



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**Implementación de guarderías en instituciones
estatales como mecanismo para garantizar el
derecho al trabajo de Servidoras Públicas**

**PARA OBTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

Autora

Bach. Muñoz Montoya Aretusa Irina Esther

<https://orcid.org/0009-0002-6353-5670>

Asesora

Mg. Hananel Cassaro Cecilia Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0002-5337-7253>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel - Perú

2025


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresada del Programa de **Derecho** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

IMPLEMENTACIÓN DE GUARDERÍAS EN INSTITUCIONES ESTATALES COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE SERVIDORAS PÚBLICAS

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

MUÑOZ MONTOYA ARETUSA IRINA ESTHER	DNI: 72431791	
---------------------------------------	---------------	---

Pimentel, 22 de enero del 2025




23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 21%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**IMPLEMENTACIÓN DE GUARDERÍAS EN INSTITUCIONES ESTATALES COMO
MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE
SERVIDORAS PÚBLICAS**

Aprobación del jurado

Dra. Uchofen Urbina Angela Katherine
Presidente del Jurado de Tesis

Mg. Inoñan Mujica Yannina Jannett
Secretario del Jurado de Tesis

Mg. Hananel Cassaro Cecilia Elizabeth
Vocal del Jurado de Tesis

IMPLEMENTACIÓN DE GUARDERÍAS EN INSTITUCIONES ESTATALES COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE SERVIDORAS PÚBLICAS

Resumen

Esta investigación propone la implementación obligatoria de guarderías en instituciones estatales como una medida para garantizar el derecho al trabajo de las servidoras públicas. La propuesta legislativa busca reducir el ausentismo y la deserción laboral de las mujeres, promoviendo la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades de cuidado familiar. A través de esta propuesta, se pretende aumentar la participación femenina en sectores clave como la economía y la política, mejorando la representación de mujeres en los niveles de gobierno. La investigación es de tipo explorativo, utiliza un enfoque metodológico mixto, que combina métodos descriptivos y cualitativos, con un diseño no experimental, propositivo. Los resultados incluyen una propuesta legislativa respaldada por un análisis de normativas nacionales e internacionales que promueven el derecho al trabajo y la igualdad de género, así como la protección estatal a las familias, con especial énfasis en el bienestar de menores durante la primera infancia. La investigación concluye que, aunque las normativas nacionales e internacionales reconocen el derecho de las mujeres al trabajo, es esencial implementar políticas públicas concretas que garanticen su aplicación efectiva. Se destaca que países como Chile, Estados Unidos y el Reino Unido ya han adoptado políticas de subsidio para el cuidado infantil, facilitando a las mujeres su desarrollo profesional. Además, mediante encuestas, se evaluó el impacto de la implementación de guarderías, evidenciando su relevancia para mejorar la igualdad de oportunidades y la estabilidad laboral de las mujeres en el sector público.

Palabras Clave: Igualdad de género, brecha de género, derecho al trabajo, servidora pública, representación femenina.

Abstract

This research proposes the mandatory implementation of daycare centers in state institutions as a measure to guarantee the right to work of public servants. This regulatory proposal seeks to reduce absenteeism and job desertion among women, promoting a balance between work life and family care responsibilities. Through this proposal, the aim is to increase female participation in key sectors such as the economy and politics, improving the representation of women at government levels. The research is the exploratory type, uses a mixed methodological approach, which combines descriptive and qualitative methods, with a non-experimental and purposeful design. The results include a legislative proposal supported by an analysis of national and international regulations that promote the right to work and gender equality, as well as state protection for families, with special emphasis on the well-being of children

during early childhood. The research concludes that, although national and international regulations recognize women's right to work, it is essential to implement specific public policies that guarantee their effective application. It is highlighted that countries such as Chile, the United States and the United Kingdom have already adopted subsidy policies for child care, facilitating women's professional development. In addition, through surveys, the impact of the implementation of daycare centers was evaluated, evidencing its relevance to improve equal opportunities and job stability for women in the public sector.

Keywords: gender equality, gender gap, right to work, female public servant, female representation.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, persisten desigualdades de género, especialmente relacionadas al heterogéneo nivel de oportunidades laborales entre hombres y mujeres; la exigencia hacia las mujeres por el cumplimiento del trabajo reproductivo perdura como un obstáculo significativo para su desarrollo profesional y productivo. Para el enfoque académico de la autora, esta problemática no solo limita el acceso del derecho al trabajo a las mujeres, sino, además, vista desde el sector público, continúa siendo una dificultad para alcanzar una administración pública inclusiva, equitativa y con representación femenina.

Pese a que la mujer constituye una proporción considerable dentro del sector público, su acceso a posiciones de liderazgo, toma de decisiones y cargos de mayor jerarquía está marcado por desventajas estructurales como la imposibilidad de conciliar el trabajo productivo y reproductivo, a causa de la desproporcionada carga de trabajo reproductivo en comparación con los hombres; y de la falta de acceso a cuidados infantiles de calidad.

Sumado a ello, otras barreras como falta de aplicación de políticas de igualdad de género, sobrecarga de trabajo no remunerado, expectativas de género, así como acoso sexual y discriminación.

La preferencia de las mujeres por jornadas laborales reducidas o la interrupción de sus trayectorias profesionales para equilibrar las responsabilidades de cuidado en el hogar con el trabajo remunerado contribuye a las desiguales de roles en el cuidado y protección social entre géneros, especialmente ante la carencia de sistemas de cuidado adecuados o una distribución equitativa del trabajo no remunerado en los hogares (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Además, la alta representación de mujeres en empleos informales y precarios afecta su capacidad para acceder a derechos de los jubilados en el régimen de contribución de pensiones, lo que a su vez significa una latente intimidación a la libertad económica durante la vejez.

Las estadísticas presentadas por la autora en esta investigación, revelan la situación de informalidad en la que laboran miles de mujeres en el Perú, y millones de ellas en el mundo; así como salarios bajos, inferiores índices de aporte de mujeres al sistema de salud, pensiones y subsidios, menor tiempo de acceso libre, así como estadísticas que representan la participación de las mujeres en el sector público y su poca presencia en puestos representativos y de toma de decisiones, en los tres niveles de gobierno.

