corroborar en su plataforma digital de convocatorias. Este programa cuenta con un aproximado de 130 empleados; entre hombres y mujeres, por estas razones se ha considerado al Programa Nacional Cuna Más para el desarrollo de la investigación.

En relación a lo antes expuesto, me planteo el siguiente problema ¿Cuál es la influencia de las Políticas Públicas de Género en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Trujillo 2015 - 2019?

En ese sentido, la presente investigación se justifica porque logra aportar al conocimiento científico, al intentar establecer una relación entre las políticas públicas de género y las conductas de un sector de la población. Del mismo modo, considero que esta investigación es conveniente ya que analiza el impacto de las acciones gubernamentales y nos muestra la verdadera dimensión de las relaciones laborales entre hombres y mujeres en una entidad pública. Finalmente,

estoy convencido de que describir la realidad e interrelacionarla con las acciones del Estado, sumado al uso de instrumentos válidos y confiables permite un aporte importante en el estudio de los diferentes procesos por los que atraviesan las sociedades al interactuar con la normatividad estatal.

Por tanto y en relación a ello se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de las Políticas Públicas de Género en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Trujillo 2015 - 2019.

Teniendo en cuenta el objetivo general, es posible plantear los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019. Determinar el nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019. Determinar el nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con las Conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019. Determinar la Oportunidad en la Implementación de Políticas Públicas de Género y su relación con las Conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019. Determinar la Eficacia de Políticas Públicas de Género y su relación con las Conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019. Determinar las Conductas y su relación con la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019. Determinar las Conductas y su relación con el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

El cumplimiento de dichos objetivos permite validar la H_1 : Las Políticas Públicas de Género influyen en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019. O en su defecto validar la H_0 : Las Políticas Públicas de Género no influyen en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Ruíz y Cádenas (2016) definen a las Políticas Públicas como actividades del Estado, que tienen como finalidad responder a las demandas poblacionales; estas también representan un conjunto de acciones de las instituciones estatales orientadas a influir de manera determinada sobre los ciudadanos. Infieren además que, si bien no se deja claro si dicha influencia es positiva o no; consideran que las políticas restrictivas o de presión fiscal pueden lograr cambios conductuales; obteniendo como resultado una influencia directa o en el bienestar de la ciudadanía.

En tanto Castillo (2017), hace referencia a la definición de Políticas Públicas como las decisiones de una autoridad en representación de un gobierno, un conjunto de acciones encaminadas a orientar los resultados de la gestión pública hacia el alcance de objetivos; son soluciones especiales a un problema o necesidad que afecta a los ciudadanos, son respuestas concretas a las demandas de la ciudadanía, como parte del qué hacer público y la manera que tiene el Estado de intervenir en la sociedad.

Teniendo en cuenta los postulados de los dos autores mencionados anteriormente, es necesario conocer que en el Perú se han implementado acciones que se reflejan en el DS N° 008-2019-MIMP (2019) que aprueba La Política Nacional de Igualdad de Género y esta, se sustenta en diferentes normativas que regulan todas las Políticas Públicas a favor de la no Discriminación por cuestiones de Género. En tal sentido tenemos la Ley 28983 (citada por MIMP en 2019); Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, esta ley establece el marco normativo de Políticas Públicas e institucionalidad en los tres niveles de gobierno, garantizándole a mujeres y hombres ejercer sus derechos de equidad y dignidad, de libre desarrollo, bienestar y autonomía sin discriminación en cualquier esfera, ya sea pública o privada. A su vez la Ley 26772, modificada por Ley 27270 y por Ley 30709 (2018), hace lo propio; disponiendo que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.

En ese sentido, la Ley 30709 (2018), Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, prohíbe expresamente que exista diferencias de salario entre hombres y mujeres en concordancia con lo dispuesto en la Ley 28983, así como en la Constitución Política del Perú.

Es así que también se han considerado leyes que regulan algunos beneficios laborales con perspectiva de género, como la Ley 29896 (2012), Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. En concordancia a la protección de la maternidad se tiene además la Ley 30367 (2015), Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso por maternidad. Del mismo modo tenemos la Ley 30807 (2018), Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, esta ley amplía el plazo de 4 días hábiles de licencia por paternidad a 10 días calendarios.

Por otro lado se cuenta con la Ley 27942 (2003), Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, cuyo objeto de ley fue modificado por la Ley N° 29430 (2009), el cual inicialmente hacía referencia sobre la prevención y sanción por cometer hostigamiento sexual al existir vínculo de subordinación o autoridad; tras la modificación se añade al punto anterior que el hostigamiento sexual también deberá prevenir y sancionar en los supuestos en que se presente hostigamiento sexual entre personas de igualdad jerárquica, independientemente de la función, cargo o remuneración; dicha ley es aplicable en diferentes contextos como públicos o privados, también en contextos educativos como castrenses.

En consonancia con la ley anterior se tiene la Ley 30314 (2015), ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos, cuyo objeto de ley se describe en el título de la misma; principalmente busca proteger los derechos de las mujeres, sin desmedro de los derechos de toda persona; aplica a espacios públicos por lo que complementa la ley que prohíbe el hostigamiento sexual en contextos laborales.

Otra ley de vital importancia, es la 30364 (2015), que en su artículo 11 hace referencia a los derechos laborales del trabajador o trabajadora víctima de

violencia, protegiéndole ante despidos arbitrarios, cambiándole de lugar de trabajo sin menoscabo de su remuneración de ser el caso, a la suspensión laboral hasta por 5 meses sin goce de haber con opción a retorno, entre otras. Estas medidas protegen a la víctima de violencia familiar, amparándola ante cualquier eventualidad que podría revictimizarla.

Así mismo, la Ley 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública; modificada por Ley 28496 (2005), establece algunos principios, deberes y prohibiciones; en ese sentido, lo hace específicamente en los actos cometidos contra el pudor, prohibiendo presionar, amenazar y/o acosar a otro servidor público o subordinado, lo que podría llegar a afectar directamente a la dignidad de la persona. Esta ley también contempla sanciones asociadas a dichas prohibiciones, las que van desde amonestación, despido y multas de hasta 12 UIT.

Inicialmente se ha hecho una referencia a lo postulado por Ruíz y Cadénas (2016), quienes consideran que las políticas restrictivas o de presión fiscal pueden lograr cambios conductuales, en tal sentido resulta importante entender la conducta humana para identificar estos cambios. Ortiz (2015), define la conducta como una relación entre el individuo y el entorno que lo rodea, considera que es un proceso, un conjunto de acciones identificadas y susceptibles de ser descritas por un observador; debido a ello, postula que la conducta no es algo que posea la persona o haga en sí, ya que en dichas personas se producen una serie de cambios internos producto de transformaciones configuracionales a nivel neuronal y sistema nervioso. También sostiene que la conducta del ser humano será considerada correcta o apropiada si el proceso interno por el que atraviesan la personas está en equilibrio o permanece en armonía con las transformaciones de su entorno.

Para Ecured (citado por Fernández, 2015), la conducta social se define como la forma de actuar que tiene cada persona frente a su entorno social; además indica, que cada persona posee características específicas para actuar de una u otra forma frente a dicho entorno o situación de contexto social; esto influenciado por actitudes, normas y valores que se le hayan inculcado en su proceso de socialización.

Teniendo en cuenta lo dicho por Ortiz (2015), podemos deducir que la conducta requiere de una manifestación externa en el entorno o la realidad del

individuo, el entorno social modifica la respuesta y la persona influye de la misma manera en el entorno que lo rodea.

Hasta el momento se ha tenido en cuenta a la conducta como un concepto amplio; sin embargo, es necesario poder profundizar un poco más en la conducta del hombre en relación a la mujer, ya que finalmente es lo que genera o evidencia las brechas de género. Es así que Ovejero, Yubero, Larrañaga y Navarro (citados por Cavero 2019) señalan que existe una diferencia de poder entre el género masculino y el femenino y que esta se sostiene en el sexismo; el cual se define como la conducta o creencia del individuo, de las prácticas institucionales y/o culturales, las que pueden reflejar percepciones negativas de las personas en relación a su género o pueden avalar la existencia de estatus desiguales entre ambos géneros.

Asu vez, Swim y Hyers, (citados por Cavero 2019), postulan que existen dos componentes del sexismo, sustentados en el surgimiento de la teoría ambivalente de Glick y Fishe (citados por Cavero 2019). El primer componente postula un sexismo hostil, que se describe como la actitud negativa hacia la mujer, al considerarla inferior; por ello es necesario controlarlas. El segundo componente, sugiere un sexismo benevolente, que como su predecesor también representaría una actitud negativa hacia la mujer, sin embargo, aquí la mujer es encasillada o estereotipada en ciertos roles, evidenciando una actitud que linda más con lo positivo. Esto se explica sobre la base del deseo protector masculino

Otras de las conductas que se viene estudiando con mayor énfasis en la actualidad son los micromachismos, es por ello que Cavero (2019) hace referencia al concepto postulado por el psicólogo Bonino en el que se sostiene que los micromachismos son conductas cotidianas y que por su sutileza se convierten en un mecanismo de control vulnerando la autonomía de la mujer, del mismo modo, estas conductas suelen ser validadas por la sociedad.

La discriminación como conducta también es un problema, por eso ha sido abordado por las Políticas Nacionales en el Perú, por eso la Ley 28983 (2007) la describe como la distinción de cualquier índole, exclusión o incluso la restricción, con base en el sexo de las personas, cuya finalidad es el menoscabo de sus

derechos o reconocimientos a los que se hace acreedora toda persona sobre la base de la igualdad entre mujeres y hombres en todo ámbito político, económico, social, cultural u otro consonancia con la Constitución Política del Perú y en los acuerdos internacionales.

ONU (2015) en su documento sobre los Derechos Humanos de las mujeres migrantes, empieza haciendo referencia a la recomendación N° 26 de la CEDAW “Para comprender las formas concretas en que resultan afectadas las mujeres, es menester examinar la migración de la mujer desde la perspectiva de la desigualdad entre los géneros, las funciones tradicionales de la mujer, el desequilibrio del mercado laboral desde el punto de vista del género, la prevalencia generalizada de la violencia por motivo de género y la feminización de la pobreza y la migración laboral a nivel mundial”. Si bien este párrafo corresponde a la discriminación en mujeres migrantes, no está muy lejos de lo que realmente sucede en el contexto laboral, no sólo con relación a mujeres migrantes; sino también con las mujeres del propio país, ellas también perciben un desequilibrio en el mercado laboral, desequilibrio que podría ser causa de conductas inadecuadas sensibles a género en perjuicio de las mujeres en sus centros de trabajo.

Del mismo modo, se hace imprescindible abordar el concepto de género ya que cuando hablamos de género es necesario tener bien claro la dimensión real del concepto, entender que la palabra género per se, no siempre genera una idea completa de lo que hablamos, es por ello que solemos escuchar o leer mucho sobre el enfoque de género o sobre la perspectiva de género. Si bien mucha gente al escuchar hablar de género puede pensar en una ideología de género, la verdad es que el género hace referencia a la igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades, igualdad de derechos, libertad de decisión y de opinión, no violencia ni discriminación, entre otros puntos. Naciones Unidas (ONU, 2020) afirma que la equidad entre hombre y mujeres no es sólo un derecho humano fundamental, sino el cimiento necesario para conseguir una sociedad más pacífica, próspera y sostenible.

La Política Nacional de Igualdad de Género (2019), hace referencia al término género sustentado en la Recomendación General N° 28 del comité de la CEDAW (2010) en el que se infiere que Género es un conjunto de creencias y

atribuciones, preceptos culturales capaces de delimitar lo propio, lo íntimo, lo perteneciente a hombres y mujeres según el contexto sociocultural en el que se encuentren; permitiendo que se comprendan conductas individuales, como también los procesos sociales, sin dejar de lado el diseño de políticas públicas (Lamas, 2016). La equidad de género incluso es un concepto definido o delimitado en la Política Nacional de Igualdad de Género, según este documento se afirma que la igualdad de género pretende modificar las circunstancias que no han permitido que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos y accedan a las oportunidades, supone también eliminar las desventajas que desde la cotidianidad han padecido las mujeres gracias a la desigualdades existentes o a la discriminación perseverante como también a las relaciones de poder que coexisten en la sociedad junto a la discriminación (ONU Mujeres, 2016).

Mientras tanto la Ley 30364 (2015) también hace lo propio esclareciendo el término género, para ello hace referencia al enfoque de género, sosteniendo que este reconoce la existencia de circunstancias desiguales en la relación existente entre varón y mujer, las que se habrían construido sobre la base de las diferencias existentes entre ambos géneros y que estas diferencias son la causa principal de la violencia hacia las mujeres. Además, sostiene que el enfoque de género debe de ser el que permita diseñar las estrategias necesarias para alcanzar la igualdad deseada en oportunidades entre los hombres y las mujeres.

La Perspectiva de Género, también es un concepto usado constantemente, es así que es considerada una alternativa política, la cual permite evidenciar las inequidades y subordinación de las mujeres con respecto a los hombres, desnudando las brechas de género de cada Estado (UNICEF, 2017).

La UNICEF (2017), además considera que la perspectiva de género, también llamada visión de género, es una categoría que permite el análisis de los estudios realizados por vertientes o corrientes académicas feministas, los que permitirán replantear los contenidos que incidan en la sociedad y del mismo modo permitan cuestionar los estereotipos de género existentes.

Hay que tener en cuenta también que la perspectiva de género implica la transversalidad de género, que no es más que aplicar la perspectiva de género a

todas las áreas de nuestras vidas. Por otra parte, podemos encontrar en el portal web del gobierno mexicano que la perspectiva de género es un mecanismo o metodología para identificar y dar valor a temas como la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, no sólo se enfoca en las diferencias biológicas existentes entre los géneros, sino también en las diferencias construidas socialmente, por lo que esta herramienta creará las condiciones adecuadas para el cambio esperado, avanzando así en la cimentación de la igualdad de género. (Gobierno de México).

Es importante también tener en cuenta algunas investigaciones que permitan entender el panorama actual y de los últimos años, de esta manera se puede evaluar mejor las circunstancias por las que atraviesan las mujeres en distintos países de la región y del mundo.

Pérez y Rodríguez (2015) realizaron un estudio cuya finalidad fue el estudio de la percepción social del acoso sexual existente en el núcleo de las organizaciones laborales, para ello se empleó un estudio cualitativo con la participación de 48 participantes entre mujeres y hombres disgregados en 8 grupos de 6 cada uno según rango etario y grado de instrucción, en este estudio la entrevista fue el instrumento de recolección de datos seleccionado. Finalmente se concluyó que existe mucha desinformación que se circunscribe en una insuficiente capacidad para percibir el acoso sexual lo que conlleva a que algunas mujeres no lo consideren como tal aun siendo víctimas de acoso.

Ansoleaga, Gómez y Mauro (2015) efectuaron un estudio con el objetivo de describir y analizar de forma clara y precisa la evidencia científica publicada sobre violencia en el entorno laboral en investigaciones realizadas en países latinoamericanos entre el 2009 y el 2014. Se empleó un diseño descriptivo simple y cuantitativo, cuya muestra estuvo conformada por 46 artículos seleccionados que hayan cumplido con los criterios de inclusión y exclusión; para la obtención de los datos se hizo una revisión sistemática de la literatura. Finalmente concluyeron que el personal de salud, principalmente el femenino, tendría condiciones de persona vulnerable, en relación al acoso sexual, la desigualdad o equidad salarial y acoso psicológico.

Velásquez y Díaz (2020), hicieron un estudio donde la finalidad fue analizar el panorama actual por el que atraviesan las mujeres que han sido violentadas. En ese aspecto, partiendo de un enfoque cualitativo se hizo uso de la revisión teórica; en consecuencia, no se contó con una población específica, ni muestra, ni con algún instrumento. Concluyendo que a la par de las normas legales, se deben de plantear estrategias contando con las políticas públicas, las que deben de estar orientadas a modificar la cultura de la sociedad mexicana que favorezca la erradicación de cualquier conducta violenta en el entorno laboral y de género, empezando por el desarrollo de sus capacidades para la identificación y reconocimiento de las mismas cuando estas se presenten.

Cruz y Casique (2019) efectuaron una investigación donde su objetivo fue identificar las principales manifestaciones de violencia en el entorno laboral contra las personas del sexo femenino y su prevalencia, en el que se utilizó un diseño descriptivo con tamaño muestral de 199 mujeres comprendidas en las edades de 18 a 60 años y el instrumento elegido fue la encuesta. Como conclusión se establece que la prevalencia de acoso sexual es del 57.79% de las mujeres que declararon haber recibido el acoso con anterioridad, el 40.7% fue víctima de atención sexual no buscada; se concluye también que dichos tipos de violencia son mayormente perpetrados por los compañeros de las trabajadoras, como también los comentarios sexistas vulgares, ofensivos, las miradas obscenas e incluso los tocamientos son manifestaciones violentas que tienen una presencia relevante en los centros de trabajo.