Para empezar, desarrollando al tema, es necesario iniciar a través del estudio de la **definición del derecho al trabajo**, al respecto Krotoschin (1955) afirma que, es un grupo de principios, así como normas jurídicas las que se destinan a conducir una conducta en las personas, quienes se encuentran en un determinado lugar en la sociedad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos conocida también por sus siglas DUDH señala que toda persona, entendiéndose como hombres y mujeres, tienen “derechos y libertades sin distinción alguna” (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

La DUDH, igualmente, reconoce el derecho a recibir seguros en circunstancias que puedan afectar los medios de subsistencia y que estén fuera del control de la persona. El último párrafo del artículo concluye en que, tanto la maternidad, así como también la infancia tienen derecho a recibir cuidados y asistencia especiales, y todos los niños, sin distinguir si estos nacen dentro o fuera del matrimonio, tienen derecho a gozar de una protección social igualitaria.

Además, el derecho al trabajo es considerado un derecho esencial, reconocido por diferentes tratados internacionales. En particular, el artículo 6 del PIDESC señala que los países firmantes de este pacto se comprometen a garantizar el derecho de sus ciudadanos a acceder al empleo. Este derecho asegura que todas las personas puedan buscar y obtener un trabajo, ya sea por elección personal o como medio para su sustento. Además, los Estados miembros se comprometen, mediante este marco normativo, a adoptar las medidas necesarias para asegurar que se respete y proteja este derecho.

El trabajo no solo es fundamental para la supervivencia, sino que también es crucial para el ejercicio de otros derechos humanos, siendo un componente esencial de la dignidad humana. Toda persona debe tener la oportunidad de trabajar en condiciones que le permitan vivir con respeto y dignidad, promueve su desarrollo personal y reconocimiento social.

Con respecto al enfoque de género, este ha sido utilizado para asignar los roles en la vida del ciudadano, especialmente en cuanto al trabajo de varones y mujeres, este hace uso del enfoque cultural de género para dividir por sexo el trabajo.

Una labor primordial del enfoque feminista de los años setenta, fue definir los conceptos de "producción", "reproducción" y "trabajo", destacando especialmente la importancia del trabajo doméstico y las responsabilidades del hogar que tradicionalmente recaían en las mujeres. Además, el debate sobre el trabajo doméstico, principalmente en países anglosajones en los años setenta, resaltó su relevancia para el funcionamiento del sistema económico (Benería, 2007).

Según la teoría más aceptada, el trabajo puede ser dividido en dos tipos, **trabajo productivo y trabajo reproductivo**. Así, en las sociedades patriarcales, los hombres tienden a asumir el trabajo productivo fuera del hogar, mientras que las mujeres suelen encargarse de manera exclusiva del trabajo reproductivo, referente al cuidado de la familia y mantenimiento del hogar.

Al respecto, Cassier (2006) afirma que, en la medida que las mujeres continúen siendo las principales o únicas responsables del trabajo reproductivo, sus posibilidades de acceder a empleos bien remunerados o de alcanzar independencia económica continuarán siendo limitadas. Esta situación eterniza la dependencia económica, lo que debilita la igualdad de género. Las familias alrededor del mundo, se ven cada vez más en la encrucijada de elegir entre satisfacer las necesidades de cuidado de sus miembros o asegurar ingresos suficientes provenientes del trabajo remunerado, lo que tiene implicaciones directas en la perpetua pobreza, educación deficiente y el trabajo infantil.

El análisis del uso del tiempo de hombres y mujeres, ha permitido comprender de forma más profunda, las desigualdades de género, lo que a su vez tiene repercusiones claves en la construcción de políticas públicas orientadas a la equidad laboral y al desarrollo social.

En la actualidad, la realidad laboral es mucho más compleja, lo que exige a las familias, especialmente a las mujeres, superar el dilema entre el trabajo productivo y el reproductivo, desde una perspectiva de género. Esto significa lograr hacer visibles las desigualdades en las oportunidades, la libertad y el poder entre mujeres y hombres, así como lograr entender que el sistema económico se organiza en torno a las esferas productiva y reproductiva, que usualmente afecta de manera desigual a ambos géneros.

Muchas familias, eligen el trabajo productivo de ambos padres, destinando el cuidado de los niños y adolescentes a personas que no se encuentran capacitadas para educar correctamente, abuelos cansados, empleadas domésticas, o simplemente a cargo de la tecnología como televisión o video juegos, lo que da como resultado niños con un bajo nivel académico y con falta de inteligencia emocional.

En muchos países, la contribución económica de las mujeres a través del trabajo no remunerado supera incluso la de cualquier otra actividad económica.

Las estadísticas para el año 2022 en países de ALC muestran que los índices de **tasa de desempleo para las mujeres** alcanzan el 9,0%, en comparación con el 6,1% para los hombres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2023).

Las desigualdades de género se pueden observar a través de los ingresos. Los sectores que mayor empleo generan para las mujeres suelen ofrecer salarios más bajos, como en el comercio, hotelería, la restauración, manufactura y el trabajo doméstico remunerado. Además, áreas tradicionalmente ocupadas por mujeres, como educación, salud y asistencia social, presentan diferencias salariales significativas en favor de los hombres. En el sector de la salud y la asistencia social, las mujeres obtienen solo el 60% de lo que ganan

los hombres (CEPAL, 2023). Este fenómeno es denominado como segmentación horizontal de género.

Ante este estudio, la autora afirma que, si bien las mujeres ingresan al mercado laboral en mayor proporción, este porcentaje no es significativo, en cuanto la brecha de desigualdad sigue percibiéndose en igual medida, en cuanto a la labor del hombre y la mujer.

Las razones por las que las mujeres llevan a cabo trabajos no remunerados en el hogar son diversas y están vinculadas a estereotipos culturales que las limitan a roles de cuidado en un contexto marcado por la desigual distribución del trabajo, en cuanto a roles de género. Además, la discriminación en el mercado laboral, donde las mujeres enfrentan peores condiciones salariales y de empleo que los hombres, también limita la participación de las mujeres en el trabajo denominado productivo.

La sociedad obliga a las mujeres, en su rol de cuidado, a atender labores similares a las de un trabajo remunerado, sin obtener una remuneración económica.

En relación con el impacto de la maternidad y el estado civil de las mujeres, se observa que es común que las mujeres experimenten ausencias prolongadas en el ámbito laboral, lo cual puede generar una disminución en su productividad a lo largo del tiempo. Este período fuera del mercado de trabajo no solo afecta la productividad laboral, sino que también refuerza roles de género tradicionales que predominan en la sociedad. Este fenómeno, a su vez, puede tener efectos a largo plazo, limitando la participación de las mujeres en el ámbito laboral y perpetuando su desventaja en términos de igualdad de oportunidades.