Así mismo, considero necesario hacer mención que el paradigma positivista es en el que se basa esta investigación, esto en referencia a lo postulado por Creswel (citado por Ramos 2015), quien sostiene que el origen del positivismo se sustenta en las ciencias exactas; de este modo, se entiende que el conocimiento sólo es válido cuando proviene de la investigación y este es susceptible de medición, del mismo modo asegura que es posible esquematizar el análisis que determine patrones conductuales independientemente de las edades de los individuos en un contexto social y comportamental. En ese sentido, Cuenya & Ruetti (citado por Ramos 2015), postulan que el conocimiento científico es objetivo y obedece a la razón, por ello se sustenta en la observación, pudiendo ser

manipulable y contrastable. De igual manera Hernández (citado por Ramos 2015), sostiene que el positivismo acepta conocimientos que surgen de la interacción de la realidad y el individuo; por ende, el conocimiento sólo tiene validez al proceder de la experiencia y la observación

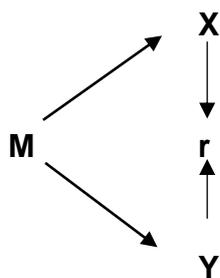
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación obedece a un enfoque de tipo cuantitativo porque busca crear conocimiento a partir de la observación, y con ello poder expresar los resultados obtenidos en forma cuantitativa, es decir en números. Además, el tipo de estudio en el que se enmarca esta investigación es no experimental, dado que no se ha considerado manipular intencionalmente ninguna de las variables, ni afectar a ninguna de ellas. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Así mismo, el diseño de este estudio de investigación es descriptivo correlacional, debido a que se han observado las variables y se describieron tal como se presentaron, dentro de un contexto natural para su posterior análisis. (The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences – citado por Hernández, Fernández y Baptista 2014). Del mismo modo, este estudio es de corte transversal, porque las variables en estudio fueron vistas en un sólo momento y posterior a ello se buscó una relación entre ambas variables.

Esquema de investigación



Se considera que:

M= Muestra. Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas

X= Variable 1. Políticas públicas de género

Y= Variable 2. Conductas de género

r = Relación existente entre ambas variables

3.2 Variables y operacionalización

Políticas públicas de género

Las políticas públicas son consideradas una herramienta de vital importancia, que permite el impulso transformador en aras de un incremento de los niveles de justicia, además de poner de manifiesto la posición política de todo gobierno, el de avanzar en la solución de los principales problemas de desigualdad que afecta a la población femenina (CEPAL 2014). Por su parte Roth (citado por Morales, 2016), asevera que las políticas públicas conforman un conjunto de objetivos con fines colectivos deseables o necesarios, bajo la batuta de una institución gubernamental; que busca orientar o regular el comportamiento humano para lograr cambiar una situación problemática.

Es importante también desarrollar las dimensiones de las variables, como: Conocimiento, implementación y eficacia; en ese sentido, es necesario conocer el ciclo de las políticas públicas para lograr entender cómo es que estas impactan en la población. CEPAL (2018, p14) recalca la importancia del diseño y formulación de las políticas públicas, como también de la implementación de las mismas, relacionándolas con los problemas que acontecen y los desafíos de desarrollo. Franco (2015) sostiene que las políticas públicas obedecen a un ciclo de vida y que existe un consenso en que este ciclo de vida se compone de las siguientes etapas: Diagnóstico o identificación del problema, diseño o formulación, implementación y evaluación de impacto, pero para el propósito de esta investigación sólo nos ocuparemos de la implementación y la eficacia como herramienta de evaluación.

Según Van Meter y Van Horn (Citados por Franco, 2015), la implementación son aquellas acciones que devienen de individuos, estos pueden ser públicos o privados, los mismos que buscan alcanzar los objetivos propuestos previamente. A su vez, Hill y Hupe (citados por Franco, 2015), consideran que en esta etapa se ejecuta el plan de acción diseñado en la etapa previa, así como también se evalúa el presupuesto, se entrena al equipo técnico a cargo y se establece la comunicación necesaria para dicha implementación; considera además que es un momento vital, ya que durante esta etapa el contenido de la política y sus posibles efectos pueden

ser modificados en relación al cómo se ponga en práctica. Por su parte Roht (citado por Riofrío, 2020), considera que esta etapa se caracteriza por el surgimiento de actos y a su vez efectos que provienen de un actor gubernamental.

Franco (2015) considera que existen 3 tipos de evaluación, la primera en la etapa de diseño, evaluación ex ante, la segunda durante la etapa de implementación, evaluación concomitante y la tercera la evaluación ex post, llamada también evaluación de impacto; esta última permite medir los efectos de las políticas públicas en la población objetivo. Roth (citado por Riofrío, 2020) por su parte considera que existen 2 modelos de evaluación según los criterios de evaluación elegidos; así tenemos al modelo Top-Down, cuyo criterio de evaluación se enfoca en la consecución de los objetivos propuestos y el modelo Bottom up, cuyo criterio de evaluación se enfoca en la medición de la creatividad y la existencia de un liderazgo eficiente. En ese sentido, el modelo que más se ajusta para esta investigación es el modelo Top-Down.

Para Riofrío (2020), la evaluación de los resultados se vincula estrechamente con el cumplimiento de los objetivos de la política, comparándolos con lo previsto. Así como lo considera Subirats et al (citado por Riofrío, 2020), quienes sostienen que la evaluación de los resultados se trata de identificar a la población objetivo y evaluar si esta modificó su conducta (evaluación de impacto); del mismo modo, evaluar si la situación previa de los beneficiarios finales ha mejorado sustancialmente.

CEPAL (2020), postula que la evaluación es la actividad que permite ponderar el desempeño de toda acción pública, la misma que podría identificarse como un programa, un proyecto, una ley, una política sectorial, entre otros. Es entonces la valoración sistemática de los resultados de la intervención del Estado, pudiendo ser acciones en curso o ya concluidas; por tanto, la evaluación se transforma en un mecanismo que permite la articulación y vinculación de los contenidos de las diferentes fases o etapas del ciclo de las políticas, sobre todo vincula la gestión e los recursos con los efectos en la sociedad.

Así mismo, para Gutiérrez, Restrepo y Zapata (2017) el desenvolvimiento de las políticas públicas se basa en la evaluación de sus finalidades, impactos y

resultados, favoreciendo así que estas políticas se adecuen a los nuevos enfoques centrados en el Estado y sus órganos de poder; permitiendo así mayores y mejores recursos y dejando un margen favorable para la eficacia y eficiencia. Por ello, es posible considerar que uno de los criterios a utilizar para la ponderación del accionar público es la eficacia, ya que por medio de ciertos parámetros es posible valorar el logro de los objetivos; la valoración externa de la eficacia de la acción pública se plantea como una preocupación a posteriori durante la implementación de políticas; es así que en base de los objetivos se comparan los resultados, los efectos o impactos observables con los mismos. No obstante, es posible encontrar resultados adversos que denoten ineficacia y esto podría deberse a diferentes causas que deberán de analizarse para la posterior retroalimentación.

Conductas de género

Coon (citado por Fernández, 2015) conceptualiza a la conducta social como un proceso de acción y reacción de cada individuo frente a situaciones o contextos sociales, es decir frente a otras personas o cuando asume que lo está. Dicho de otro modo, Coon entiende que la conducta es un proceso consciente y voluntario y que se evidencia ante la presencia o ausencia de las personas.

El género se refiere a los conceptos que la sociedad dicta, reflejados en los comportamientos, en los atributos, en los actos que una determinada sociedad valida en hombres y mujeres (WHO-2020).

Teniendo en cuenta los conceptos de conductas y de género ya es posible adentrarse en las definiciones de las dimensiones de esta variable (Discriminación, violencia y micromachismos); es así que Hunter (citado por Barbera M. & Wences I. 2020) postula que desde una perspectiva de mujeres, la discriminación de género significa prestar real atención a los componentes diferenciales entre hombres y mujeres, tanto biológicos (embarazo, lactancia y los genitales) como sociales (representación laboral, política y la economía de los cuidados).

Por su parte Maravall J. (2016) indica que la violencia contra la mujer es todo acto de violencia que se sustenta en la condición de mujer o su pertenencia al sexo femenino y que este tenga como resultado un daño a la integridad física, sexual o

psicológica. También hacen mención a la violencia de género, la que es definida como todo acto que atenta contra los derechos humanos de las mujeres exclusivamente por su condición de género.

García y Silva (2015) definen el micromachismo como microviolencias de género; sostienen que dicho concepto permite identificar aquellas conductas que se presentan de forma cotidiana, por tanto, son sutiles y bastante comunes y que forman parte de las estrategias de control masculino. Postulan también que estas conductas se materializan en actitudes y comportamientos como estrategia de control, que dosificadas en acciones mínimas dentro de la cotidianidad, resultan ser menos visibles y por ende más dañinas. Llorente (citado por García y Silva, 2015) postulan que los micromachismos son la trampa de lo cotidiano, la violencia blanda o violencia de corto alcance circunscrita en una trampa mayor, lo cotidiano, el día a día; compara también a los micromachismos con la gota que mella la piedra por insistencia, sostiene que es la insistencia lo que normaliza esta violencia, haciéndola menos visible.

En tal sentido, la presente investigación evaluará las dimensiones expuestas considerando una encuesta con 5 alternativas por ítem, las que permitirán identificar si se presenta el hecho consultado (si responde: totalmente de acuerdo o de acuerdo) o la ausencia del hecho consultado (si responde: en desacuerdo o totalmente en desacuerdo). En el caso de dudas la opción será ni de acuerdo ni en desacuerdo. Para los casos de ausencia y presencia del hecho consultado, al tener dos alternativas, nos permite conocer el grado de seguridad en sus respuestas (seguro o muy seguro); donde la primera variable políticas Públicas de Género cuenta un puntaje mínimo de 23 y un puntaje máximo de 115, con un rango de 92, la dimensión conocimiento cuenta un puntaje mínimo de 10 y un puntaje máximo de 50, con un rango de 40, la dimensión de implementación cuenta un puntaje mínimo de 8 y un puntaje máximo de 40, con un rango de 32 y la dimensión eficacia cuenta un puntaje mínimo de 5 y un puntaje máximo de 25, con un rango de 20. Finalmente, la variable será media considerando los valores: nulo de 23 a 41, bajo 42 a 59, medio de 60 a 77, alto de 78 a 95 y muy alto de 96 a 115.

La segunda variable Conductas de género cuenta un puntaje mínimo de 19 y un puntaje máximo de 95, con un rango de 76, la dimensión discriminación cuenta

un puntaje mínimo de 6 y un puntaje máximo de 30, con un rango de 24, la dimensión de violencia cuenta un puntaje mínimo de 9 y un puntaje máximo de 45, con un rango de 36 y la dimensión micromachismos cuenta un puntaje mínimo de 4 y un puntaje máximo de 20, con un rango de 16. Finalmente, la variable será media considerando los valores: nada frecuente de 19 a 34, poco frecuente 35 a 49, algo frecuente de 50 a 64, frecuente de 65 a 79 y muy frecuente de 80 a 95.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Lepkowski, (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014), sostiene que la población es un conjunto de casos que cumplen con ciertas especificaciones y que presentan características comunes. Por lo que esta población estuvo constituida por un total de 120 trabajadores entre hombres y mujeres del Programa Nacional Cuna Mas. Trujillo 2015 – 2019.

- **Criterios de Inclusión**

- Todos los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial La Libertad.
- Trabajadores que tengan contrato vigente y que hayan laborado durante un mínimo de 6 meses en el periodo enero – diciembre 2019.
- Trabajadores que hayan reingresado durante el periodo enero – diciembre 2019 y que hayan tenido mínimo 6 meses de antigüedad laboral previa.
- Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas cuya modalidad de contrato es: servicios por terceros, no personales o locación de servicios, pero cuentan con vínculo laboral de dependencia con la entidad pública.

- **Criterios de Exclusión**

- Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas que no deseen participar de la encuesta.

- Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas que hayan sido denunciados por cometer alguno de los ítems evaluados (conductas de género inapropiadas).
- Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas que por razones de trabajo o por licencias con goce de haber o sin él, se hayan ausentado de las oficinas de la entidad y su periodo mínimo de labores de 6 meses se contabilice con el tiempo de licencia o ausencia de las oficinas de la entidad pública.
- Trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas que no tengan vínculo laboral de dependencia (servicios por terceros, no personales o locación de servicios, ente otros)

Muestra:

La muestra estuvo representada por una parte o un subconjunto de la población, debido al tipo de investigación la muestra es igual a la población en estudio es decir el 100% de la población que voluntariamente accedió a participar de la investigación y que cumplió con todos los criterios de inclusión y exclusión, la muestra total estuvo compuesta por 65 participantes, de los que se excluyeron a 25 por no cumplir con los criterios propuestos, finalmente se trabajó con un total de 40 trabajadores entre hombres y mujeres.

Unidad de Análisis:

Cada uno de los trabajadores hombre o mujer del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial La Libertad con sede en la ciudad de Trujillo, periodo 2015 - 2019.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recolección de datos utilizada fue una encuesta, para lo cual se elaboró un cuestionario de 42 preguntas tipo liker. El cuestionario estuvo compuesto por tres secciones, la primera correspondió a los datos de

caracterización o segmentación como rango etario, antigüedad laboral y sexo; la segunda sección comprendió las dimensiones de conocimiento (10 ítems), de implementación (8 ítems) y eficacia (5 ítems) de las políticas públicas de género, este instrumento estuvo compuesto por un total de 23 ítems y la tercera sección comprendió las dimensiones como: discriminación (6 ítems), violencia (9 ítems) y micromachismos (4 ítems), para lo cual se necesitaron un total de 19 ítems; como parte de la evaluación de las conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. La escala que se utilizó consideró las opciones totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. La forma de recoger la información fue mediante un cuestionario Google forms, el que fue compartido por vía electrónica aprovechando los grupos de difusión con los que cuentan los trabajadores, dicho cuestionario fue respondido en línea y descargado en archivo Excel para su posterior procesamiento.

En cuanto a la validez del instrumento, este fue validado a juicio de expertos quienes hicieron llegar sus observaciones y en base a ellas se pudieron afinar las preguntas. El fundamento de ello está en referencia al nivel de exactitud de una herramienta o a la capacidad de dicha herramienta para calcular verdaderamente a las variables de estudio. Una técnica bastante aceptada o una de las más utilizadas, es la técnica de validez por juicio de expertos o también llamada fase validity. Los expertos que validaron el instrumento fueron: Emilio Florián Hora (Maestro en Gestión Pública), Wilmer Edwin Valverde Rodríguez (Maestro en Gestión Pública), José Manuel Cubas Vargas (Maestro en Gestión Pública) y Yoni Mateo Valiente Saldaña (Doctor en Contabilidad y Finanzas).

Del mismo modo, fue necesario hacer énfasis en la confiabilidad de la investigación por lo que se usó el alfa de Cronbach y pudo obtenerse la confiabilidad deseada aplicando el instrumento a una población de similares características (Programa Juntos, Programa Qaliwarma) con un total de 17 participantes. Este método se sustenta en la obtención de resultados similares y consistentes durante la aplicación de la herramienta a la que se le pretende dotar de confiabilidad, en un mismo individuo en situaciones diferentes. Los resultados fueron una confiabilidad de 0.875 para el instrumento de Políticas Públicas y 0.952 para el cuestionario de

Conductas de trabajadores, obteniendo una confiabilidad alta para ambos instrumentos.

3.5 Procedimientos

- Se solicitó carta de autorización a la escuela de post grado para iniciar trámite en las oficinas de la entidad sede de la población de estudio.
- Se solicitó el permiso correspondiente mediante medios electrónicos, se usó el correo institucional para dicho fin; para ello se adjuntó la carta que nos otorgó la Escuela de Posgrado dirigida a la jefatura de la Unidad Territorial La Libertad del Programa Nacional Cuna Mas.
- Inmediatamente después de aprobada la solicitud, se hizo uso del grupo de WhatsApp institucional para remitir el link (<https://forms.gle/hPdJNV22AmZZjv2e7>) del cuestionario a los trabajadores de la Unidad Territorial del Programa Nacional Cuna Mas.
- El cuestionario se aplicó a todos los trabajadores que voluntariamente accedieron a responder y según los criterios de inclusión y exclusión se descartaron los cuestionarios fuera de dichos parámetros.
- Se clasificaron y analizaron los datos obtenidos en el programa estadístico SPSS vs 25.
- Se elaboraron las tablas y se continuó con la discusión de la investigación.
- Presentación y sustentación de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Terminado el proceso de recolección de datos, estos fueron tabulados en un libro Excel, el que nos permitió tener ordenada la información para el análisis correspondiente. Finalmente, los datos fueron exportados y procesados automáticamente en el paquete estadístico de SPSS versión 25; los que se presentaron en tablas para su mejor comprensión. Para el análisis inicial se obtuvo la normalidad de las variables de estudio, considerando que la muestra está compuesta por 40 individuos se usó la prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov, donde se observa que la primera variable si se distribuye con normalidad

(0.009) y la segunda variable no se distribuye con normalidad (0.056), en ese sentido, al contar con una variable por lo menos que no se distribuye con normalidad, se eligió la prueba estadística Coeficiente de correlación de Spearman ya que la correlación buscada era una correlación inversa.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación es beneficiosa para la sociedad ya que le permite conocer como una entidad del sector público acoge las políticas de género y como estas se asocian a las conductas de los trabajadores, permitiéndole a dicha sociedad evaluar según su interpretación de la realidad descrita, si es posible trabajar de forma segura en aquella entidad del Estado.