Según Fisher (2000), las **habilidades esenciales de la mujer** -con las que aporta en una determinada actividad económica y en la realización de sus labores reproductivas y productivas- son, la facilidad de comunicarse, capacidad para interpretar señales no verbales, tales como posturas y expresiones faciales, sensibilidad emocional, empatía, desarrollados sentidos del tacto, olfato y oído, paciencia, habilidad para realizar múltiples tareas simultáneamente, habilidades para la planificación a largo plazo, talento para establecer

redes de contacto y negociar, impulso maternal, y una preferencia por la cooperación, consenso y liderazgo colaborativo.

Vale decir qué, las mujeres ejercen el poder de manera democrática, dialogante, didáctica, consensuada y mediadora. Favorecen un liderazgo multidireccional y multidimensional que promueve valores y acciones colectivas, mostrando perseverancia y seguridad en su liderazgo. Son creativas en sus enfoques de dirección, abiertas a la comunicación y relaciones personales, y desarrollan políticas de cooperación y participación. Fomentan la gestión colaborativa, construyen redes informales para cohesionar y vincular a los miembros, y prefieren enfoques consultivos y cooperativos. Además, prestan atención al bienestar emocional y promueven una "inteligencia emocional" sensible hacia las emociones y situaciones personales de los demás. Cualidades que hoy en día son requeridas en sobremanera en la gestión del servicio público, en las diferentes áreas de las entidades de gobierno peruano.

De otro lado, en relación al nivel educativo de las mujeres; Aguirre (2003) señaló que, precisamente, ante el incremento constante en los niveles educativos de las mujeres y su creciente participación en la actividad económica, especialmente entre las madres, ha disminuido notablemente la tasa de natalidad. Aunque en toda la región de América Latina ha habido un aumento en el índice de actividad de mujeres entre veinte a cuarenta y cuatro años con hijos, así como en su anhelo de autonomía financiera y desarrollo personal, la disponibilidad pública de servicios de cuidado ha sido limitada.

La falta de apoyo en el cuidado familiar se vuelve especialmente evidente en los hogares donde las mujeres que trabajan no reciben la ayuda necesaria de sus parejas o de otros miembros de la familia, lo que genera un alto nivel de tensión, principalmente para ellas. Además, en el ámbito público, se observa una falta de atención hacia las necesidades de cuidado de diversos grupos, como madres de niños pequeños, ancianos, enfermos y discapacitados, lo que resalta la necesidad de mejorar el alcance de estos servicios en todo América Latina.

Aunque la plena participación de las mujeres en el mercado laboral es un derecho fundamental y una condición para garantizar su libertad económica, esto no resuelve automáticamente la desigualdad en la distribución del trabajo, lo que resulta en una carga de trabajo total mayor para las mujeres en comparación con los hombres en todos los países de la región. La distribución desigual de las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidado, que recae principalmente en las mujeres, genera una barrera para su participación plena en el mercado laboral, lo que, a su vez, continúa manteniendo las desigualdades de género.

Para superar estas desigualdades estructurales y avanzar hacia la igualdad de género, es esencial reconocer y valorar el aporte económico de las mujeres, especialmente a través del trabajo no remunerado que realizan en el hogar y en la comunidad. Para abordar esta problemática, se requiere la implementación de políticas que fomenten una distribución más justa del trabajo entre hombres y mujeres, así como una redistribución equitativa entre los hogares, la sociedad y el Estado. Este análisis es necesario para el diseño de políticas efectivas que combatan las desigualdades de género en el ámbito laboral, identificando desafíos y barreras que limitan el acceso a nuevas oportunidades, tanto académicas como profesionales, en un contexto de constantes cambios sociales (CEPAL, 2017).

Otra barrera estructural que acrecienta los niveles de desigualdad laboral entre hombres y mujeres, es el **trabajo informal**, en el que especialmente se encuentran posicionadas las mujeres, alrededor del mundo y en nuestro país, las cifras son alarmantes. Al respecto Baylos (2015) manifiesta en relación al trabajo informal, que este se encuentra en un contexto de aumento de ilegalidad y dictadura en las instituciones y organizaciones de trabajo, manifestándose cada vez más como un hecho periódico, lo que generaliza la idea de que, alcanzar un empleo informal no puede ser considerado como un trabajo sin derechos, sino que en opinión del autor, un trabajo solo puede ser considerado como tal en la medida que se cumplan las formalidades requeridas para ofrecerlo, de lo contrario, no podemos hablar de un trabajo, en cuanto vulnera la dignidad del trabajador al no contar con los

beneficios sociales básicos que concurren al derecho al trabajo, tales como seguridad social, vacaciones, compensaciones y gratificaciones, según el régimen laboral correspondiente al tipo de empresa o institución empleadora legalmente constituida.

Aproximándonos a una realidad más cercana, las cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), nos revela un panorama de la **fuerza laboral en nuestro país**. En 2022, la tasa de PEA, conocida como fuerza de trabajo o población económicamente activa en el Perú era de 18 millones 184 mil 300 personas. De esta cifra podemos distinguir que las mujeres ocuparon un 63,3%, correspondiente a 8 millones 179 mil 400 eran mujeres. De ellas, 468 mil 900 mujeres se encontraban sin empleo, correspondiente al 5,7%.

Según INEI (2023), las actividades económicas en las que la población femenina peruana, desarrolla actividades económicas es: servicios 41,3%, comercio 26,3%, agricultura, pesca y minería 24,2%, mientras el sector manufactura alcanza tan solo un 7,6%. Mientras los hombres se desarrollan en actividades tales como servicios 40,2%, agricultura, pesca y minería 26,7%, construcción 12,5%, comercio 11,6% y manufactura 8,9%.

Pese a que se puede observar el incremento de la fuerza laboral de las mujeres, este aumento no alcanza a reflejar la igualdad de oportunidades laborales y de ingresos. Las mujeres tienen mayor probabilidad a comparación de los hombres de emplearse en actividades de baja productividad. Este trabajo suele caracterizarse por ser mal remunerado, inestable e incluso informal, lo que se traduce en la ausencia de beneficios sociales, ausencia de aporte a sistema de pensiones y falta de acceso a un sistema de salud y subsidios. Además, un 42,2% de las mujeres que trabajan, son trabajadoras independientes o por cuenta propia. Del porcentaje mencionado en el párrafo anterior, finalmente un 14,6 % de mujeres que se encuentran en la categoría PEA ocupada, realizan un empleo no remunerado (INEI, 2023).