Así mismo cabe resaltar que esta investigación se sustenta en el principio de no maleficencia ya que no se obtendrán datos personales de las personas encuestadas, a cada trabajador se le aseguró que ninguno de ellos saldría perjudicado en los supuestos en los que se evidencie algún tipo de conducta violenta hacia algún trabajador.

Fue posible gracias a esta investigación obtener información relevante de cada trabajador, donde de forma autónoma y consciente de lo que se le pregunta, pudo responder libre de cualquier presión o coacción.

La veracidad de la información es importante en toda investigación, por lo que se garantiza que dicha información fue plasmada en los resultados tal cual se encontró, asegurando que es un fiel reflejo de la realidad.

Del mismo modo se asegura la confiabilidad de la información, ya que dicha información fue obtenida de forma anónima permitiendo hacer uso de ella sin miedo a perjuicios de terceros involucrados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.1

Políticas Públicas de Género y las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Trujillo 2015 - 2019.

		Conductas de trabajadores del PNCM					
		Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total	
Políticas públicas de género	Bajo	N°	0	2	1	1	4
		%	0,0%	5,0%	2,5%	2,5%	10,0%
	Medio	N°	0	2	1	3	6
		%	0,0%	5,0%	2,5%	7,5%	15,0%
	Alto	N°	2	6	5	3	16
		%	5,0%	15,0%	12,5%	7,5%	40,0%
	Muy alto	N°	0	3	3	8	14
		%	0,0%	7,5%	7,5%	20,0%	35,0%
	Total	N°	2	13	10	15	40
		%	5,0%	32,5%	25,0%	37,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

En la tabla 1.1 se aprecia que el 40% de la muestra (16) tiene un nivel alto de conocimiento de las políticas públicas de género y un 35% (14) muy alto. En cuanto a las conductas sensibles a género de los trabajadores del PNCM el 37.5% respondió que dichas conductas han sido nada frecuentes y el 32.5% que han sido algo frecuentes. del 40% con nivel alto de conocimientos, manifestaron que las conductas estudiadas fueron algo frecuente y poco frecuentes el 15% y 12.5% respectivamente; mientras que del 35% con conocimiento muy alto, el 20% manifestó que dichas conductas fueron nada frecuentes.

Tabla 1.2

Influencia de las Políticas Públicas de Género en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Trujillo 2015 - 2019.

			Políticas públicas de género	Conductas de trabajadores del PNCM
Rho de Spearman	Políticas públicas de género	Coeficiente de correlación	1,000	,208
		Sig. (bilateral)	.	,198
		N	40	40
	Conductas de trabajadores del PNCM	Coeficiente de correlación	,208	1,000
		Sig. (bilateral)	,198	.
		N	40	40

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 1.2 nos muestra la prueba de hipótesis con una significancia de 0.198, siendo esta mayor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.208, lo que demuestra que no existe correlación alguna entre ambas variables, por lo que se descarta la hipótesis propuesta y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 2.1

Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Rango etario		Total	
		26 a 40 años	41 a 50 años		
Nivel de conocimientos de Políticas públicas de género	Bajo	N°	4	0	4
		%	10,0%	0,0%	10,0%
	Medio	N°	5	1	6
		%	12,5%	2,5%	15,0%
	Alto	N°	8	8	16
		%	20,0%	20,0%	40,0%
	Muy alto	N°	8	6	14
		%	20,0%	15,0%	35,0%
Total	N°	25	15	40	
	%	62,5%	37,5%	100,0%	

Fuente: Instrumento de recolección de datos

En la tabla 2.1 podemos observar que el 20% del grupo de mayor conocimiento, muy alto, está entre los 26 y 40 años de edad y el 15% restante entre los 41 a 50 años, mientras que del 40% de con conocimiento alto, se distribuye equitativamente con el 20% para cada uno de los grupos etarios.

Tabla 2.2

Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y relación con la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Nivel de conocimiento de políticas públicas de género		Rango etario
Rho de Spearman	Nivel de conocimiento de políticas públicas de género	Coeficiente de correlación	1,000	,232
		Sig. (bilateral)	.	,149
		N	40	40
	Rango etario	Coeficiente de correlación	,232	1,000
		Sig. (bilateral)	,149	.
		N	40	40

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 2.2 nos muestra el Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.232 y una significancia de 0.149, siendo esta mayor a 0.05, lo que demostró que no existe correlación alguna entre sí.

Tabla 3.1

Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

			Sexo		
			H	M	Total
Nivel de conocimiento de políticas públicas de género	Bajo	Nº	1	3	4
		%	2,5%	7,5%	10,0%
	Medio	Nº	1	5	6
		%	2,5%	12,5%	15,0%
	Alto	Nº	5	11	16
		%	12,5%	27,5%	40,0%
	Muy alto	Nº	2	12	14
		%	5,0%	30,0%	35,0%
	Total	Nº	9	31	40
		%	22,5%	77,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

En la tabla 3.1 observamos que del total de la muestra el 77.5% son mujeres y el 22.5% son varones; del mismo modo se muestra que el 30% de las mujeres posee un nivel de conocimiento muy alto, mientras que el 27.5% alcanzó un nivel de conocimiento alto; para el caso de los varones, el mayor porcentaje está en el nivel alto con un 12.5% de la muestra.

Tabla 3.2

Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,354 ^a	29	,305
Razón de verosimilitud	35,015	29	,204
Asociación lineal por lineal	,004	1	,951
N de casos válidos	40		

a. 60 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,23.

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 3.2 nos muestra el Chi cuadrado de Pearson con una significancia de 0.305. Esta tabla nos permite observar que al obtener una significancia mayor a 0.05 no se encontró correlación alguna entre dichas dimensiones.

Tabla 4.1

Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y la Discriminación en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

			Discriminación				
			Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total
Nivel de conocimiento de políticas públicas de género	Bajo	N°	0	2	1	1	4
		%	0,0%	5,0%	2,5%	2,5%	10,0%
	Medio	N°	0	2	2	2	6
		%	0,0%	5,0%	5,0%	5,0%	15,0%
	Alto	N°	2	5	6	3	16
		%	5,0%	12,5%	15,0%	7,5%	40,0%
	Muy alto	N°	0	3	4	7	14
		%	0,0%	7,5%	10,0%	17,5%	35,0%
	Total	N°	2	12	13	13	40
		%	5,0%	30,0%	32,5%	32,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 4.1 muestra que el 17.5% de la muestra tiene un nivel de conocimiento alto y consideró que la discriminación ha sido nada frecuente durante el periodo de estudio; así mismo el 15% con un nivel de conocimiento alto consideró que la discriminación ha sido poco frecuente y un 12.5% con el mismo nivel de conocimiento consideró que la discriminación ha sido algo frecuente.

Tabla 4.2

Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y la Violencia en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Violencia (física, verbal o psicológica; acoso sexual)						
		Muy frecuente	Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total	
Nivel de conocimiento de políticas públicas de género	Bajo	N°	0	0	2	1	1	4
		%	0,0%	0,0%	5,0%	2,5%	2,5%	10,0%
	Medio	N°	0	0	2	1	3	6
		%	0,0%	0,0%	5,0%	2,5%	7,5%	15,0%
	Alto	N°	1	2	5	4	4	16
		%	2,5%	5,0%	12,5%	10,0%	10,0%	40,0%
	Muy alto	N°	0	0	3	2	9	14
		%	0,0%	0,0%	7,5%	5,0%	22,5%	35,0%
Total		N°	1	2	12	8	17	40
		%	2,5%	5,0%	30,0%	20,0%	42,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 4.2 muestra que el 22.5% de la muestra que posee un nivel de conocimiento muy alto, consideró que la violencia ha sido nada frecuente, mientras que un 12.5% y un 10% de los que tienen un nivel de conocimiento alto consideraron que la violencia ha sido algo frecuente y poco frecuente respectivamente.

Tabla 4.3

Nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y Micromachismos en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Micromachismos (sexismo, bromas o doble sentido)					
			Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total	
Nivel de conocimiento de políticas públicas de género	Bajo	N°	0	3	1	0	4
		%	0,0%	7,5%	2,5%	0,0%	10,0%
	Medio	N°	1	1	2	2	6
		%	2,5%	2,5%	5,0%	5,0%	15,0%
	Alto	N°	4	5	6	1	16
		%	10,0%	12,5%	15,0%	2,5%	40,0%
	Muy alto	N°	2	2	5	5	14
		%	5,0%	5,0%	12,5%	12,5%	35,0%
	Total	N°	7	11	14	8	40
		%	17,5%	27,5%	35,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 4.3 muestra que el 15% de la muestra cuyo nivel de conocimiento ha sido alto consideró que los micromachismos fueron poco frecuentes; por otro lado, el 12.5% con el mismo nivel de conocimientos consideró que estas conductas habían sido algo frecuentes, sin embargo, el 12.5% cuyo nivel de conocimiento ha sido muy alto, consideró que las conductas estudiadas fueron poco frecuentes y otro 12.5% nada frecuente.

Tabla 4.4

Nivel de Conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con las conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Nivel de conocimiento de políticas públicas de género				Micromachis mos
			Discriminación	Violencia		
Rho de Spearman	Nivel de conocimiento de políticas públicas de género	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,214 ,185	,229 ,155	,194 ,230
		N	40	40	40	40
	Discriminación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,214 ,185	1,000 .	,806** ,000	,448** ,004
		N	40	40	40	40
	Violencia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,229 ,155	,806** ,000	1,000 .	,585** ,000
		N	40	40	40	40
	Micromachismos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,194 ,230	,448** ,004	,585** ,000	1,000 .
		N	40	40	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento de recolección de datos / SPSS Vs 25

La tabla 4.4 muestra la correlación entre el nivel de conocimiento de Políticas Públicas de Género y las conductas de los trabajadores del PNCM, donde se pudo observar que no existe correlación entre dichas dimensiones. Nivel de conocimiento y discriminación, coeficiente de correlación de 0.214 y significancia de 0.185 siendo mayor a 0.05; nivel de conocimiento y violencia presentó un coeficiente de correlación de 0.229 y significancia de 0.155 mayor a 0.05, y por último, nivel de conocimiento y micromachismos presentó un coeficiente de correlación de 0.194 y confiabilidad de 0.230, no existiendo correlación por tener una confiabilidad mayor a 0.05.

Tabla 5.1

Oportunidad en la Implementación de Políticas Públicas de Género y la discriminación en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Discriminación				Total	
		Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente		
Implementación	Nada oportuna	N°	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%	5,0%
	Poco oportuna	N°	1	2	1	1	5
		%	2,5%	5,0%	2,5%	2,5%	12,5%
	Algo oportuna	N°	0	3	2	0	5
		%	0,0%	7,5%	5,0%	0,0%	12,5%
	Oportuna	N°	1	6	7	3	17
		%	2,5%	15,0%	17,5%	7,5%	42,5%
	Muy oportuna	N°	0	1	2	8	11
		%	0,0%	2,5%	5,0%	20,0%	27,5%
	Total	N°	2	12	13	13	40
		%	5,0%	30,0%	32,5%	32,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 5.1 muestra que el 20% de la población encuestada consideró que la implementación de las Políticas Públicas fue muy oportuna y además manifestó que la discriminación ha sido nada frecuente, por otro lado, el 17.5% y el 15% que consideró que la implementación fue oportuna, manifestó que la discriminación ha sido poco frecuente y algo frecuente respectivamente.

Tabla 5.2

Oportunidad en la Implementación de Políticas Públicas de Género y la violencia en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Violencia (física, verbal o psicológica; acoso sexual)						
		Muy frecuente	Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total	
Implementación	Nada oportuna	N°	0	0	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
	Poco oportuna	N°	0	1	2	1	1	5
		%	0,0%	2,5%	5,0%	2,5%	2,5%	12,5%
	Algo oportuna	N°	0	0	4	1	0	5
		%	0,0%	0,0%	10,0%	2,5%	0,0%	12,5%
	Oportuna	N°	1	1	5	4	6	17
		%	2,5%	2,5%	12,5%	10,0%	15,0%	42,5%
	Muy oportuna	N°	0	0	1	2	8	11
		%	0,0%	0,0%	2,5%	5,0%	20,0%	27,5%
Total		N°	1	2	12	8	17	40
		%	2,5%	5,0%	30,0%	20,0%	42,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 5.2 refleja que el 20% y 15% de la muestra que consideró muy oportuna y oportuna, respectivamente, la implementación de las políticas públicas de género, manifestó que la violencia en trabajadores del PNCM ha sido nada frecuente, mientras que el 10% y 12.5% manifestó que ha sido poco frecuente y algo frecuente respectivamente.

Tabla 5.3

Oportunidad en la Implementación de Políticas Públicas de Género y micromachismos en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Micromachismos (sexismo, bromas o doble sentido)					
		Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total	
Implementación	Nada oportuna	N°	0	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
	Poco oportuna	N°	1	3	1	0	5
		%	2,5%	7,5%	2,5%	0,0%	12,5%
	Algo oportuna	N°	1	3	1	0	5
		%	2,5%	7,5%	2,5%	0,0%	12,5%
	Oportuna	N°	4	4	8	1	17
		%	10,0%	10,0%	20,0%	2,5%	42,5%
	Muy oportuna	N°	1	1	4	5	11
		%	2,5%	2,5%	10,0%	12,5%	27,5%
Total		N°	7	11	14	8	40
		%	17,5%	27,5%	35,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 5.3 refleja que el 20% de la muestra que consideró oportuna, la implementación de las políticas públicas de género, manifestó que los micromachismos en trabajadores han sido poco frecuentes y un 10% de la misma población, consideró que ha sido algo frecuente y otro 10% los consideró frecuentes, cabe mencionar que también un 12.5% ha considerado que han sido nada frecuentes, habiendo considerado que dicha implementación fue oportuna.

Tabla 5.4

Oportunidad en la Implementación de Políticas Públicas de Género y su relación con las conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Implementación	Discriminación	Violencia	Micromachismos	
Rho de Spearman	Implementación	Coeficiente de correlación	1,000	,402*	,341*	,280
		Sig. (bilateral)	.	,010	,031	,081
		N	40	40	40	40
Discriminación	Discriminación	Coeficiente de correlación	,402*	1,000	,806**	,448**
		Sig. (bilateral)	,010	.	,000	,004
		N	40	40	40	40
Violencia	Violencia	Coeficiente de correlación	,341*	,806**	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	,031	,000	.	,000
		N	40	40	40	40
Micromachismos	Micromachismos	Coeficiente de correlación	,280	,448**	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,081	,004	,000	.
		N	40	40	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento de recolección de datos / SPSS Vs 25

La tabla 5.4 muestra que existe correlación entre la Oportunidad en la implementación de las Políticas Públicas y la discriminación donde la significancia es de 0.010 con un coeficiente de correlación de 0.402, del mismo modo, existe relación significativa entre la oportunidad de implementación y la violencia con una significancia de 0.031 y un coeficiente de correlación de 0.341. Por otro lado, no existe correlación entre la Oportunidad de Implementación y los Micromachismos, cuya significancia estadística es de 0.081, mayor a 0.05.

Tabla 6 .1

Eficacia de Políticas Públicas de Género y Discriminación entre los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

			Discriminación				
			Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total
Eficacia	Poco	N°	0	1	1	0	2
	eficaz	%	0,0%	2,5%	2,5%	0,0%	5,0%
Algo		N°	0	4	2	2	8
	eficaz	%	0,0%	10,0%	5,0%	5,0%	20,0%
Eficaz		N°	1	6	6	6	19
		%	2,5%	15,0%	15,0%	15,0%	47,5%
Muy		N°	1	1	4	5	11
	eficaz	%	2,5%	2,5%	10,0%	12,5%	27,5%
Total		N°	2	12	13	13	40
		%	5,0%	30,0%	32,5%	32,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 6.1 muestra que el 15% de la población encuestada que consideró que la Políticas Públicas de Género han sido eficaces, manifestó que la discriminación ha sido nada frecuente, otro 15% también consideró que la discriminación ha sido poco frecuente y un restante 15% indica que ha sido algo frecuente. mientras que el 12.5% que consideró que las políticas públicas de género han sido muy eficaces también consideró que la discriminación fue nada frecuente y un 10% poco frecuente.

Tabla 6.2

Eficacia de Políticas Públicas de Género y Violencia en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Violencia (física, verbal o psicológica; acoso sexual)					
		Muy frecuente	Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total
Eficacia	Poco eficaz	N° 0	0	1	1	0	2
		% 0,0%	0,0%	2,5%	2,5%	0,0%	5,0%
Algo eficaz	N° 0	0	4	2	2	8	
	% 0,0%	0,0%	10,0%	5,0%	5,0%	20,0%	
Eficaz	N° 1	1	6	3	8	19	
	% 2,5%	2,5%	15,0%	7,5%	20,0%	47,5%	
Muy eficaz	N° 0	1	1	2	7	11	
	% 0,0%	2,5%	2,5%	5,0%	17,5%	27,5%	
Total	N°	1	2	12	8	17	40
	%	2,5%	5,0%	30,0%	20,0%	42,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 6.2 muestra que el 20% de los que consideran que las Políticas Públicas de Género han sido eficaces, también consideraron que la violencia en los trabajadores del PNCM ha sido nada frecuente; mientras que el 15% del mismo grupo, consideró que la violencia ha sido algo frecuente, por otro lado, 17.5% considera que las políticas públicas de género han sido muy eficaces y a la vez consideran que la violencia ha sido nada frecuente.