El 30,2% de mujeres no obtiene ingresos propios, cifra que duplica el índice de hombres sin ingresos, que alcanza solo un 13,1% (mujeres y hombres mayores de 14 años sin ingresos propios). Estas cifras son más visibles en la zona rural del país, donde las mujeres alcanzan un 40,8% de porcentaje de población femenina sin ingresos propios. Además, y mucho más preocupante aún es la cifra que refleja la ausencia de ingresos propios en adultos mayores de 60 años; en el que la estadística arroja un 33,6% de población femenina, duplicando nuevamente al 15,9 % alcanzado por los hombres.

En cuanto al **índice de desarrollo de género**, este se mide por dos indicadores, educación y participación en la política. Así, CEPAL (2023) advierte la desigualdad existente en torno a la educación, en diferentes departamentos del Perú, haciendo un total de 10,1 puntos porcentuales de distancia entre hombres y mujeres con acceso a la educación, con mayor participación de varones sobre mujeres. Además, explica que son Puno con 23,1 puntos porcentuales entre hombres y mujeres; Apurímac con 18,9 puntos porcentuales; y Huancavelica con 18,4 puntos porcentuales de la brecha de género, los departamentos que encabezan la lista; mientras que los departamentos en los que se refleja una menor desigualdad de género son Callao con 7,7 puntos porcentuales, San Martín con 7,3 y Tumbes con 3,3.

Si bien, las cifras de desigualdad en el Perú, alcanzaron un descenso, en 0,19 puntos porcentuales, pasando de 0,55 a 0,36 durante los años 1995 a 2022; en el año 2024, la brecha de género presentó un incremento porcentual de 0,009 puntos sobre el año 2023, retrocediendo seis posiciones con respecto a la posición alcanzada en el 2023 (Foro Mundial Económico, 2023).

Según afirma Servicio Civil en el Perú, en su publicación "**La Mujer en el servicio civil peruano 2024**", son ocho millones de trabajadores asalariados en el Perú, de los cuales, 1,4 millones, es decir, el 16.7 %, laboran en la administración pública. En el 2022, el 47.3 % estaba conformada por mujeres y el 52.7% restante por varones. Además, la población peruana conformadas por alrededor de 10 millones de hogares, el 11.5% cuenta con al menos

un miembro que trabaja en la administración pública. Estos hogares alcanzan un poco más de 1.1 millones, los cuales el 67.8% son hogares nucleares, de los que, 18.1% son conformados por jefaturas femenina (monoparentales).

Al 2022, según la Encuesta Nacional de Hogares, y la publicación de Servir, del total del 100% de hogares en los que al menos una persona es servidor o servidora pública, podemos destacar sobre la presencia de la figura femenina, que, el 40.4% de hogares, es la mujer la principal fuente de ingresos; el 34.1% corresponde a hogares con jefatura femenina, y el restante, 25.5% corresponde a hogares con al menos un servidor o servidora pública en los que la jefatura recae sobre el varón.

Del total de hogares, en los que al menos reside un servidor o servidora pública, al 2022, el 66.1% son nucleares, ya sea de estructura biparental, monoparental u hogares que carecen de hijos. Mientras, en 25.6% de hogares, en los que al menos reside un servidor o servidora pública, son extensos. De los hogares nucleares (66.1% del total), la quinta parte, es decir 18.1% está conformado por la mujer servidora pública y sus hijos. Mientras los hogares monoparentales con jefatura masculina, corresponde únicamente al 4.3 %. Los hogares sin hijos corresponden al 6.5%. Los hogares monoparentales extensos, en los que la jefatura familiar este a cargo de la mujer corresponden al 6.4%, mientras que los hogares monoparentales cuya jefatura recae sobre el varón equivale al 1.6%, del total de 25.6% de hogares extensos.

En cuanto a la **participación de las mujeres en la política** en el país, la Ley N° 31030, del 23 de julio de 2020, exige la paridad de género del 50 % en las listas de candidatos al Congreso de la República y al Parlamento Andino, sustituyendo la anterior ley de cuotas del 30 %, garantizando legalmente la participación equitativa de hombres y mujeres; sin embargo, en la realidad, la participación femenina en el último periodo 2021 al 2026 alcanzó únicamente el 37,7% , muy por debajo del 50% regulado.

Acerca de la participación política de las mujeres en el Perú, el séptimo y octavo informe CEDAW Perú, del año 2014, exhorta al Estado a acelerar la adopción de leyes relacionadas con la igualdad de género y a garantizar que los partidos políticos que no cumplan con las cuotas de género sean sancionados adecuadamente, mediante la denegación de la inscripción de sus listas partidarias.

En nuestro país, existe una necesidad urgente de abordar inquietudes de género, que continúa visibilizando las inequidades persistentes en la esfera doméstica y laboral. El tema requiere un análisis profundo del derecho al trabajo y de la relación de este derecho con factores culturales, sociales y estructurales de nuestro país.

Además, es importante manifestar que según refiere el CEPLAN (2023), el Perú para el año 2030 busca mejorar los indicadores en cuanto al empoderamiento político de la mujer, esperando alcanzar índices tales como: 27,4% en participación política de mujeres y 38,2% en cuanto a la participación de servidoras civiles, así como funcionarias y en puestos directivos. Alcanzar estos índices, se visualiza como un gran reto en nuestro país, por ello toma mayor relevancia las políticas orientadas a la conducción de la conciliación de la vida laboral y las tareas de cuidado, en las que se obliga a la mujer a ser parte, políticas que no solo permitirán incrementar los índices de participación de mujeres en el sector público, sino además, afianzar su carrera hacía cargos directivos y representativos en nuestro país.

La poca participación de mujeres en los diferentes niveles de política en nuestro país, se debe a la estructura de las relaciones de género en las familias, en las que la mujer continúa manteniendo tradicionalmente el rol de cuidado y reproducción, diferente al rol productivo del varón. No existen sistemas de cuidado adecuados que se adapten a las diversas necesidades de la población y no hay una distribución equitativa de estas responsabilidades dentro de los hogares, prevalece la división tradicional del trabajo. Esto conlleva a que las mujeres asuman principalmente las tareas domésticas y de cuidado, lo que limita sus opciones de buscar empleos a tiempo completo. Como consecuencia, tienen menos oportunidades de acceder a empleos de calidad y de garantizar una seguridad económica en

la jubilación a través de un sistema de pensiones, lo que afecta negativamente su libertad financiera durante la vejez.

El problema en nuestro país no se centra en la cantidad de mujeres que se encuentran en el mercado laboral, sino en las características del empleo, calidad y nivel de ingresos que perciben las mujeres por realizar estas ocupaciones. En tal sentido, se evidencia la informalidad y salarios bajos, especialmente en las mujeres.

La figura del **servidor público**, según la Ley del Código de Ética de la Función Pública, se define como cualquier individuo que desempeña funciones en las entidades de la Administración Pública, independientemente de su nivel jerárquico o modalidad de contratación.

El concepto resalta que la naturaleza del régimen jurídico de la entidad o el tipo de contrato no son determinantes en la definición de servidor público. Además, se establece que el ingreso a la función pública conlleva la responsabilidad de conocer y cumplir con un Código que rige su conducta, subrayando la importancia de la ética y la transparencia en el ejercicio de sus funciones. En resumen, las servidoras públicas son actores clave, mujeres, en la administración del Estado, responsables de garantizar el bienestar y el servicio a la ciudadanía.

Con respecto a la conceptualización de **cuidados infantiles**, este ha venido desarrollándose en los últimos años, de forma continua, precisamente, este nace de la observación de prácticas cotidianas sociales y refleja -especialmente en los últimos años- lo complicado de las tareas que surgen en la labor de cuidado y bienestar. Este enfoque ha permitido abordar las actividades de cuidado como un área separada del trabajo doméstico, identificando así un área de investigación y acción social que involucra a diferentes actores, instituciones y relaciones, y que relaciona directamente a las familias y las políticas sociales (Letablier, 2001).

Generalmente, el cuidado se define como una actividad predominantemente realizada por mujeres, no remunerada, que, además -y lamentablemente- carece de reconocimiento y valoración social. Incluye tanto el cuidado integral de la persona, que incluye la esfera emocional. Hochschild (1990) destaca que el cuidado implica una inversión considerable de -en principio- tiempo, sentimientos, acciones, conocimientos, y puede ser cubierto de manera remunerada o no remunerada, dependiendo de elecciones políticas, valoraciones culturales y normas de género, en cada sociedad.

Para Murillo (2003). En el cuidado infantil, la línea entre el cuidado y la educación inicial es muy delgada, lo que resalta la importancia de comprender las actividades que de otro modo permanecerían invisibles.

En los últimos años, ha surgido un interés cada vez mayor en la economía del cuidado, relacionado con los recursos logísticos y actividades indispensables necesarias para el bienestar de las personas y las familias, tanto en el ámbito doméstico como en el público, así como comercial. Este enfoque ha significado un distanciamiento importante de la corriente principal de la teoría económica y ha implicado la incorporación de diversas perspectivas disciplinarias, tales como la sociología, la antropología, la psicología social y la historia, ciencias que se interrelacionan pretendiendo entender la conexión entre la labor de cuidado y el trabajo. Precisamente, hoy en día para abordar esta problemática, es necesario analizar el cuidado desde una perspectiva amplia involucra reunir conocimientos interdisciplinarios para orientar las políticas públicas y fomentar la acción social (Aguirre, 2003).

La desigualdad económica y social no es solo una estadística, sino una realidad que afecta las vidas de millones de personas, limitando sus oportunidades y entorpeciendo su crecimiento y desarrollo personal. Sin embargo, frente a esta situación, no todos están de acuerdo con lo que significa realmente tener una sociedad cohesionada. Algunos señalan que el concepto de cohesión social no toma en cuenta las complejas dinámicas de poder que perpetúan la desigualdad. Esta discrepancia nos lleva a reflexionar sobre cómo podemos construir una sociedad que realmente una a todos sus miembros de manera justa y equitativa.

Entre las transformaciones más significativas en los hogares y las estructuras familiares en América Latina se destacan la diversificación de las configuraciones familiares, el paso de un modelo de familia con un solo proveedor económico a uno con doble ingreso, el crecimiento de uniones de hecho y familias encabezadas por mujeres, así como el aumento de hogares no tradicionales, como los unipersonales. Estos cambios han generado dificultades para la realización de tareas domésticas y de cuidado en el hogar, así como para redistribuir funciones dentro de la familia. La privatización de la protección y cuidado social ha aumentado la carga de trabajo y tensiones en las familias, especialmente para las mujeres, quienes asumen múltiples responsabilidades.

La inclusión social a través del empleo remunerado ya no garantiza automáticamente el acceso a derechos y beneficios sociales, lo que pone en peligro la eficacia de las políticas de empleo en los Estados. La reconfiguración del mundo laboral continúa colocando la mayor parte de la responsabilidad del cuidado familiar sobre las mujeres, lo que eterniza las condiciones de discriminación en el mercado laboral.

Las normas reguladas en diferentes países también pueden contribuir - lastimosamente- a inmortalizar estas desigualdades. La legislación sobre derechos y responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos se ha centrado principalmente en las mujeres, sin promover una mejor distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado. Es especialmente preocupante la falta de derechos laborales asociados a la maternidad para las mujeres empleadas en la informalidad y en trabajos domésticos.

En consecuencia, existe una carencia de políticas laborales que permita flexibilidad en horarios de mujeres servidoras públicas, así como de jornadas de trabajo reducidas y trabajo en modalidad remota, que permita equilibrar las responsabilidades laborales y de desarrollo personal, con la responsabilidad parental. Esto, a menudo se visualiza como una desproporción de roles en las obligaciones parentales en mujeres y a una disminución de oportunidades de desarrollo profesional.

Asimismo, los estereotipos de género profundamente arraigados en la sociedad peruana ejercen una influencia negativa, perpetuando la concepción de que las mujeres son las principales encargadas del cuidado infantil y las labores domésticas. Esta expectativa cultural limita no solo la plena integración de las mujeres en el mercado laboral, sino que también contribuye a la desvalorización de su trabajo no remunerado en el hogar, lo que refuerza las desigualdades de género.

A pesar de que las mujeres han incursionado cada vez más en el ámbito laboral fuera del hogar, siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico. Esta realidad se ve agravada por la falta de reconocimiento de esta labor como una ocupación legítima, lo que conlleva a menudo a subestimar su importancia.

Para reducir las desigualdades de género en el ámbito laboral, es necesario implementar políticas que prioricen la igualdad de género y los derechos laborales, con el objetivo de disminuir la brecha en la participación y la calidad del empleo entre hombres y mujeres. Estas políticas deben promover nuevas oportunidades para las mujeres, incluyendo una mayor integración al mercado laboral, la igualdad salarial y una mejor protección social (CEPAL, 2018). Además, se requieren leyes y programas que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, con medidas que aseguren la igualdad salarial y fomenten la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo (CEPAL, 2014). También resulta fundamental impulsar la participación femenina en los procesos de toma de decisiones y erradicar la discriminación laboral para garantizar una distribución equitativa en todos los sectores laborales.