Tabla 6.3

Eficacia de Políticas Públicas de Género y Micromachismos en los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Micromachismos (sexismo, bromas o doble sentido)					
		Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total	
Eficacia	Poco eficaz	N°	0	1	1	0	2
		%	0,0%	2,5%	2,5%	0,0%	5,0%
	Algo eficaz	N°	2	4	2	0	8
		%	5,0%	10,0%	5,0%	0,0%	20,0%
	Eficaz	N°	3	5	7	4	19
		%	7,5%	12,5%	17,5%	10,0%	47,5%
					%		
	Muy eficaz	N°	2	1	4	4	11
		%	5,0%	2,5%	10,0%	10,0%	27,5%
Total		N°	7	11	14	8	40
		%	17,5%	27,5%	35,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 6.3 muestra que el 17.5% de los que consideraron que las Políticas Públicas de Género fueron eficaces, manifestaron también que los micromachismos han sido poco frecuentes y 12.5% consideró que estos han sido algo frecuentes, frente a otro 10% que consideró que fueron nada frecuentes. Por otro lado, un 10% que consideró que las políticas Públicas de Género fueron muy eficaces, consideró que los micromachismos han sido nada frecuentes y un 10% más que fueron poco frecuentes.

Tabla 6.4

Eficacia de las Políticas Públicas de Género y su relación con las Conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

			Eficacia	Discriminación	Violencia	Micromachismos
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	1,000	,225	,273	,297
		Sig. (bilateral)	.	,163	,088	,063
		N	40	40	40	40
Discriminación	Coeficiente de correlación		,225	1,000	,806**	,448**
		Sig. (bilateral)	,163	.	,000	,004
		N	40	40	40	40
Violencia	Coeficiente de correlación		,273	,806**	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	,088	,000	.	,000
		N	40	40	40	40
Micromachismos	Coeficiente de correlación		,297	,448**	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,063	,004	,000	.
		N	40	40	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento de recolección de datos / SPSS Vs 25

La tabla 5.4 muestra que no existe correlación alguna entre la dimensión Eficacia y las Conductas sensibles a Género, obteniendo significancia estadística de 0.163 para Discriminación, 0.088 para violencia y 0.063 para micromachismos, siendo en todos los casos la significancia mayor a 0.05.

Tabla 7.1

Conductas de Género y la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

			Discriminación				
			Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total
Rango etario	26 a 40 años	N°	1	10	7	7	25
		%	2,5%	25,0%	17,5%	17,5%	62,5%
	41 a 50 años	N°	1	2	6	6	15
		%	2,5%	5,0%	15,0%	15,0%	37,5%
Total		N°	2	12	13	13	40
		%	5,0%	30,0%	32,5%	32,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 7.1 muestra que el 25% del grupo de 26 a 40 años de edad consideró que la Discriminación ha sido algo frecuente, el 17.5% consideró poco frecuente y el 17.5% nada frecuente, mientras que el 15% del grupo de 41 a 50 años consideró que la discriminación ha sido poco frecuente y otro 15% consideró que fue nada frecuente.

Tabla 7.2

Conductas de Género y la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Violencia (física, verbal o psicológica; acoso sexual)					
		Muy frecuente	Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total
Rango etario	26 a 40 años	N° 1	1	9	3	11	25
		% 2,5%	2,5%	22,5%	7,5%	27,5%	62,5%
	41 a 50 años	N° 0	1	3	5	6	15
		% 0,0%	2,5%	7,5%	12,5%	15,0%	37,5%
Total		N° 1	2	12	8	17	40
		% 2,5%	5,0%	30,0%	20,0%	42,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 6.2 muestra que el 27.5% del grupo de 26 a 40 años consideró que la violencia ha sido nada frecuente y el 22.5% consideró algo frecuente, y entre el grupo de 41 a 50 años el 15% consideró que la violencia ha sido nada frecuente y el 12.5% poco frecuente.

Tabla 7.3

Conductas de Género y la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Micromachismos (sexismo, bromas o doble sentido)				
		Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total
Rango etario	26 a 40 años	N° 5	8	6	6	25
		% 12,5%	20,0%	15,0%	15,0%	62,5%
	41 a 50 años	N° 2	3	8	2	15
		% 5,0%	7,5%	20,0%	5,0%	37,5%
Total		N° 7	11	14	8	40
		% 17,5%	27,5%	35,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 7.3 muestra que el 20% del grupo de 41 a 50 años ha considerado que los micromachismos han sido poco frecuentes en los trabajadores del PNCM, frente al 20% del grupo de 26 a 40 años que consideró que dichas conductas han sido algo frecuentes; el mismo grupo etario consideró con un 15% que habían sido poco frecuentes y otro 15% consideró que habían sido nada frecuentes.

Tabla 7.4

Conductas de Género y su relación con la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

			Rango etario	Discrimin ación	Violencia	Micromachi smos
Rho de Spearman	Rango etario	Coefficiente de correlación	1,000	,193	,062	,077
		Sig. (bilateral)	.	,233	,705	,638
		N	40	40	40	40
	Discriminación	Coefficiente de correlación	,193	1,000	,806**	,448**
		Sig. (bilateral)	,233	.	,000	,004
		N	40	40	40	40
	Violencia	Coefficiente de correlación	,062	,806**	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	,705	,000	.	,000
		N	40	40	40	40
	Micromachismos	Coefficiente de correlación	,077	,448**	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,638	,004	,000	.
		N	40	40	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Instrumento de recolección de datos / SPSS Vs 25

La tabla 7.2 muestra que no existe correlación alguna en ninguna de las dimensiones, obteniéndose una significancia de 0.233 para Discriminación, 0.705 para violencia y 0.638 para Micromachismos, siendo en todos los casos la significancia mayor a 0.05.

Tabla 8.1

Discriminación y el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Discriminación				Total	
		Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente		
Sexo	H	N°	0	3	5	1	9
		%	0,0%	7,5%	12,5%	2,5%	22,5%
	M	N°	2	9	8	12	31
		%	5,0%	22,5%	20,0%	30,0%	77,5%
Total		N°	2	12	13	13	40
		%	5,0%	30,0%	32,5%	32,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 8.1 muestra que el 30% de las mujeres encuestadas consideró que la discriminación fue nada frecuente, el 20% la consideró poco frecuente y un 22.5% algo frecuente, mientras que en el caso de los varones el mayor porcentaje fue de 12.5% que consideró a la discriminación poco frecuente.

Tabla 8.2

Violencia y el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Violencia (física, verbal o psicológica; acoso sexual)						
		Muy frecuente	Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total	
Sexo	H	N°	1	0	1	5	2	9
		%	2,5%	0,0%	2,5%	12,5%	5,0%	22,5%
	M	N°	0	2	11	3	15	31
		%	0,0%	5,0%	27,5%	7,5%	37,5%	77,5%
Total		N°	1	2	12	8	17	40
		%	2,5%	5,0%	30,0%	20,0%	42,5%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 8.2 muestra que el 27.5% de la población encuestada consideró que la violencia ha sido algo frecuente, siendo este porcentaje exclusivamente de mujeres, mientras que un 37.5% de la población (también mujeres), consideró que la violencia ha sido nada frecuente. En el caso de varones, el mayor porcentaje, un 12.5% de ellos consideró que la violencia ha sido poco frecuente.

Tabla 8.3

Micromachismos y el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

		Micromachismos					
		Frecuente	Algo frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	Total	
Sexo	H	N°	0	2	6	1	9
		%	0,0%	5,0%	15,0%	2,5%	22,5%
	M	N°	7	9	8	7	31
		%	17,5%	22,5%	20,0%	17,5%	77,5%
Total		N°	7	11	14	8	40
		%	17,5%	27,5%	35,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La tabla 8.3 muestra que las mujeres consideran que los micromachismos han sido frecuentes (17.5%), algo frecuentes (22.5%), poco frecuentes (20%) y nada frecuentes (17.5), mientras que, en el caso de los varones, un 15% consideró que estas conductas fueron poco frecuentes.

Tabla 8.4

Conductas de género y su relación con el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,575 ^a	27	,433
Razón de verosimilitud	30,516	27	,291
Asociación lineal por lineal	,035	1	,852
N de casos válidos	40		

a. 56 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,23.

Fuente: Instrumento de recolección de datos / SPSS Vs 25

La tabla 8.4 evidencia que no existe relación entre el sexo y las conductas de trabajadores del PNCM, la significancia estadística fue de 0.433.

V. DISCUSIÓN

En la tabla N° 1.1 se relaciona el nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y las Conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas donde se encontró que un 35% de los encuestados tiene un nivel de conocimiento Muy alto de las Políticas y de ese 35% un 20% considera que las conductas sensibles a género de los trabajadores de Cuna Mas ha sido Nada frecuente, mientras que un 40% tiene un nivel de conocimiento alto y de este porcentaje, un 15% indica que las conductas sensibles a género han sido algo frecuentes y un 12.5% que han sido poco frecuentes, de todos los encuestados un 37.5% manifiesta que las conductas han sido nada frecuentes, frente a un 32.5% que indica que han sido algo frecuentes y además se tiene un 25% que indica que han sido poco frecuentes. Más del 50% de encuestados afirma que de alguna manera las conductas estuvieron frecuentes y un 75% de los encuestados tiene un nivel de conocimiento de las Políticas Públicas alto o muy alto. Estas disparidades se entienden mejor al analizar la tabla N° 1.2, donde se puede evidenciar una significancia estadística de 0.198, siendo esta mayor a 0.05, por lo que se infiere que no existe relación entre la variable 1 y la variable 2. Por este motivo se rechaza la hipótesis afirmativa que sostiene que las Políticas Públicas de Género se relacionan con las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más y se acepta la hipótesis nula, que sostiene que las Políticas Públicas de Género no se relacionan con las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Estos resultados se asemejan en parte a lo encontrado en el estudio de Laliga M y Bonilla A. (2015) sobre la aproximación crítica a la eficacia de herramientas jurídicas, teniendo en cuenta a la Políticas Públicas en el tratamiento de la violencia de género; si bien este estudio se basa también en el análisis de casos de mayor violencia, es posible comparar los resultados ya que concluyen que los datos obtenidos no permiten comprobar que la situación de violencia haya mejorado o que los casos hayan disminuido. Del mismo Castro G, Carrasco M. y Solar F. en su estudio sobre el impacto de las políticas de educación sexual en adolescentes durante el periodo 2010 al 2017, concluyeron que, a pesar de la disminución de algunos indicadores de salud sexual y reproductiva de los adolescentes, otros indicadores como las infecciones de transmisión sexual aumentaron al igual que

los casos de violencia sexual, por lo que estos resultados también se asemejan en parte a los encontrados en esta investigación ya que engloban una disparidad que no permiten evidenciar un impacto positivo concluyente.

En la tabla N° 2.1 se encontró que del 40% que tiene un nivel de conocimiento alto de las Políticas Públicas de género un 20% está en el grupo de etario de 26 a 40 años y el 20% restante está en el grupo de 41 a 50 años; y del 35% que posee un nivel de conocimiento muy alto, un 20% está en el grupo etario de 26 a 40 años, mientras que el 15% restante en el de 41 a 50 años. El 37.5% de los encuestados tiene entre 41 a 50 años y de este grupo sólo el 2.5% tiene un nivel de conocimiento medio y ninguno bajo o nulo; sin embargo, en el grupo de 26 a 40 años si es posible encontrar un 12.5% con nivel de conocimiento medio y un 10% con nivel de conocimiento bajo. A pesar de contar con un 22.5% de encuestados, los que se encuentran en el grupo de menor edad (26 a 40 años) frente al 2.5% del grupo de mayor edad (41 a 50 años), Spearman en la tabla N° 2.2 nos indica que no existe relación entre ambas dimensiones, la significancia encontrada fue de 0.149, siendo esta mayor a 0.09. No se cuenta con resultados de otras investigaciones para poder comparar los obtenidos en esta investigación.

La tabla N° 3.1 muestra que el 77.5% de los encuestados fueron mujeres y el 22.5% fueron hombres, el 77.5% de mujeres se divide entre un 30% que tiene un nivel de conocimiento de políticas Públicas de género muy alto y un 27.5% con un nivel de conocimiento alto, mientras que un 20% tiene un nivel de conocimiento medio o bajo. Para el caso de los hombres un 12.5% tiene un nivel de conocimiento alto y el 10% restante está entre muy alto, medio y bajo. Estos resultados demostraron que no es posible determinar un nivel de conocimiento relacionado al sexo, como lo demuestra la tabla N° 3.2, donde se encontró que la Chi cuadrado tuvo una significancia estadística de 0.305, siendo mayor que 0.05.

En la tabla 4.1 se muestra que el 32.5% manifestó que la discriminación fue nada frecuente, frente a un 67.5% que manifestó que la conducta tuvo cierta frecuencia, ya sea poco frecuente, algo frecuente o frecuente. Este 67.5% se divide en un 32.5% que manifestó que esta conducta fue poco frecuente y un 30% que fue algo frecuente, sólo un 5% ha indicado que dicha conducta ha sido frecuente durante el periodo de estudio; teniendo en cuenta el nivel de conocimiento de las

Políticas Públicas de género, del 35% que tiene un nivel muy alto, el 17.5% expresó que la discriminación fue nada frecuente, un 10% que fue poco frecuente y un 7.5% algo frecuente. Del 40% que tiene un nivel de conocimiento alto, el 7.5% expresó que la discriminación fue nada frecuente, el 15% poco frecuente, el 12.5% algo frecuente y el 5% frecuente; el 32.5% manifestó que la conducta ha ocurrido con cierta frecuencia. El 7.5% con niveles de conocimiento bajo y el 10% con niveles de conocimiento medio manifestó que la conducta estuvo presente con cierta frecuencia. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Rodríguez R. y Limas M (2015, 26) en su estudio sobre el análisis sobre las diferencias salariales y la discriminación por cuestiones de género, concluyeron que la discriminación sigue estando presente en el entorno laboral principalmente la inequidad salarial. La tabla 4.2 muestra los resultados de la violencia en los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, entre las que tenemos violencia física, verbal o psicológica y acoso sexual, donde el 42.5% de los encuestados indicó que las conductas violentas han sido nada frecuentes, el 20% poco frecuentes, el 30% algo frecuentes, el 5% frecuente y el 2.5% indicó que fue muy frecuente (1 persona). Estos resultados se asemejan a los resultados encontrados por Paravic T. y Burgos M. (2018, p4) quienes postulan un 16.1% con prevalencia de violencia física y un 65.9% de prevalencia de violencia verbal, mientras que Ansoleaga E., Gómez C. y Mauro A. (2015, p9), en su estudio sobre violencia laboral en América Latina, sostiene que en los trabajos predominantemente de mujeres existe mayor vulnerabilidad en los temas de acoso sexual y acoso psicológico, asemejando a lo encontrado en este estudio con las frecuencias de dichas conductas. La tabla 4.3 muestra que el 80% de los encuestados considera que los micromachismos han ocurrido con cierta frecuencia, mientras que el 20% manifiesta que han sido nada frecuentes; estos resultados se asemejan en parte a los encontrados por Cavero (2019, p226) quien concluye que los micromachismos que son más frecuentes son los de contexto emocional. Por otro lado, Diaz X., Mauro A., Ansoleaga E. y Toro J. (2017, p6), en su estudio sobre la violencia de género en el trabajo, concluyeron que las mujeres son más vulnerables a violencia laboral (acoso sexual, discriminación y acoso por maternidad) debido a la estructura organizacional que la desfavorece, la subordina y la discrimina; en ese sentido sus resultados se asemejan mucho a lo encontrado en la presente investigación. En la tabla N° 4.4

se evidencia que no existe correlación alguna entre las dimensiones estudiadas, donde se obtuvo una significancia de 0.185 para discriminación, 0.155 para violencia y 0.230 para micromachismos.