Asimismo, es fundamental mantener y fortalecer los avances logrados en la reducción de las brechas de género, especialmente frente a desafíos como crisis económicas, cambios demográficos y avances tecnológicos, que pueden amenazar estos progresos (CEPAL, 2018). Sin embargo, se destaca que las políticas laborales por sí solas no son suficientes, y se requiere un enfoque más amplio que también aborde las necesidades de cuidado de la población. Es necesario implementar políticas de corresponsabilidad social en el cuidado que

reconozcan y valoren el trabajo no remunerado de las mujeres y promuevan la redistribución equitativa de estas responsabilidades entre hombres y mujeres, así como entre el Estado y la sociedad (CEPAL, 2018).

Estas políticas deben considerar la diversidad de necesidades de cuidado a lo largo del ciclo de vida y garantizar la inclusión de las personas que requieren cuidados, así como de las cuidadoras, remuneradas o no (CEPAL, 2016). Es esencial que se construyan sistemas de cuidado que no solo alivien la carga del trabajo no remunerado, sino que también promuevan la participación de las mujeres en la fuerza laboral y contribuyan al bienestar de la sociedad en general (CEPAL, 2018). Además, se deben fortalecer los marcos legales y ampliar la inversión estatal para incluir disposiciones de protección de la maternidad y licencias parentales, que faciliten el equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida familiar (CEPAL, 2018).

Pese a los esfuerzos del trabajo que el Estado y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), vienen realizando en cumplimiento al Art. 4 Const referente al cuidado y protección de la familia. y el desarrollo de políticas públicas de acceso a altos mandos gerenciales en equidad; así como de igualdad salarial, el acceso a servicios calificados de cuidado infantil, representa un obstáculo significativo que pocas familias pueden superar con éxito. La escases y el alto costo de guarderías infantiles y otros servicios relacionados a la atención infantil, dificulta la reinserción laboral de mujeres madres servidoras públicas, y disminuye la permanencia de estas en el mercado laboral actual. Ello da como resultado, el incremento de carga laboral no remunerada y la disminución de la capacidad de especialización profesional en mujeres servidoras públicas.

En conclusión, para lograr un mayor nivel de igualdad de género, es fundamental la adopción de políticas integrales que favorezcan una distribución más justa de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres. Estas políticas deben cuestionar los roles de género tradicionales y ofrecer oportunidades que favorezcan la autonomía

económica de las mujeres, adoptando un enfoque de género transversal en todas las áreas de intervención (CEPAL, 2018).

Para la presente investigación, se tomó en cuenta diversos antecedentes que pudieran servir como base para el desarrollo de este documento académico, así podemos encontrar que **a nivel internacional:**

En el estudio de Mora y Ospina (2021), titulado "Un análisis sobre las barreras de facto en la vida laboral de las mujeres". Los autores concluyen que, organizaciones como ONU y OIT sugieren implementar medidas de redistribución y reconocimiento para facilitar el progreso de las mujeres en el ámbito profesional. Se subraya la necesidad de abordar las barreras estructurales que siguen afectando a las mujeres, como los criterios masculinizados en el entorno laboral, la invasión a su vida personal, la maternidad, la doble carga de trabajo, el acoso laboral, la discriminación y los prejuicios de género.

Hein y Casier (2010) en la publicación "Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo", concluye en, la participación del gobierno en la provisión de cuidados infantiles puede influir significativamente en la frecuencia y naturaleza de los programas en el lugar de trabajo. En países donde el apoyo gubernamental es fuerte, como el Reino Unido y Estados Unidos, las medidas que tienen poco o ningún costo para los empleadores, como las desgravaciones fiscales por gastos de cuidado infantil, son comunes y suelen aumentar la disponibilidad de ayuda en las empresas. Por otro lado, en naciones como Brasil, Chile e India, donde existen leyes que exigen a los empleadores ofrecer cuidados infantiles, la implementación y cumplimiento son inconsistentes, lo que plantea desafíos para la igualdad de género y el acceso equitativo al empleo. A pesar de que las iniciativas en el lugar de trabajo para el cuidado infantil son limitadas, algunas grandes empresas, especialmente en el sector de servicios, optan por ofrecer este tipo de apoyo a sus empleados. Sin embargo, la adopción de estas medidas depende significativamente de diversos factores, incluidas las normas culturales, las políticas gubernamentales y las presiones sociales y económicas. En última instancia, diseñar políticas públicas que respalden las iniciativas en el lugar de trabajo puede

contribuir a mejorar el equilibrio entre la vida familiar y laboral, así como a promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En su estudio titulado "Necesidad de reformar el artículo 155 del Código de Trabajo de Guatemala en la creación de guarderías infantiles para mujeres trabajadoras, en cuanto al número de empleadas, estipulado en quince, y su cumplimiento a través de un órgano de vigilancia obligatorio", Salazar (2006). La investigación concluye que, a pesar de que la legislación actual en materia de Derecho del Trabajo sigue vigente, su aplicación efectiva es limitada. La normativa no obliga a los empleadores a crear centros de cuidado infantil para las trabajadoras que cuenten con más de treinta empleadas con hijos pequeños, lo cual dificultaría que las madres pudieran trabajar con la tranquilidad de que sus hijos están siendo atendidos adecuadamente, mejorando así su productividad. Además, el modelo económico del país, basado en una fuerza laboral no calificada y de bajo costo, sigue perpetuando la discriminación hacia las mujeres. Aunque se firmaron acuerdos de paz, las condiciones laborales de las mujeres, particularmente de aquellas que son madres trabajadoras, siguen siendo inadecuadas. Esto las obliga a aceptar empleos fuera de sus hogares como una medida temporal para combatir la pobreza, reproduciendo en muchos casos las mismas condiciones de vulnerabilidad que vivieron durante el conflicto armado interno.

A nivel nacional:

En su tesis titulada "Una cuestión de derechos humanos: ¿El rol del empleador en la problemática de violencia de género es suficiente?", Roel (2023), resume que este tipo de violencia obstaculiza el acceso al empleo, limitando su independencia económica y social, lo que incrementa su vulnerabilidad a experimentar o reexperimentar este tipo de violencia. Esta violencia, que infringe varios derechos humanos fundamentales, como el derecho a la igualdad ante la ley y a vivir una vida libre de violencia, representa una preocupación grave y persistente. Además, el Estado tiene la responsabilidad constitucional de garantizar a las mujeres el derecho a una vida libre de violencia, promoviendo programas que faciliten su plena reinserción social y asegurando el acceso a los derechos humanos en igualdad de

condiciones para todas las mujeres. El Estado debe velar por que la libertad empresarial se desarrolle de manera que respete los derechos a la dignidad, la igualdad y a una vida libre de violencia de las mujeres.

En su estudio titulado "Impacto de la implementación de Guarderías Institucionales en la Satisfacción del Cliente Interno en la empresa Mapfre", Cáceres, Llumpo y Mauni (2019), los autores concluyen que una de las principales motivaciones para establecer esta guardería fue generar un reconocimiento emocional hacia los empleados, brindándoles el apoyo de la empresa en el cuidado de sus hijos, lo cual contribuiría significativamente al bienestar general de los trabajadores. Asimismo, otra conclusión relevante del estudio es que la implementación de la guardería generaría un retorno de inversión considerable, al permitir a la empresa compensar los costos asociados con el ausentismo y la rotación de personal. Además, los padres que se beneficiaran de este servicio tendrían menores probabilidades de renunciar o ausentarse, lo que se reflejaría en un mejor rendimiento laboral, una reducción del estrés y un mayor sentido de pertenencia y compromiso a largo plazo con la organización.

En su publicación "La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y efectos", Cueva (2018), concluye que la protección de la mujer debe abarcar tanto su bienestar social como laboral, y que el marco legislativo debe garantizar un trato equitativo en ambos aspectos. Es fundamental asegurar que las mujeres puedan permanecer y desarrollarse en el mercado laboral una vez que ingresan a él, ya que obligarlas a elegir entre ser trabajadoras o madres es una injusticia. Para evitar los abusos por parte de los empleadores, es urgente reforzar las protecciones legales existentes. Además, la evolución de la normativa internacional ofrece modelos efectivos que el sistema legal nacional debe adoptar para garantizar la integración y permanencia de las mujeres en el mercado laboral formal, eliminando tanto las brechas de protección como los abusos laborales.

En su trabajo titulado "La feminización de los regímenes laborales especiales en el Perú y su regulación: en búsqueda de un cambio", Quiñones y Ospina (2017), concluyen que la normativa laboral peruana no reconoce apropiadamente las diversas realidades de las

mujeres. A pesar de la existencia de medidas protectoras en relación a lactancia y embarazo, persiste la desigualdad en la distribución del trabajo no remunerado y la carga del cuidado, lo que afecta presencia femenina dentro del mundo laboral. El trabajo de cuidado, generalmente asignado a las mujeres, restringe sus oportunidades de educación, capacitación y avance profesional. Las normativas laborales no han sido diseñadas tomando en cuenta las limitaciones de tiempo a las que se enfrentan las mujeres, lo que les dificulta progresar en sus carreras.

A nivel local:

En su investigación titulada "Propuesta de creación de una guardería de cuna materno infantil para mejorar la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo, 2016", Silva y Torres (2016). En sus conclusiones, los autores señalan que se observó un nivel medio de desarrollo de las habilidades laborales entre los trabajadores de la UPAO, lo cual estaba relacionado con dificultades personales derivadas del cuidado de sus hijos pequeños mientras laboraban, lo que impactaba negativamente en su desempeño.

En su investigación titulada "Deficiencias de la licencia por paternidad y su utilidad para los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo", Fiestas y Salazar (2020), afirman que es crucial que los hombres asuman un rol activo en el cuidado, desarrollo y educación de los niños, sin verse restringidos por los estereotipos tradicionales de género. Tanto la paternidad como la maternidad son aspectos complementarios que contribuyen al bienestar y crecimiento de la familia. Por ello, los autores sostienen que las leyes deben reconocer de manera equitativa el papel de los hombres dentro del hogar, con el fin de fomentar una corresponsabilidad familiar entre ambos géneros.

Desposorio (2023), En su estudio titulado "La protección a la conciliación entre familia y trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema entre el periodo 2011 - 2017", la investigación concluye que el Estado reconoce la relevancia de la familia como una institución social clave y promueve medidas para salvaguardar los derechos de los

trabajadores con responsabilidades familiares. Estas iniciativas incluyen la protección de la mujer en etapa de gestación, así como la protección de los hijos recién nacidos, además del impulso de la responsabilidad asumida entre ambos progenitores trabajadores. A pesar de las medidas legislativas adoptadas por el sistema jurídico peruano para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, persisten desigualdades de género que deben ser abordadas para proteger la unidad y la dignidad de cada miembro de la familia.

Proyectos de ley relacionados al cuidado infantil, que no sido promulgados:

El Proyecto de Ley 3205/2022-CR, presentado por la congresista Lucinda Vásquez Vela del grupo parlamentario “Bloque Magisterial de Concertación Nacional”, propone una medida esencial para mejorar la protección de la vida familiar y el cuidado infantil en Perú.

La iniciativa busca instaurar salas cuna o guarderías dentro de los centros laborales, con el objetivo de apoyar a los padres trabajadores y asegurar condiciones adecuadas para el desarrollo infantil desde temprana edad.

La propuesta de implementar salas cuna o guarderías en los lugares de trabajo ofrece beneficios significativos. Principalmente, permitiría a madres y padres empleados mantenerse activos en el mercado laboral sin preocuparse por el cuidado de sus hijos durante la jornada laboral. Esto ayudaría a reducir la desigualdad de género en el empleo y facilitaría la participación económica plena de las mujeres, quienes tradicionalmente enfrentan desafíos adicionales para equilibrar trabajo y responsabilidades familiares.

Además, la presencia de guarderías en los centros laborales podría mejorar la productividad y el bienestar general de los empleados, proporcionándoles la tranquilidad de que sus hijos están cerca y bien cuidados. Este aspecto podría tener un impacto positivo en el ambiente laboral, la retención de talento y fomentar un entorno más inclusivo y favorable para las familias.

Por otro lado, el Proyecto de Ley 550/2021-CR, una actualización del Proyecto de Ley 6082/2021-CR a solicitud del Grupo Parlamentario Perú Libre, propone una legislación similar dirigida tanto a centros de trabajo como a centros de estudio. Esta expansión aborda la necesidad de ofrecer servicios de guardería no solo a trabajadores, sino también a estudiantes y personal educativo en instituciones académicas.