En la tabla N° 5.1 se encontró que el 42.5% de los encuestados consideró que las Políticas Públicas de Género habían sido socializadas oportunamente, 27.5% consideró la socialización muy oportuna, de este 27.5% el 20% consideró que la discriminación fue nada frecuente y sólo un 5% y un 2.5% consideró poco frecuente y algo frecuente respectivamente. Del 42.5% que consideró oportuna la socialización Políticas Públicas, el 17.5% y el 15% consideraron que la discriminación fue poco frecuente o algo frecuente respectivamente. En la tabla N° 5.2 encontramos que del 42.5% que consideró oportuna la socialización de Políticas Públicas, el 15% manifestó que la violencia ha sido nada frecuente, 10% poco frecuente, algo frecuente 12.5% y un 5% respectivamente para frecuente y muy frecuente; finalmente del 27.5% el 20% consideró nada frecuente, un 5% consideró poco frecuente, mientras que un 2.5% consideró algo frecuente. En la tabla N° 5.3 se muestra que para el micromachismo el 42.5% se distribuye diferente, alcanzando un 10% conductas frecuentes, 10% algo frecuente, 20% poco frecuente. Y del 27.5% que consideró muy oportuna la socialización, el 12.5% de los encuestados manifestó que la conducta fue nada frecuente, el 10% poco frecuente, y el 5% entre algo frecuente y frecuente. En la tabla N° 5.4 se evidencia que no existe correlación entre la dimensión oportunidad en la implementación con la dimensión micromachismos, donde se obtuvo una significancia estadística de 0.081, siendo esta mayor a 0.05, mientras que con las dimensiones discriminación y violencia si existe correlación, obteniéndose una significancia estadística de 0.010 y 0.031 respectivamente ambas menor a 0.05 y cuyo coeficiente de correlación fue de 0.402 y 0.341, lo que nos indica que para la dimensión discriminación la correlación es media y para violencia la correlación es baja.

En la tabla N° 6.1 se muestra que el 27.5% de los encuestados consideró que las Políticas Públicas de Género han sido muy eficaces, el 47.5% consideró que habían sido eficaces y el 20% algo eficaces; sólo un 5% consideró que habían sido poco eficaces, dentro del 27.5% (Muy eficaz) el 12.5% manifestó que la discriminación fue nada frecuente y un 10% que había sido poco frecuentes, el 5%

restante consideró algo frecuente y frecuente; del 47.5% (Eficaz) un 15% consideró que la discriminación fue nada frecuente, otro 15% consideró que la discriminación fue poco frecuente, un último 15% que fue algo frecuente y un 5% que fue frecuente. El grupo que consideró que las Políticas Públicas habían sido algo eficaces consideró también que la discriminación fue algo frecuente. En la tabla N° 6.2 se observa que la violencia fue considerada nada frecuente con un 42.5%, el 20% consideró que había sido poco frecuente, 30% que fue algo frecuente y un 7.5% repartido entre frecuente y muy frecuente. Del 42.5% que consideró la violencia nada frecuente 17.5% manifestó que las Políticas públicas habían sido muy eficaces y un 20% que fueron eficaces; del 20% que manifestó como poco frecuentes a la violencia no presentaron diferencias significativas entre sus opciones, el 5% consideró a las Políticas públicas como muy eficaces, el 7.5% eficaces, el 5% algo eficaces y sólo un 2.5% poco eficaces; finalmente del 30% que consideró que la violencia fue algo frecuente, el 15% manifestó que las Políticas Públicas fueron eficaces y el 10% que fueron algo eficaces. En la tabla N° 6.3 un 20% consideró que los micromachismos fueron nada frecuentes, un 35% poco frecuentes, un 27.5% algo frecuentes y un 17.5% frecuentes; del primer grupo de 20% (Nada frecuente) el 10% manifestó que fueron muy eficaces las Políticas Públicas y el otro 10% que fueron eficaces, del 35% (Poco frecuentes) el 10% manifestó que las Políticas Públicas fueron muy eficaces, el 17.5% eficaces y el 7.5% restante entre algo y poco frecuentes; del grupo de 27.5% (Algo frecuente) el 12.5% manifestó que las Políticas Públicas fueron eficaces, y el 10% que fueron algo eficaces, mientras que un 2.5% muy eficaz y un 2.5% poco eficaces. Del 17.5% (Frecuente) el 7.5% manifestó que las Políticas Públicas fueron eficaces y un 5% que fueron algo eficaces junto a otro 5% que fueron muy eficaces. En la tabla N° 6.4 se muestra que no existe correlación entre las dimensiones estudiadas, la significancia obtenida fue de 0.163 para discriminación, 0.088 para violencia y 0.063, siendo estas mayores a 0.05. En ese sentido, los resultados de esta investigación se asemejan a lo analizado por Vélez G. y Serrano H. (2018, p173) en su artículo Violencia de género, masculinidades y políticas públicas, donde sostienen que las políticas públicas son poco adecuadas o no lo son para atender la violencia de género, que sólo consiguen ser un paliativo temporal y luego resurge el problema reproduciéndose. Si bien no se cuenta con estudios específicos que

nos diga cómo han ido evolucionando las políticas públicas de género y de qué manera impactan en la sociedad, si se cuenta con algunos datos que nos permiten confrontar los resultados de esta investigación, más del 50% y el 80% de los encuestados manifiesta que con alguna frecuencia ha evidenciado algunas conductas violentas en el lugar de trabajo y esto se contrasta con los datos vertidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) La Ley (2018) quienes de marzo del 2019 a febrero del 2020 han recibido 43 denuncias de acoso sexual en el sector público (42 mujeres y 1 hombre) siendo una cifra muy superior en comparación al 2018 donde sólo existieron 2 denuncias.

En la tabla N° 7.1 se evidencia que un 15% con edad de 41 a 50 años consideró que la discriminación fue nada frecuente, el 15% también consideró que fue poco frecuente y un 7.5% que fue algo frecuente y frecuente; del grupo de 26 a 40 años un 17.5% consideró que la discriminación fue nada frecuente, un también 17.5% consideró que fue poco frecuente y un 20% algo frecuente; el resultado es de 32.5% que consideró que la discriminación fue nada frecuente y un 67.5% que fue poco frecuente, algo frecuente o frecuente. La tabla N° 7.2 muestra que el 42.5% de los encuestados consideró que la violencia fue nada frecuente, frente a un 57.5% que consideró poco frecuente, algo frecuente, frecuente o muy frecuente. Del grupo de 26 a 40 años 11 de 25 encuestados manifestó que la violencia fue nada frecuente, frente a 14 que de alguna manera si la presenciaron con cierta frecuencia. Del grupo de 41 a 50 años, 6 de 15 encuestados manifestaron que la violencia fue nada frecuente, frente a 9 que sí consideran cierta frecuencia para los casos de violencia. En la tabla N° 7.3 se muestra qué del grupo de 26 a 40 años, 15% (6) consideró que los micromachismos fueron nada frecuentes, mientras que 47.5% (19) consideró que dicha conducta tuvo cierta frecuencia, incluso un 12.5% (5) indicaron que fue frecuente. Del grupo de 41 a 50 años 5% (2) manifestaron que la conducta fue nada frecuente, mientras que el 32.5% (13) manifestaron que la conducta tuvo cierta frecuencia y un 5% (2) indicó que fue frecuente. En la tabla N° 7.4 se observa que entre las dimensiones analizadas no existe correlación, obteniendo una significancia estadística de 0.233, para discriminación, 0.705 para violencia y 0.638 para micromachismos, siendo estas mayor a 0.05. Estos resultados se asemejan a lo propuesto por Chávez M. y Juárez A. (2016, p113) quienes en su estudio violencia de género en Ecuador, concluyeron que las mujeres

que más denuncias hicieron eran del grupo etario de 25 a 35 años de edad; si bien los resultados de esta investigación no se basan en denuncias sino en la apreciación de casos de algún tipo de violencia, si es posible que entre las respuestas alguno o alguna de las encuestadas haya sido víctima de violencia laboral. Del mismo modo, López C. e Inglada L. (2017, p116) en su estudio estadístico sobre la violencia de género encontraron que las edades de mayor vulnerabilidad fue la de 16 a 24 años (38%) y de 25 a 35 años (34%), estas edades coinciden con el rango etario que hemos considerado (26 a 40 años) y es este grupo quien mayor porcentaje mostró en la frecuencia de conductas violentas.

En la tabla N° 8.1 se muestra que el 77.5% (31) son mujeres y de ellas el 30% (12) consideró que la discriminación fue nada frecuente, frente a un 47.5% (19) consideró que la conducta ocurrió con cierta frecuencia. El 22.5% de los encuestados es hombre y sólo el 2.5% (1) ha considerado que la conducta fue nada frecuente; frente a un 20% (8) que considera que la conducta ocurrió con cierta frecuencia. En la tabla N° 8.2 se muestra que del 77.5% de mujeres (31) el 37.5% (15) consideró que la violencia fue nada frecuente mientras que el 40% (16) consideró que la conducta ocurrió con cierta frecuencia. Del 22.5% (9) de los hombres el 5% (2) consideró a la conducta nada frecuente, 17.5% (7) consideró que la conducta ocurrió con cierta frecuencia y de ellos el 2.5% (1) que la conducta fue muy frecuente. En la tabla N° 8.3 se muestra que el 17.5% (7) mujeres manifestó que los micromachismos fueron nada frecuentes, mientras que 60% (24) que esta conducta ocurrió con cierta frecuencia, incluso un 17.5% (7) consideró que fueron frecuentes. Del grupo de hombres, el 20% (8) consideró que la conducta ocurrió con cierta frecuencia mientras que el 2.5% (1) que fue nada frecuente. En la tabla N° 8.4 se observa que no existe relación entre las dimensiones sexo y conductas de los trabajadores de Cuna Mas, donde se obtuvo una significancia estadística de 0.433 siendo esta mayor a 0.05. estos resultados se asemejan a los de Chagoyen T. (2016, p32) quien en su estudio sobre violencia laboral externa en el área de urgencias del nosocomio Virgen del Rocio, encontró que de 220 profesionales entrevistados el 18.2% (40) de varones indicaron haber sufrido violencia en el trabajo, frente al 39.5% (87) de mujeres que indicaron haberla padecido también, siendo un total de 57.7% de los encuestados que reconocen violencia en el entorno laboral. Si bien este estudio no evalúa la violencia directa, se asemeja en parte a la

percepción de violencia directa o en un compañero(a) de trabajo. El mismo estudio obtuvo una significancia estadística de 0.695 siendo esta mayor a 0.05.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que no existe relación entre las políticas públicas de género y las conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más; el resultado obtenido fue: Rho de Spearman, significancia bilateral 0.198, con ello se rechaza la hipótesis afirmativa que pretendía encontrar relación significativa entre el nivel de conocimiento de las políticas públicas de género y las conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Y se acepta la hipótesis nula.
2. Se determinó que no existe relación entre el nivel de conocimiento de las políticas públicas de género y la edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, el resultado obtenido fue de: Rho de Spearman, significancia bilateral 0.149.
3. Se determinó que el grupo de nivel de conocimiento alto fue el que mayor porcentaje obtuvo, siendo este de cantidades iguales en ambos grupos etarios y el grupo que presentó menor nivel de conocimiento es el de 26 a 40 años.
4. Se determinó que no existe relación entre el nivel de conocimiento de las políticas públicas de género y el sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, el resultado obtenido fue: Chi cuadrado significancia estadística de 0.305.
5. Se determinó que del 35% de trabajadores con nivel de conocimiento muy alto, fueron las mujeres con el 30% quienes presentaron mayor número frente al 5% de hombres.
6. Se determinó que no existe relación entre el nivel de conocimiento de las políticas públicas de género y las conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, el resultado obtenido fue: Rho de Spearman, significancia estadística, discriminación (0.185), violencia (0.155) y micromachismos (0.230).
7. Se determinó que el 57.5% de los encuestados considera que la discriminación ocurrió con cierta frecuencia y el 47.5% posee un nivel de conocimiento entre alto y muy alto.

8. Se determinó que no existe relación entre la oportunidad de implementación de las políticas públicas de género y las conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, para la dimensión micromachismos; cuyo análisis indica una significancia estadística mayor a 0.05, Rho de Spearman 0.81. Mientras que las dimensiones discriminación (Spearman: 0.010, coeficiente de correlación medio: 0.402) y violencia (Spearman: 0.031, coeficiente de correlación bajo 0.341). si presentan correlación.
9. Se determinó que no existe relación entre la dimensión eficacia de las políticas públicas de género y las conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, cuyo análisis indica que la significancia estadística fue mayor a 0.05; Rho de Spearman: discriminación 0.163, violencia 0.088, micromachismos 0.63.
10. Se determinó que el 75% de los encuestados consideró que las políticas públicas de género fueron muy eficaces o eficaces.
11. Se determinó que no existe relación entre las conductas de género Programa Nacional Cuna Mas y la edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, cuyo análisis estadístico indica una significancia estadística bilateral es mayor a 0.05, Rho de Spearman: discriminación 0.233, violencia 0.705 y micromachismos 0.638.
12. Se determinó que el 45% del grupo etario de 26 a 40 años consideró que la discriminación estuvo presente en el entorno laboral y el 35% consideró a la violencia poco o algo frecuente mayoritariamente.
13. Se determinó que no existe relación entre las conductas de género y el sexo de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Cuyo análisis indica una significancia estadística mayor a 0.05. Chi cuadrado: 0.433.
14. Se determinó que los micromachismos son la conducta que predomina en el entorno laboral del de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas.
15. Se determinó que las políticas públicas por sí solas no logran cambios significativos en las conductas de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

1. El Director Ejecutivo del Programa Nacional Cuna Mas, debe plantear mejores estrategias de sensibilización, como eventos, sesiones, talleres, los que deberían de mantenerse de forma continua, permitiendo reenfocar la transversalización de género y así lograr cambiar la cultura de los trabajadores.
2. La jefa de la Unidad territorial La Libertad del Programa Nacional Cuna Mas, debe de reconducir las estrategias que permitan canalizar las denuncias de todos los trabajadores para un mejor abordaje de la problemática.
3. Las coordinadoras del Programa Nacional Cuna Mas, deben de hacer un seguimiento de las conductas de los trabajadores a modo de identificar a los agresores, para poder erradicar las conductas violentas en el entorno laboral.
4. Los trabajadores víctimas de cualquier conducta violenta, deben de acudir a su jefe inmediato para denunciar de forma oportuna que fueron víctimas de violencia y exigir que se tomen acciones en contra del agresor.
5. El personal en su totalidad, no debe de tolerar ningún tipo de conducta violenta, ni normalizar la violencia en el entorno laboral de la que pudiesen ser testigos; considerando que son los micromachismos los más frecuentes deben prestar más atención, ya que estos suelen pasar desapercibidos debido a la sutileza con la que se usan.

REFERENCIAS

- Addati, L., Cassirer, N. & Gilchrist, K. (ILO, 2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Recuperado el 15 de noviembre de 2020. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--es/index.htm
- Aguilar, L. (2012). *Política pública*. Editorial Siglo Veintiuno. México. p 1-172. Recuperado de <https://freddyaliendre.files.wordpress.com/2020/03/aguilars-politicas-publicas.pdf>
- Ansoleaga, E., Gómez, C. & Mauro, A. (2015). *Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica*. VERTEX. Vol. XXVI: 444-452. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/291161742_Violencia_laboral_en_America_Latina_una_revisión_de_la_evidencia_científica
- Benavente, M. & Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Libros de la CEPAL, N° 130 (LC/G.2620-P) Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf
- Castillo, M. (2017). *El papel de la participación ciudadana en las políticas públicas, bajo el actual escenario de la gobernanza: reflexiones teóricas*. CS, (23), 157-180. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.18046/recs.i23.2281>
- Cavero, S. (2019). *Evolución de las actitudes y conductas machistas, en los últimos veinte años. Salamanca – 2019*. Trabajo de fin de Grado. Universidad de Salamanca. Salamanca, España.
- CEPAL (2018) *Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe Un gobierno abierto centrado en el ciudadano*. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42396/S1701222_es.pdf
- CEPAL (2020) *Acerca de Evaluación de Políticas y Programas Públicos*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/temas/evaluacion-de-politicas-y-programas/acerca-evaluacion-politicas-programas-publicos>
- Chagoyen, T. (2016). *Violencia laboral externa en el ámbito de urgencias generales del Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla*. Medicina y Seguridad del Trabajo, 62(242), 25-48. Recuperado el 01 de diciembre de 2020, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000100005&lng=es&tlng=es
- Chávez, M. & Juárez A. (2016), *Violencia de género en Ecuador*. Dialnet, 3(8). 2016,104-115. ISSN 1390-9304. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833409>

- Cruz, V. & Casique, I. (2019). *Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México*. Papeles de población, 25(102), 51-79. Recuperado de <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>
- Delgado L, (2009). *Las Políticas Públicas. El Ciclo de las Políticas Públicas. Clases de Políticas Públicas. Eficacia, legalidad y control. Indicadores de Gestión 1–15*. Recuperado de <http://pagina.jccm.es/ear/download/A2T3.pdf>
- Diario Gestión (2017). *Gobierno amplió vigencia del Programa Nacional Cuna Mas por cinco años adicionales*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/gobierno-amplio-vigencia-programa-social-cuna-cinco-anos-adicionales-130060-noticia/?ref=gesr>
- Diario Oficial El Peruano (2012, 07 de julio). *Decreto Supremo que aprueba el “Reglamento de la Ley 29896”*. Lima, Perú: Ministerio de La Mujer y Poblaciones Vulnerables. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-la-ley-no-29896-ley-que-est-decreto-supremo-n-001-2016-mimp-1343376-6/#:~:text=Descargar%20Contenido%20en-,Decreto%20Supremo%20que%20desarrolla%20la%20Ley%20N%C2%BA%2029896%20%2D%20Ley%20que,privado%20promoviendo%20la%20lactancia%20materna>
- Diario Oficial El Peruano (2015, 25 de noviembre). *Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso*. Lima, Perú: Congreso de la República. Recuperado de <https://elperuano.pe/normaselperuano/2015/11/25/1315977-1.html>
- Diario Oficial El Peruano (2016, 26 de julio). *Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 – 2021*. Lima, Perú: Ministerio de La Mujer y Poblaciones Vulnerables. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/procesos/DS-008-2016-mimp-PlanNacionalContraViolenciaGenero.pdf
- Diario Oficial El Peruano (2019, 4 de abril). *Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional de Igualdad de Género”*. Lima, Perú: Ministerio de La Mujer y Poblaciones Vulnerables. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf
- Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., & Toro, J. (2017). *Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado*. Ciencia & trabajo, 19(58), 42-48. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>
- Fernández, M. (2015). *Inteligencia emocional y conducta social en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, Trujillo – 2014*. Tesis para licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú

- Franco, J. (2015). *¿Cuál es el ciclo de vida de las políticas públicas?* Recuperado de <https://www.iexe.edu.mx/blog/cual-es-el-ciclo-de-vida-de-las-politicas-publicas.html>
- García, A. & Silva, A. (2015). *Micromachismos o microtecnologías de poder: la subyugación e infravaloración, que mantienen el significado político y social del “ser mujer” como la desigual*. *Capa* > v. 1, n. 3. Recuperado de <https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3399/2915>
- Gutiérrez, J., Restrepo, R. & Zapata, J. (2017). *Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas desde los enfoques, fines y funciones del Estado*. *Revista CES Derecho*, (8), 2, 333-351. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v8n2/v8n2a08.pdf>
- GuíaONGs (2017). *Defensa derechos humanos, Infancia y juventud, Mujer*. Consultado en 24 de octubre de 2020. Recuperado de <https://www.guiaongs.org/noticias/solo-7-hombres-uso-permiso-paternidad/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill, 6ta edición.
- ILO (2016). *Women at work Trends 2016 – Executive resume*. Recuperado el 11 de octubre de 2020 en https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_457317/lang--en/index.htm
- La Barbera, M. & Wences, I. (2020). *La Discriminación de género en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Gender discrimination ” the jurisprudence of the Inter- American Court of Human Rights*. 59–87. Recuperado de DOI: <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v17i42.735>
- Labor de la Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (sf). *Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf
- Laliga, M. & Bonilla, A. (2015). *Políticas públicas en el tratamiento de la violencia de género: una aproximación crítica a la eficacia de las herramientas jurídicas y alternativas*. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, (1). Recuperado de <https://revistas.uam.es/revIUEM/article/view/410>
- La Ley (2020). Art. *Se han registrado 43 denuncias de acoso sexual en entidades del Estado en menos de un año*. Recuperado de <https://laley.pe/art/9196/se-han-registrado-43-denuncias-de-acoso-sexual-en-entidades-del-estado-en-menos-de-un-ano>
- Ley 26772 (1997). *Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad u oportunidades o de trato*. Recuperado de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/26772.htm>

- Ley 27942 (2003). *Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvlg/legisnacional/ley27942.pdf>
- Ley 28496 (2005). *Ley que modifica la Ley 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública*. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_27_ley_28496.pdf
- Ley 28983 (2007). *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Recuperado de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>
- Ley 30314 (2015). *Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos*. Recuperado de https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/6-Ley-30314_0.pdf
- Ley 30364 (2015). *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*. Recuperado de https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/02/Ley3036_erradicarviolencia.pdf
- Ley 30709 (2018). *Prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1/>
- López, C. & Inglada, L. (2017). *Estudio estadístico sobre violencia de género*. Pensamiento matemático. Revista de investigación, volumen VII, N° 1, pp 107 a 128. ISSN 2174-0410.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26959-el-100-de-agresores-denunciados-por-hostigamiento-sexual-son-hombres>
- Morales, S. (2016). *Definiciones clave de política pública: de la teoría a la práctica*. Recuperado de: <https://www.iexe.edu.mx/maestria-en-evaluacion-de-politicas-publicas/definiciones-clave-de-politica-publica-de-la-teoria-a-la-practica.html>
- Ortiz, A. (2015). *La concepción de Maturana acerca de la conducta y el lenguaje humano*. CES Psicología. 8(2), pp. 182-199 Universidad CES Medellín, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423542417011>
- Paravic, T. & Burgos, M. (2018). *Prevalencia de violencia física, abuso verbal y factores asociados en trabajadores/as de servicios de emergencia en establecimientos de salud públicos y privados*. Revista médica de Chile, 146(6), 727-736. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872018000600727>
- Pérez, R., Rodríguez, C. (2015). *A proposal for a corresponsable intervention on sexual harassment at work*. Cuadernos De Relaciones Laborales, 34(1), 107-127. Recuperado de https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2016.v34.n1.52008
- Ramos, C. (2015). *Los Paradigmas de la investigación científica*. Av.Psicol 23(1) 09-17/2015. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

- Riofrío, K. & Mancero, M. (2020). *Análisis del diseño e implementación de la política pública de inclusión social del MIES con énfasis en servicios de protección integral especial y desarrollo infantil sobre niñas, niños y adolescentes migrantes venezolanos durante los años 2018 – 2019*. (tesis para la obtención del título). Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21602>
- Rodríguez, R., Limas, M. (2017). *El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015*. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 27(49), 121-150. Recuperado el 29 de noviembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572017000100121&lng=es&tlng=es.
- Ruíz, D. & Cádenas, E. (2016). *¿Qué es una Política Pública?* Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/\\$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf)
- Secretaría Técnica de la Presidencia del Consejo de Ministros (2002). *Acuerdo Nacional 2002*. Recuperado de https://mesadeconcertacion.org.pe/sites/default/files/acuerdo_nacional.pdf
- Secretaría Ejecutiva del Acuerdo Nacional (2016). *Políticas de Estado y Planes de Gobierno 2016 – 2021*. Recuperado de http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2016/03/Políticas-de-Estado-y-Planes-de-Gobierno-2016_2021.pdf
- Secretaría Ejecutiva del Acuerdo Nacional (2020). *Acuerdo Nacional 2011 – 2021*. Recuperado de <http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2020/07/Libro-Acuerdo-Nacional-2011-2019.pdf>
- UNICEF (2017). *Perspectiva de género, comunicación, infancia y adolescencia; guía para periodistas*: CODAJIC. ISBN: 978-92-806-4892-8. Recuperado de <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2740/1/PE-275-DPE-2020.pdf>
- Velázquez, Y. & Díaz, D. (2020). *Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género*. *Andamios*, 17(42), 423-440. Epub 28 de agosto de 2020. Recuperado de <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
- Vélez, G. & Serrano, H. (2018). *Violencia de género, masculinidades y políticas públicas*. *Dialnet* N° 22, ISSN 0719-6458 · pp. 151 – 176. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6780098>
- WHO (2020). *Gender, health issues*. Recuperado el 18 de noviembre de 2020. https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de variables

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V 01: Políticas Públicas de Género	Las políticas públicas son consideradas una herramienta de vital importancia, que permite el impulso transformador en aras de un incremento de los niveles de justicia, además de poner de manifiesto la posición política de todo gobierno, el de avanzar en la solución de los principales problemas de desigualdad que afecta a la población femenina (CEPAL 2014)	Esta variable será medida mediante la técnica de la encuesta, para ello se aplicará un cuestionario tipo Liker, donde habrá 5 posibles respuestas, las que permitirán conocer si se presenta el hecho consultado (si responde: totalmente de acuerdo o de acuerdo) o la ausencia del hecho consultado (si responde: en desacuerdo o totalmente en desacuerdo). En el caso de dudas la opción será ni de acuerdo ni en desacuerdo. Para los casos de ausencia y presencia del hecho consultado, al tener dos alternativas, nos permite conocer el grado de seguridad en sus respuestas (seguro o muy seguro).	Conocimiento	+ Nivel de conocimiento	Ordinal Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Implementación	+ Difusión + Directivas + Adecuación + Oportunidad	
			Eficacia	+ Claridad + Cumplimiento + Disminución de casos	

V 02: Conductas de Género	<p>Conducta es el proceso de acción y reacción de cada individuo frente a situaciones o contextos sociales, es decir frente a otras personas o cuando asume que lo está. (Coon – citado por Fernández 2015). El género se refiere a los conceptos que la sociedad dicta, reflejados en los comportamientos, en los atributos, en los actos que una determinada sociedad valida en hombres y mujeres (WHO-2020)</p>	<p>Esta variable será medida mediante la técnica de la encuesta, para ello se aplicará un cuestionario tipo Liker, donde habrá 5 posibles respuestas, las que permitirán conocer si se presenta el hecho consultado (si responde: totalmente de acuerdo o de acuerdo) o la ausencia del hecho consultado (si responde: en desacuerdo o totalmente en desacuerdo). En el caso de dudas la opción será ni de acuerdo ni en desacuerdo. Para los casos de ausencia y presencia del hecho consultado, al tener dos alternativas, nos permite conocer el grado de seguridad en sus respuestas (seguro o muy seguro).</p>	Discriminación	+ Inequidades	Ordinal Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Violencia	+ Acoso sexual	
				+ Violencia verbal	
				+ Violencia física	
				+ Violencia psicológica	
			Micromachismos	+ Sexismo	

Anexo 2
Carta de presentación para aplicación de instrumento



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Trujillo, 12 de noviembre de 2020

CARTA Nº 076-V-2020/JEPGT-UCV

Srta. Lilian Idelsa Yupanqui Rodríguez
Jefa de la Unidad Territorial La Libertad
Programa Nacional “Cuna Más” (PNCM)
Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar al estudiante **JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ TERRONES**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada **“POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO Y SU INFLUENCIA EN CONDUCTAS DE TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS. TRUJILLO 2015 – 2019”**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia de las Políticas Públicas de Género en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Trujillo 2015 - 2019.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.



DR. CARLOS ENRIQUE VÁSQUEZ LLAMO
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 3

“Año de la Universalización de la Salud”

Trujillo, 26 de noviembre, 2020

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Sr. José Luis Rodríguez Terrones

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Presente

Estimado Sr.

Visto la solicitud que presentó a la Unidad Territorial la Libertad, con fecha 13 de noviembre del presente año, señalando que desea aplicar un instrumento de medición para la recolección de información, con el fin de complementar el capítulo establecido en su tesis de investigación titulado como POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO Y SU INFLUENCIA EN LAS CONDUCTAS DE TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS. TRUJILLO 2015 – 2019. y así optar al Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Otorgo el permiso para la realización de las actividades de recolección de información en las áreas de su competencia y le conminamos a hacernos llegar sus propuestas de mejora para la gestión.

Atentamente.



Lilian Idelisa Yupanqui Rodríguez
JEFA DE LA UNIDAD TERRITORIAL LA LIBERTAD
PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS

Anexo 4

Validación del instrumento a juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Políticas públicas de género		
Objetivo del Instrumento	Medir la influencia de las Políticas Públicas de Género en las Conductas de los trabajadores de Cuna Mas		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial La Libertad. Trujillo – 2015 - 2019		
Nombre y Apellidos del Experto	Wilmer Edwin Valverde Rodríguez	DNI N°	44128134
Título Profesional	Antropología Social	Celular	944222031
Dirección Domiciliaria	Calle 8 de setiembre, 322, Florencia de Mora, Trujillo, La Libertad		
Grado Académico	Magíster en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, 16 de octubre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUECES O DE EXPERTOS

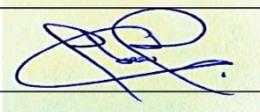
VAR IABL E	DIM ENSI ÓN	INDICA DOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalme nte en desacuer do	En desacuer do	Ni de acuerdo ni en desacuerd o	De acuerd o	Totalme nte de acuerdo	Relación entre Variable y Dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el Indicador y el Items		Relación entre el Items y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
P o l i t i c a s P ú b l i c a s d e G é n e r o	C o n o c i m i e n t o	Nivel de conoci miento	1. Usted conoce la Política Pública de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.						X		X		X		X					
			2. Usted conoce la Política Pública de género que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.						X		X		X		X					
			3. Usted conoce la Política Pública de Género que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.						X		X		X		X					
			4. Usted conoce la Política Pública de género que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.						X		X		X		X					
			5. Usted conoce la Política Pública de género que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso por maternidad.						X		X		X		X					
			6. Usted conoce la Política Pública de género que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.						X		X		X		X					
			7. Usted conoce la Política Pública de género que previene y sanciona el hostigamiento sexual en el trabajo.						X		X		X		X					
			8. Usted conoce la Política Pública de género que previene y sanciona el acoso sexual en espacios públicos.						X		X		X		X					
			9. Usted conoce la Política Pública de género que protege al trabajador o trabajadora víctima de violencia, ante despidos arbitrarios (cambiándole de lugar de trabajo sin menoscabo de su remuneración de ser necesario) y el derecho a la suspensión laboral hasta por 5 meses sin goce de haber con opción a retomo.						X		X		X		X					
			10. Usted conoce el código de ética de la Función Pública que prohíbe presionar, amenazar y/o acosar a otro servidor público o subordinado.						X		X		X		X					
	I m p l e m e n t a c i o n	Difusión	11. Las Políticas Públicas de género mencionadas anteriormente, han sido socializadas en la institución en la que usted labora.							X		X		X		X				
			12. Las Políticas Públicas de género han sido socializadas de forma adecuada responda solo si en la institución en la que usted labora.								X		X		X		X			
			13. Las Políticas Públicas de Género han sido socializadas oportunamente en la institución en la que usted labora.								X		X		X		X			
		Directiva s	14. Usted está de acuerdo en cómo se han adecuado o recuerda usted si en la institución en la que labora se le dio a conocer alguna Directiva para la adecuación y cumplimiento de las Políticas Públicas.								X		X		X		X			
			15.- El código de ética y conducta de la institución en la que usted labora cumple con regular el comportamiento del trabajador según las Políticas Públicas de género.								X		X		X		X			
			16. Usted conoce el reglamento de trabajo o en el que haga sus veces, y en el se hace mención sobre las prohibiciones de las políticas públicas mencionadas anteriormente.								X		X		X		X			
		Oportunidad	17. Se le ha entregado o compartido a usted el Código de ética y conducta de la institución en la que labora.								X		X		X		X			
			18. Usted considera que ha sido oportuna la entrega del reglamento interno de trabajo u otra norma que cumpla esa función.								X		X		X		X			
		E f i c a c i a	Claridad	19. Le queda claro a usted a qué derechos se hacen referencia en las Políticas Públicas de género.							X		X		X		X			
				20. Le quedan claras a usted las prohibiciones a las que hacen referencia las Políticas Públicas de género y las comprende a la perfección.								X		X		X		X		
			Cumplimiento	21. Usted conoce las sanciones a las que estaría sujeto si incumple alguna de las prohibiciones de las Políticas Públicas de género.								X		X		X		X		
				22. Conocer las Políticas Públicas de género ayudan a prevenir las conductas violentas en el entorno laboral.								X		X		X		X		

C o n d u c t a s d e g é n e r o	i a	Casos	23. Durante el año 2015 - 2019, los casos de violencia en el entorno laboral disminuyeron después de la socialización de las Políticas Públicas de Género.							X	X	X	X			
	D i s c r i m i n a c i ó n	Inequida	24. Durante el periodo 2015 - 2019, dentro de la institución en la que usted trabaja no existieron casos de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.							X	X	X	X			
				25. Durante el periodo 2015 - 2019, la remuneración mensual no ha sido diferente a la de otros compañeros, sólo por su condición de mujer u hombre.							X	X	X	X		
				26. Durante el periodo 2015 - 2019, al menos una compañera de trabajo o usted necesitó alguna vez de un lactario para facilitarle el cumplimiento de sus labores.							X	X	X	X		
				27. Durante el periodo 2015 - 2019, ninguna compañera de trabajo fue despedida injustificadamente, ni se le dejó de renovar el contrato por motivo de gestación o periodo de descanso por maternidad.							X	X	X	X		
				28. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún compañero de trabajo ha dejado de hacer uso de su licencia por paternidad.							X	X	X	X		
				29. Durante el periodo 2015 - 2019, a ningún compañero de trabajo o a usted, la institución le puso obstáculos para tomar su licencia por paternidad.							X	X	X	X		
			Acoso	30. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de hostigamiento sexual por otro(a) compañero(a) de trabajo.							X	X	X	X		
				31. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) de trabajo ni usted fueron víctimas de acoso sexual por otro(a) compañero(a) de trabajo fuera del centro laboral.							X	X	X	X		
		V i o l e n c i a	sexual	32. Durante el periodo 2015 - 2019, el acoso sexual u hostigamiento sexual no ha sido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.							X	X	X	X		
			Violenci a verbal	33. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de violencia verbal por otro(a) compañero(a) de trabajo.							X	X	X	X		
				34. Durante el periodo 2015 - 2019, la violencia verbal en el trabajo no ha sido ejercida por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.							X	X	X	X		
			Violenci a física	35. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de violencia física por otro(a) compañero(a) de trabajo.							X	X	X	X		
				36. Durante el periodo 2015 - 2019, la violencia física en el trabajo no ha sido ejercida por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.							X	X	X	X		
			Violenci a psicológ ica	37. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de menosprecio y/o humillaciones por otro(a) compañero(a) de trabajo.							X	X	X	X		
				38. Durante el periodo 2015 - 2019, el menosprecio y/o humillaciones en el trabajo, no han sido ejercidos por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.							X	X	X	X		
		M i c r o m o s a c h i	Sexismo	39. Durante el periodo 2015 - 2019, ninguna vez usted ni un(a) compañero(a) ha sido víctima bromas en doble sentido o chistes mal intencionados por otro(a) compañero(a) de trabajo.							X	X	X	X		
				40. Durante el periodo 2015 - 2019, las bromas en doble sentido o chistes mal intencionados en el trabajo, no han venido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.							X	X	X	X		
				41. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de comentarios sexistas o de algún comentario que le haga sentir inferior por otro(a) compañero(a) de trabajo.							X	X	X	X		
				42. Durante el periodo 2015 - 2019, los comentarios sexistas o de menosprecio hacia la persona, no han venido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.							X	X	X	X		



FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Políticas públicas de género		
Objetivo del Instrumento	Medir la influencia de las Políticas Públicas de Género en las Conductas de los trabajadores de Cuna Mas		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial La Libertad. Trujillo – 2015 - 2019		
Nombre y Apellidos del Experto	Emilio Florián Hora	DNI N°	41439991
Título Profesional	Contador Público	Celular	976682314
Dirección Domiciliaria	Mz. B Lote 8 Urb. Los Girasoles de San Isidro - Trujillo		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, 17 de octubre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUECES O DE EXPERTOS

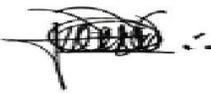
VAR IABL E	DIM ENSI ÓN	INDICA DOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalme nte en desacuer do	En desacuer do	Ni de acuerdo ni en desacuerd o	De acuerd o	Totalme nte de acuerdo	Relación entre Variable y Dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el Indicador y el Ítems		Relación entre el Ítems y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
P o l i t i c a s P ú b l i c a s d e G é n e r o	C o n o c i e n t o	Nivel de conoci miento	1. Usted conoce la Política Pública de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.						X		X		X		X				
			2. Usted conoce la Política Pública de género que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.						X		X		X		X				
			3. Usted conoce la Política Pública de Género que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.						X		X		X		X				
			4. Usted conoce la Política Pública de género que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.						X		X		X		X				
			5. Usted conoce la Política Pública de género que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso por maternidad.						X		X		X		X				
			6. Usted conoce la Política Pública de género que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.						X		X		X		X				
			7. Usted conoce la Política Pública de género que previene y sanciona el hostigamiento sexual en el trabajo.						X		X		X		X				
			8. Usted conoce la Política Pública de género que previene y sanciona el acoso sexual en espacios públicos.						X		X		X		X				
			9. Usted conoce la Política Pública de género que protege al trabajador o trabajadora víctima de violencia, ante despidos arbitrarios (cambiándole de lugar de trabajo sin menoscabo de su remuneración de ser necesario) y el derecho a la suspensión laboral hasta por 5 meses sin goce de haber con opción a retorno.						X		X		X		X				
			10. Usted conoce el código de ética de la Función Pública que prohíbe presionar, amenazar y/o acosar a otro servidor público o subordinado.						X		X		X		X			CONSIDERAR ÍTEM DE TEMPORALIDAD: NUNCA, SIEMPRE, ALGUNA VEZ O UNA VEZ, DOS VECES, TRES VECES...	
	I m p l e m e n t a c i ó n	Difusión		11. Las Políticas Públicas de género mencionadas anteriormente, han sido socializadas en la institución en la que usted labora.						X		X		X		X			
				12. Las Políticas Públicas de género han sido socializadas de forma adecuada responde solo si en la institución en la que usted labora.						X		X		X		X		NO SE ENTIENDE LA PREGUNTA	
				13. Las Políticas Públicas de Género han sido socializadas oportunamente en la institución en la que usted labora.						X		X		X		X		PODRIA SER DE RESPUESTA ABIERTA (CUALITATIVA)	
		Directiva			14. Usted esta de acuerdo en como se nan adecuado o recuerda usted si en la institución en la que labora se le dio a conocer alguna Directiva para la adecuación y cumplimiento de las Políticas Públicas						X		X		X		X		CONSIDERAR PREGUNTA SEMIABIERTA: SÍ - NO. (SI MARCÓ SÍ, ESCRIBA ¿CUÁL ES? O REFORMULAR PREGUNTA
					15.- El código de ética y conducta de la institución en la que usted labora cumple con regular el comportamiento del trabajador según las Políticas Públicas de género						X		X		X		X		
					16. Usted conoce el reglamento de trabajo o en el que haga sus veces, y en el se hace mención sobre las prohibiciones de las políticas públicas mencionadas anteriormente.						X		X		X		X		ESPECIFICAR INSTRUMENTO
		Oportunidad			17. Se le ha entregado o compartido a usted el Código de ética y conducta de la institución en la que labora.						X		X		X		X		
					18. Usted considera que ha sido oportuna la entrega del reglamento interno de trabajo u otra norma que cumpla esa función.						X		X		X		X		X
		E f i c a c i a	Claridad			19. Le queda claro a usted a qué derechos se hacen referencia en las Políticas Públicas de género.						X		X		X		X	
						20. Le quedan claras a usted las prohibiciones a las que hacen referencia las Políticas Públicas de género y las comprende a la perfección.						X		X		X		X	
			Cumplimiento			21. Usted conoce las sanciones a las que estaría sujeto si incumple alguna de las prohibiciones de las Políticas Públicas de género.						X		X		X		X	
						22. Conocer las Políticas Públicas de género ayudan a prevenir las conductas violentas en el entorno laboral.						X		X		X		X	

C o n d u c t a s d e g é n e r o	i a	Casos	23. Durante el año 2015 - 2019, los casos de violencia en el entorno laboral disminuyeron después de la socialización de las Pláticas Públicas de Género.						X	X	X	X			
	D i s c r i m i n a c i ó n	Inequidad	24. Durante el periodo 2015 - 2019, dentro de la institución en la que usted trabaja no existieron casos de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.						X	X	X	X			
				25. Durante el periodo 2015 - 2019, la remuneración mensual no ha sido diferente a la de otros compañeros, sólo por su condición de mujer u hombre.						X	X	X	X		
				26. Durante el periodo 2015 - 2019, al menos una compañera de trabajo o usted necesitó alguna vez de un lactario para facilitarle el cumplimiento de sus labores.						X	X	X	X		
				27. Durante el periodo 2015 - 2019, ninguna compañera de trabajo fue despedida injustificadamente, ni se le dejó de renovar el contrato por motivo de gestación o periodo de descanso por maternidad.						X	X	X	X		
				28. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún compañero de trabajo ha dejado de hacer uso de su licencia por paternidad.						X	X	X	X		
				29. Durante el periodo 2015 - 2019, a ningún compañero de trabajo o a usted, la institución le puso obstáculos para tomar su licencia por paternidad.						X	X	X	X		
			Acoso	30. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de hostigamiento sexual por otro(a) compañero(a) de trabajo.						X	X	X	X		
				31. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) de trabajo ni usted fueron víctimas de acoso sexual por otro(a) compañero(a) de trabajo fuera del centro laboral.						X	X	X	X		
		V i o l e n c i a	sexual	32. Durante el periodo 2015 - 2019, el acoso sexual u hostigamiento sexual no ha sido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.						X	X	X	X		
			Violenci a verbal	33. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de violencia verbal por otro(a) compañero(a) de trabajo.						X	X	X	X		
				34. Durante el periodo 2015 - 2019, la violencia verbal en el trabajo no ha sido ejercida por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.						X	X	X	X		
			Violenci a física	35. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de violencia física por otro(a) compañero(a) de trabajo.						X	X	X	X		
				36. Durante el periodo 2015 - 2019, la violencia física en el trabajo no ha sido ejercida por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.						X	X	X	X		
			Violenci a Psicológ ica	37. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de menosprecio y/o humillaciones por otro(a) compañero(a) de trabajo.						X	X	X	X		
				38. Durante el periodo 2015 - 2019, el menosprecio y/o humillaciones en el trabajo, no han sido ejercidos por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.						X	X	X	X		
		M i c r o m o s a c h i	Sexismo	39. Durante el periodo 2015 - 2019, ninguna vez usted ni un(a) compañero(a) ha sido víctima bromas en doble sentido o chistes mal intencionados por otro(a) compañero(a) de trabajo.						X	X	X	X		
				40. Durante el periodo 2015 - 2019, las bromas en doble sentido o chistes mal intencionados en el trabajo, no han venido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.						X	X	X	X		
				41. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de comentarios sexistas o de algún comentario que le haga sentir inferior por otro(a) compañero(a) de trabajo.						X	X	X	X		
				42. Durante el periodo 2015 - 2019, los comentarios sexistas o de menosprecio hacia la persona, no han venido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.						X	X	X	X		

PODRÍA ENCAJAR UNA PREGUNTA SEMIABIERTA: SÍ - NO. (SI MARCÓ SÍ, ESCRIBA ¿CUÁL ES?

FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Políticas Públicas de género y Conductas de Género		
Objetivo del Instrumento	Recoger información sobre las Políticas Públicas de Género y las Conductas de los trabajadores de Cuna Mas		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial La Libertad. Trujillo – 2015 - 2019		
Nombre y Apellidos del Experto	José Manuel Cubas Vargas	DNI N°	18073683
Título Profesional	Contador Público	Celular	947486025
Dirección Domiciliaria	Schubert N° 801 – Urb. Primavera		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, 09 de noviembre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUECES O DE EXPERTOS

VAR	DIM	INDICA	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre Variable y Dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el Indicador y el Items		Relación entre el Items y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
P o l i t i c a s P ú b l i c a s d e G é n e r o	C o n o c i m i e n t o	Nivel de conocimiento	1. Usted conoce la Política Pública de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.						X		X		X		X		
			2. Usted conoce la Política Pública de género que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.						X		X		X		X		
			3. Usted conoce la Política Pública de Género que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.						X		X		X		X		
			4. Usted conoce la Política Pública de género que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.						X		X		X		X		
			5. Usted conoce la Política Pública de género que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso por maternidad.						X		X		X		X		
			6. Usted conoce la Política Pública de género que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.						X		X		X		X		
			7. Usted conoce la Política Pública de género que previene y sanciona el hostigamiento sexual en el trabajo.						X		X		X		X		
			8. Usted conoce la Política Pública de género que previene y sanciona el acoso sexual en espacios públicos.						X		X		X		X		
			9. Usted conoce la Política Pública de género que protege al trabajador o trabajadora víctima de violencia, ante despidos arbitrarios (cambiándole de lugar de trabajo sin menoscabo de su remuneración de ser necesario) y el derecho a la suspensión laboral hasta por 5 meses sin goce de haber con opción a retomo.						X		X		X		X		
			10. Usted conoce el código de ética de la Función Pública que prohíbe presionar, amenazar y/o acosar a otro servidor público o subordinado.						X		X		X		X		
	I m p l e m e n t a c i ó n	Difusión	11. Las Políticas Públicas de género mencionadas anteriormente, han sido socializadas en la institución en la que usted labora.						X		X		X		X		
			12. Las Políticas Públicas de género han sido socializadas de forma adecuada en la institución en la que usted labora.						X		X		X		X		
			13. Las Políticas Públicas de Género han sido socializadas oportunamente en la institución en la que usted labora.						X		X		X		X		
		Directiva	14. La normatividad vigente de la institución en la que usted labora está acorde con las Políticas Públicas de género mencionadas anteriormente.						X		X		X		X		
			15.- El código de ética y conducta de la institución en la que usted labora cumple con regular el comportamiento del trabajador según las Políticas Públicas de género.						X		X		X		X		
			16. El código de ética y conducta de la institución en la que usted labora, hace mención de las prohibiciones de las políticas públicas de género.						X		X		X		X		
		Oportunidad	17. Se le ha entregado o compartido a usted el Código de ética y conducta de la institución en la que labora.						X		X		X		X		
			18. Se le ha entregado a usted de forma oportuna el Código de ética y conducta de la institución en la que labora.						X		X		X		X		
	E f i c a c i a	Claridad	19. Le queda claro a usted a qué derechos se hacen referencia en las Políticas Públicas de género.						X		X		X		X		
			20. Le quedan claras a usted las prohibiciones a las que hacen referencia las Políticas Públicas de género y las comprende a la perfección.						X		X		X		X		
		Cumplimiento	21. Usted conoce las sanciones a las que estaría sujeto si incumple alguna de las prohibiciones de las Políticas Públicas de género.						X		X		X		X		
			22. Conocer las Políticas Públicas de género ayudan a prevenir las conductas violentas en el entorno laboral.						X		X		X		X		
		Casos	23. Durante el año 2015 - 2019, los casos de violencia en el entorno laboral disminuyeron después de la socialización de las Políticas Públicas de Género.						X		X		X		X		

C o n d u c t a s d e g é n e r o	i s c r i m i n a c i ó n	Inequidad	24. Durante el periodo 2015 - 2019, dentro de la institución en la que usted trabaja no existieron casos de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.							X		X		X		X							
			25. Durante el periodo 2015 - 2019, la remuneración mensual no ha sido diferente a la de otros compañeros, sólo por su condición de mujer u hombre.									X		X		X		X					
			26. Durante el periodo 2015 - 2019, al menos una compañera de trabajo o usted necesitó alguna vez de un lactario para facilitarle el cumplimiento de sus labores.										X		X		X		X				
			27. Durante el periodo 2015 - 2019, ninguna compañera de trabajo fue despedida injustificadamente, ni se le dejó de renovar el contrato por motivo de gestación o periodo de descanso por maternidad.										X		X		X		X				
			28. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún compañero de trabajo ha dejado de hacer uso de su licencia por paternidad.										X		X		X		X				
			29. Durante el periodo 2015 - 2019, a ningún compañero de trabajo o a usted, la institución le puso obstáculos para tomar su licencia por paternidad.										X		X		X		X				
			V i o l e n c i a	Acoso	30. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de hostigamiento sexual por otro(a) compañero(a) de trabajo.									X		X		X		X			
					31. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) de trabajo ni usted fueron víctimas de acoso sexual por otro(a) compañero(a) de trabajo fuera del centro laboral.										X		X		X		X		
					32. Durante el periodo 2015 - 2019, el acoso sexual u hostigamiento sexual no ha sido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.										X		X		X		X		
	Violencia verbal	33. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de violencia verbal por otro(a) compañero(a) de trabajo.											X		X		X		X				
		34. Durante el periodo 2015 - 2019, la violencia verbal en el trabajo no ha sido ejercida por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.											X		X		X		X				
	Violencia física	35. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de violencia física por otro(a) compañero(a) de trabajo.											X		X		X		X				
		36. Durante el periodo 2015 - 2019, la violencia física en el trabajo no ha sido ejercida por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.											X		X		X		X				
		37. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de menosprecio y/o humillaciones por otro(a) compañero(a) de trabajo.											X		X		X		X				
	Psicología	38. Durante el periodo 2015 - 2019, el menosprecio y/o humillaciones en el trabajo, no han sido ejercidos por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.											X		X		X		X				
		M i c r o m o s i s m o	39. Durante el periodo 2015 - 2019, ninguna vez usted ni un(a) compañero(a) ha sido víctima bromas en doble sentido o chistes mal intencionados por otro(a) compañero(a) de trabajo.										X		X		X		X				
	40. Durante el periodo 2015 - 2019, las bromas en doble sentido o chistes mal intencionados en el trabajo, no han venido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.											X		X		X		X					
	41. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de comentarios sexistas o de algún comentario que le haga sentir inferior por otro(a) compañero(a) de trabajo.												X		X		X		X				
	42. Durante el periodo 2015 - 2019, los comentarios sexistas o de menosprecio hacia la persona, no han venido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.												X		X		X		X				



FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Políticas públicas de género		
Objetivo del Instrumento	Medir la influencia de las Políticas Públicas de Género en las Conductas de los trabajadores de Cuna Mas		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial La Libertad. Trujillo – 2015 - 2019		
Nombre y Apellidos del Experto	YONI MATEO VALIENTE SALDAÑA	DNI N°	17879209
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	955666817
Dirección Domiciliaria	JUAN ZAPATA N°764 URB.EL BOQUE		
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha	12 noviembre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUECES O DE EXPERTOS

VAR	DIM	INDICA	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre Variable y Dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el Indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
P o l i t i c a s P ú b l i c a s d e G é n e r o	C o n o c i m i e n t o	Nivel de conocimiento	1. Usted conoce la Política Pública de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.						X		X		X		X			
			2. Usted conoce la Política Pública de género que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.						X		X		X		X			
			3. Usted conoce la Política Pública de Género que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.						X		X		X		X			
			4. Usted conoce la Política Pública de género que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.						X		X		X		X			
			5. Usted conoce la Política Pública de género que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso por maternidad.						X		X		X		X			
			6. Usted conoce la Política Pública de género que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.						X		X		X		X			
			7. Usted conoce la Política Pública de género que previene y sanciona el hostigamiento sexual en el trabajo.						X		X		X		X			
			8. Usted conoce la Política Pública de género que previene y sanciona el acoso sexual en espacios públicos.						X		X		X		X			
			9. Usted conoce la Política Pública de género que protege al trabajador o trabajadora víctima de violencia, ante despidos arbitrarios (cambiándole de lugar de trabajo sin menoscabo de su remuneración de ser necesario) y el derecho a la suspensión laboral hasta por 5 meses sin goce de haber con opción a retorno.						X		X		X		X			
			10. Usted conoce el código de ética de la Función Pública que prohíbe presionar, amenazar y/o acosar a otro servidor público o subordinado.						X		X		X		X			
	I m p l e m e n t a c i ó n	Difusión	11. Las Políticas Públicas de género mencionadas anteriormente, han sido socializadas en la institución en la que usted labora.						X		X		X		X			
			12. Las Políticas Públicas de género han sido socializadas de forma adecuada en la institución en la que usted labora.						X		X		X		X			
			13. Las Políticas Públicas de Género han sido socializadas oportunamente en la institución en la que usted labora.						X		X		X		X			
		Directivas	14. La normatividad vigente de la institución en la que usted labora está acorde con las Políticas Públicas de género mencionadas anteriormente.						X		X		X		X			
			15.- El código de ética y conducta de la institución en la que usted labora cumple con regular el comportamiento del trabajador según las Políticas Públicas de género.						X		X		X		X			
			16. El código de ética y conducta de la institución en la que usted labora, hace mención de las prohibiciones de las políticas públicas de género.						X		X		X		X			
		Oportunidad	17. Se le ha entregado o compartido a usted el Código de ética y conducta de la institución en la que labora.						X		X		X		X			
			18. Se le ha entregado a usted de forma oportuna el Código de ética y conducta de la institución en la que labora.						X		X		X		X			
		E f i c i a	Claridad	19. Le queda claro a usted a qué derechos se hacen referencia en las Políticas Públicas de género.						X		X		X		X		
				20. Le quedan claras a usted las prohibiciones a las que hacen referencia las Políticas Públicas de género y las comprende a la perfección.						X		X		X		X		
			Cumplimiento	21. Usted conoce las sanciones a las que estaría sujeto si incumple alguna de las prohibiciones de las Políticas Públicas de género.						X		X		X		X		
				22. Conocer las Políticas Públicas de género ayudan a prevenir las conductas violentas en el entorno laboral.						X		X		X		X		
				23. Durante el año 2015 - 2019, los casos de violencia en el entorno laboral disminuyeron después de la socialización de las Políticas Públicas de Género.						X		X		X		X		

C o n d u c t a s d e g é n e r o	i s c r i m i n a c i ó	Inequidad	24. Durante el periodo 2015 - 2019, dentro de la institución en la que usted trabaja no existieron casos de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.							X		X		X		X			
			25. Durante el periodo 2015 - 2019, la remuneración mensual no ha sido diferente a la de otros compañeros, sólo por su condición de mujer u hombre.							X		X		X		X			
			26. Durante el periodo 2015 - 2019, al menos una compañera de trabajo o usted necesitó alguna vez de un lactario para facilitarle el cumplimiento de sus labores.								X		X		X		X		
			27. Durante el periodo 2015 - 2019, ninguna compañera de trabajo fue despedida injustificadamente, ni se le dejó de renovar el contrato por motivo de <u>gestación o periodo de descanso por maternidad</u> .								X		X		X		X		
			28. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún compañero de trabajo ha dejado de hacer uso de su licencia por paternidad.								X		X		X		X		
			29. Durante el periodo 2015 - 2019, a ningún compañero de trabajo o a usted, la institución le puso obstáculos para tomar su licencia por paternidad.								X		X		X		X		
	V i o l e n c i a	Acoso	30. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de <u>hostigamiento sexual por otro(a) compañero(a) de trabajo</u> .								X		X		X		X		
			31. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) de trabajo ni usted fueron víctimas de acoso sexual por otro(a) compañero(a) de trabajo fuera del centro laboral.									X		X		X		X	
		sexual	32. Durante el periodo 2015 - 2019, el acoso sexual u hostigamiento sexual no ha sido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.									X		X		X		X	
			33. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de <u>violencia verbal por otro(a) compañero(a) de trabajo</u> .									X		X		X		X	
		Verbal	34. Durante el periodo 2015 - 2019, la violencia verbal en el trabajo no ha sido ejercida por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.									X		X		X		X	
			35. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de <u>violencia física por otro(a) compañero(a) de trabajo</u> .									X		X		X		X	
		física	36. Durante el periodo 2015 - 2019, la violencia física en el trabajo no ha sido ejercida por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.									X		X		X		X	
			37. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de <u>menosprecio y/o humillaciones por otro(a) compañero(a) de trabajo</u> .									X		X		X		X	
	Psicológica	38. Durante el periodo 2015 - 2019, el menosprecio y/o humillaciones en el trabajo, no han sido ejercidos por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.									X		X		X		X		
		39. Durante el periodo 2015 - 2019, ninguna vez usted ni un(a) compañero(a) ha sido víctima bromas en doble sentido o chistes mal intencionados por otro(a) compañero(a) de trabajo.									X		X		X		X		
	M i c r o m o a c h i	Sexismo	40. Durante el periodo 2015 - 2019, las bromas en doble sentido o chistes mal intencionados en el trabajo, no han venido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.								X		X		X		X		
			41. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de comentarios sexistas o de algún comentario que le haga sentir inferior por otro(a) compañero(a) de trabajo.									X		X		X		X	
			42. Durante el periodo 2015 - 2019, los comentarios sexistas o de menosprecio hacia la persona, no han venido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima.									X		X		X		X	
											X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 5

Alfa de Crombach – Variable 1 Políticas públicas de género

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	23

Anexo 6

Alfa de Crombach – Variable 2 Conductas de género

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	19

Anexo 7 Instrumento (Google forms)

29/11/2020

ESTUDIO DE GÉNERO

ESTUDIO DE GÉNERO

El presente cuestionario es parte de un estudio de investigación, por lo que se le pide ser completamente sincero, para ello se le garantiza que sus respuestas serán presentadas de forma tabulada y serán usadas exclusivamente con fines de investigación; es por ello que no se le solicitará ningún dato personal que le pueda identificar. Los datos que se solicitan a continuación son parte de la caracterización y segmentación de la población encuestada.

*Obligatorio

1. Edad *

Marca solo un óvalo.

- De 18 a 25 años
 De 26 a 40 años
 De 41 a 50 años
 de 51 años a más

2. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- Femenino
 Masculino

3. Antigüedad laboral *

Marca solo un óvalo.

- Menor a 18 meses
 De 18 a 24 meses
 De 25 meses a más

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nU7eSVQK3Rh568nD9B3WgECMmD.asv/BIq4vdt>

1/14

29/11/2020

ESTUDIO DE GÉNERO

A continuación, se plantean una serie de afirmaciones con 5 alternativas de respuesta, usted deberá responder si está de acuerdo o en desacuerdo con dichas afirmaciones; no obstante, también podrá responder de forma neutral de ser el caso. Para ello deberá tener en cuenta lo siguiente:

POLÍTICAS DE GÉNERO

- 1 = Totalmente en desacuerdo
 2 = En desacuerdo
 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4 = De acuerdo
 5 = Totalmente de acuerdo

4. Usted conoce la Política Pública de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

5. Usted conoce la Política Pública de género que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

29/11/2020

ESTUDIO DE GÉNERO

6. Usted conoce la Política Pública de Género que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

7. Usted conoce la Política Pública de género que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

8. Usted conoce la Política Pública de género que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso por maternidad. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nU7eSVQK3Rh568nD9B3WgECMmD.asv/BIq4vdt>

3/14

29/11/2020

ESTUDIO DE GÉNERO

9. Usted conoce la Política Pública de género que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

10. Usted conoce la Política Pública de género que previene y sanciona el hostigamiento sexual en el trabajo. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

11. Usted conoce la Política Pública de género que previene y sanciona el acoso sexual en espacios públicos. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nU7eSVQK3Rh568nD9B3WgECMmD.asv/BIq4vdt>

4/14

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nU7eSVQK3Rh568nD9B3WgECMmD.asv/BIq4vdt>

4/14

- 12. Usted conoce la Política Pública de género que protege al trabajador o trabajadora víctima de violencia, ante despidos arbitrarios (cambiándole de lugar de trabajo sin menoscabo de su remuneración de ser necesario) y el derecho a la suspensión laboral hasta por 5 meses sin goce de haber con opción a retorno. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 13. Usted conoce el código de ética de la Función Pública que prohíbe presionar, amenazar y/o acosar a otro servidor público o subordinado. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 14. Las Políticas Públicas de género mencionadas anteriormente, han sido socializadas en la institución en la que usted labora. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nIU7eSVQK3R1S65nD9B3WgEC1MmDasvEIKq4eDt>

- 19. El código de ética y conducta de la institución en la que usted labora, hace mención de las prohibiciones de las políticas públicas de género. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 20. Se le ha entregado o compartido a usted el Código de ética y conducta de la institución en la que labora. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 21. Se le ha entregado a usted de forma oportuna el Código de ética y conducta de la institución en la que labora. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 22. Le queda claro a usted a qué derechos se hacen referencia en las Políticas Públicas de género. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nIU7eSVQK3R1S65nD9B3WgEC1MmDasvEIKq4eDt>

- 15. Las Políticas Públicas de género han sido socializadas de forma adecuada en la institución en la que usted labora. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 16. Las Políticas Públicas de género han sido socializadas oportunamente en la institución en la que usted labora. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 17. La normatividad vigente de la institución en la que usted labora está acorde con las Políticas Públicas de género mencionadas anteriormente. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 18. El código de ética y conducta de la institución en la que usted labora cumple con regular el comportamiento del trabajador según las Políticas Públicas de género. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nIU7eSVQK3R1S65nD9B3WgEC1MmDasvEIKq4eDt>

- 23. Le quedan claras a usted las prohibiciones a las que hacen referencia las Políticas Públicas de género y las comprende a la perfección. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 24. Usted conoce las sanciones a las que estaría sujeto si incumple alguna de las prohibiciones de las Políticas Públicas de género. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 25. Conocer las Políticas Públicas de género ayudan a prevenir las conductas violentas en el entorno laboral. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 26. Durante el periodo 2015 - 2019, dentro de la institución en la que usted trabaja no existieron casos de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nIU7eSVQK3R1S65nD9B3WgEC1MmDasvEIKq4eDt>

CONDUCTAS DE GÉNERO

A continuación, se plantean una serie de afirmaciones con 5 alternativas de respuesta, usted deberá responder si está de acuerdo o en desacuerdo con dichas afirmaciones; no obstante, también podrá responder de forma neutral de ser el caso. Para ello deberá tener en cuenta lo siguiente:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
 2 = En desacuerdo
 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4 = De acuerdo
 5 = Totalmente de acuerdo

27. Durante el periodo 2015 - 2019, dentro de la institución en la que usted trabaja no existieron casos de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

28. Durante el periodo 2015 - 2019, la remuneración mensual no ha sido diferente a la de otros compañeros, sólo por su condición de mujer u hombre. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

29. Durante el periodo 2015 - 2019, al menos una compañera de trabajo o usted necesitó alguna vez de un lactario para facilitarle el cumplimiento de sus labores. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nU7eSVQK3jRh568hD963WgEC1MmDasVBIkq4/edit>

33. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de hostigamiento sexual por otro(a) compañero(a) de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

34. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) de trabajo ni usted fueron víctimas de acoso sexual por otro(a) compañero(a) de trabajo fuera del centro laboral. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

35. Durante el periodo 2015 - 2019, el acoso sexual u hostigamiento sexual no ha sido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

36. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de violencia verbal por otro(a) compañero(a) de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nU7eSVQK3jRh568hD963WgEC1MmDasVBIkq4/edit>

30. Durante el periodo 2015 - 2019, ninguna compañera de trabajo fue despedida injustificadamente, ni se le dejó de renovar el contrato por motivo de gestación o periodo de descanso por maternidad. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

31. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún compañero de trabajo ha dejado de hacer uso de su licencia por paternidad. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

32. Durante el periodo 2015 - 2019, a ningún compañero de trabajo o a usted, la institución le puso obstáculos para tomar su licencia por paternidad. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nU7eSVQK3jRh568hD963WgEC1MmDasVBIkq4/edit>

37. Durante el periodo 2015 - 2019, la violencia verbal en el trabajo no ha sido ejercida por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

38. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de violencia física por otro(a) compañero(a) de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

39. Durante el periodo 2015 - 2019, la violencia física en el trabajo no ha sido ejercida por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la víctima. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

40. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron víctimas de menosprecio y/o humillaciones por otro(a) compañero(a) de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

<https://docs.google.com/forms/d/1wZ4nU7eSVQK3jRh568hD963WgEC1MmDasVBIkq4/edit>

- 41. Durante el periodo 2015 - 2019, el menosprecio y/o humillaciones en el trabajo, no han sido ejercidos por un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la victima. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 42. Durante el periodo 2015 - 2019, ninguna vez usted ni un(a) compañero(a) ha sido victima bromas en doble sentido o chistes mal intencionados por otro(a) compañero(a) de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 43. Durante el periodo 2015 - 2019, las bromas en doble sentido o chistes mal intencionados en el trabajo, no han venido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la victima. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 44. Durante el periodo 2015 - 2019, ningún(a) compañero(a) ni usted fueron victimas de comentarios sexistas o de algún comentario que le haga sentir inferior por otro(a) compañero(a) de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

- 45. Durante el periodo 2015 - 2019, los comentarios sexistas o de menoscabo hacia la persona, no han venido por parte de un(a) compañero(a) del sexo opuesto de la victima. *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Google no creó ni aprobó este contenido.



Anexo 8
Prueba de normalidad de las variables 1 y 2

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO	,163	40	,009	,951	40	,084
CONDUCTAS DE TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS	,137	40	,056	,947	40	,058

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 9

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título: “Políticas Públicas de Género y su influencia en conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 - 2019					
Formulación del Problema	Hipótesis	Objetos	Variables e indicadores		
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la influencia de las Políticas Públicas de Género en las conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Las Políticas Públicas de Género influyen en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de las Políticas Públicas de Género en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas. Trujillo 2015 - 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar el nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019. Determinar el nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019. Determinar el nivel de conocimiento de las Políticas Públicas de Género y su relación con las Conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.</p>	Variable 1: Políticas públicas de género		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
			Conocimiento	+ Nivel de conocimiento	Ordinal
			Implementación	+ Difusión + Directivas + Adecuación + Oportunidad	
Eficacia	+ Claridad + Cumplimiento + Disminución de casos				

			Variable 2: Conductas de género		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
	<p>Hipótesis Nula: Las Políticas Públicas de Género no influyen en las Conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019</p>	Determinar la Oportunidad en la Implementación de Políticas Públicas de Género y su relación con las Conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.	Discriminación	+ Inequidades	Ordinal
		Determinar la Eficacia de Políticas Públicas de Género y su relación con las Conductas de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.	Violencia	+ Acoso sexual	
		Determinar las Conductas y su relación con la Edad de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.		+ Violencia verbal	
		Determinar las Conductas y su relación con el Sexo de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019.		+ Violencia física	
				+ Violencia psicológica	
	Micromachismos	+ Sexismo			

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	DISCRIMINACION	VIOLENCIA	MICROMACHISMOS
1	5	5	2	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2				75	27	39	9
2	3	5	5	5	3	3	4	4	4	1	2	5	5	1	3	2	2	3	3				63	24	29	10
3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				74	21	37	16
4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	4	4				63	21	30	12
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				93	28	45	20
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3				64	21	30	13
7	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4				84	24	44	16
8	3	5	2	3	3	2	5	2	2	4	4	2	1	1	4	2	3	2	2				52	18	25	9
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				57	18	27	12
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				76	24	36	16
11	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	2	4				65	22	28	15
12	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				74	22	36	16
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4				90	30	44	16
14	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2				52	19	24	9
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				94	29	45	20
16	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				81	27	38	16
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				93	28	45	20
18	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4				74	24	36	14
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				59	20	27	12
20	3	5	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3				60	19	29	12
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4				75	25	36	14
22	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3				61	18	30	13
23	3	5	1	2	4	4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	4	4	3	3				48	19	15	14
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3				85	29	45	11
25	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				78	25	37	16
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2				77	30	39	8
27	3	5	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	5	2	2	4	3	2	2				51	16	24	11
28	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				93	28	45	20
29	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3				41	14	19	8
30	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4				80	22	39	19
31	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2				52	24	20	8
32	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4				86	26	44	16
33	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				91	26	45	20
34	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2				62	18	32	12
35	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5				78	29	33	16
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				94	29	45	20
37	4	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				56	17	27	12
38	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3				82	29	39	14
39	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				91	26	45	20
40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4				80	28	40	12
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.3	1.1	1.2	1.5	1.5	1.2	1.1	1	1.2	1					19.34	69.39	13.99
						7									11				4.3							