La implementación de guarderías en centros de estudio podría facilitar el acceso a la educación superior y a la formación continua para padres jóvenes, eliminando barreras significativas relacionadas con el cuidado infantil. Esto podría tener un impacto positivo en la igualdad de oportunidades educativas y en la capacidad de estudiantes y empleados para avanzar en sus carreras profesionales sin restricciones debido a responsabilidades familiares.

Solo a través del enfoque holístico que aborde esta problemática, podríamos lograr dar un paso necesario para alcanzar una verdadera equidad de género en el ámbito laboral y doméstico en nuestro país, empezando por la obligatoriedad de implementación de guarderías en instituciones estatales.

El razonamiento de la **problemática** presentada, plantea un cuestionamiento crucial:

¿La obligatoriedad de la implementación de guarderías en instituciones estatales permitirá garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas?

Para ello, la presente investigación tiene como **objetivo general**, elaborar una propuesta normativa que regule la obligatoriedad de la implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas.

Los **objetivos específicos** que se pretenden alcanzar, son: i) analizar la normativa nacional referente al derecho al trabajo en servidoras públicas, ii) comparar la normativa internacional sobre el derecho al trabajo y la implementación de guarderías en instituciones públicas y privadas, iii) examinar la relevancia que supone para las servidoras públicas, la

implementación de guarderías en instituciones estatales, como garantía de su derecho al trabajo.

La **justificación** de esta investigación radica en la garantía de derecho al trabajo de mujeres servidoras públicas, así como en el cuidado integral de hijos menores de tres años.

La base de esta investigación se encuentra en el artículo 22 de la Const. que establece el derecho fundamental al trabajo. Asimismo, el artículo 23 refuerza la obligación del Estado de otorgar una protección especial al trabajo en todas sus formas, con particular énfasis en las mujeres, los menores de edad y las personas con discapacidades que se encuentren empleados. En este contexto, se resalta el deber del Estado de adoptar medidas que favorezcan la inclusión de las mujeres, especialmente las madres, en el ámbito laboral, promoviendo su acceso a oportunidades de crecimiento personal y profesional continuo.

Así, la presente investigación se justifica en la medida que, permitirá elaborar una propuesta normativa para regular la obligatoriedad de la implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas, con la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral de las mujeres, incrementando la presencia de la mujer en el sector económico y político en nuestro país.

La presente investigación hará uso del método explicativo, pues a partir de la propuesta normativa planteada se pretende ofrecer base teórica para implementar la obligatoriedad de servicios de cuidado infantil, también denominadas guarderías, en las instituciones del Estado, en mérito a garantizar el derecho al trabajo en servidoras públicas.

La **importancia** de esta investigación radica en la promoción de implementación de guarderías en instituciones estatales. Se destaca por fomentar la igualdad de género entre los servidores públicos, tanto hombres como mujeres, y por contribuir a la disminución de la brecha de género en el entorno laboral.

Además, el presente proyecto, formula la importancia del acceso a servicios de cuidado infantil de calidad, que permitan un desarrollo integral (cognitivo, emocional y social)

de 3 a 36 meses de edad, a cargo de personal capacitado; también es relevante porque impulsa la proactividad y productividad laboral, reduce el ausentismo laboral y las interrupciones en el trabajo de mujeres servidoras públicas, fomenta la disminución de informalidad, fortalecimiento de la economía, así como la presencia de la mujer en el sector económico y político de nuestro país, y la creación de nuevos puestos de trabajo.

Se prevé que la implementación de salas de guardería en instituciones del Estado con más de 20 servidoras públicas, será un primer paso para que, inicialmente de manera voluntaria, las empresas privadas con gestión responsable, repliquen esta política en sus empresas, promoviendo la reducción de la brecha de género en nuestro país, y otorgándole a más mujeres la capacidad de acceder a un mayor número de oportunidades de desarrollo profesional.

II. MATERIALES Y MÉTODO

La investigación titulada "Implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas" se caracteriza por diferentes aspectos, los cuales distinguen a la investigación. Por su tipología, podemos mencionar los siguientes:

- **Función:** El estudio tiene un enfoque principalmente exploratorio, ya que busca profundizar en la importancia del problema de estudio, referente al acceso del derecho al trabajo en las mujeres servidoras públicas en el Perú, a través de la conciliación del trabajo productivo y reproductivo, por medio de una iniciativa legislativa que promueve la presencia de la mujer en el sector público, especialmente en puestos directivos, de toma de decisiones y representativos.

- **Enfoque:** El enfoque de la investigación es mixto. Combina el enfoque de investigación cuantitativa y cualitativo. En principio cuantitativo en cuanto recurre a base de datos de organizaciones internacionales como ONU y CEPAL, y de instituciones nacionales como INEI. Además, recoge información cuantitativa, a través del uso instrumento de recolección de datos, cuestionario. En segundo lugar, en cuanto al enfoque cualitativo, por medio del análisis profundo de datos no cuantitativos, como la legislación vigente nacional, normas internacionales, y legislación comparada.

- **En cuanto a la manipulación de variables,** la investigación es no experimental, ya que se observa y se interpreta a la población en su contexto natural. Se realiza un análisis descriptivo de la situación laboral de las mujeres en Perú, con especial atención en la servidora pública, sin modificar las condiciones de estudio, lo que permite llegar a conclusiones basadas en la observación directa, a través del uso del instrumento utilizado.

- **Respecto al tipo de inferencia,** la investigación es sintética, ya que se analizan y resumen los datos recopilados de forma ordenada y coherente. Integra

distintas fuentes de información para proporcionar un enfoque integral de la problemática y culmina con la propuesta normativa que pretende la implementación de guarderías en las instituciones públicas.

- De acuerdo con la temporalidad, se emplea un enfoque longitudinal, pues se examina información estadística sobre empleo, distinguiendo el acceso de hombres y mujeres. Se analiza, entre otros factores, tasa de empleo y desempleo, el índice de empleo formal e informal, y el acceso al sistema de pensiones.

- En cuanto a la ocurrencia de los hechos o información, la investigación tiene un enfoque retrospectivo, ya que estudia la evolución normativa de los derechos laborales de las mujeres en el Perú, especialmente de las servidoras públicas. Se realiza una exploración de las tasas estadísticas de empleo y desempleo, diferenciando entre hombres y mujeres, a lo largo de los últimos veinte años, con el objetivo de identificar patrones y cambios en las políticas laborales que afecten a las mujeres en el sector público. Además, hace un análisis evolutivo de las leyes relacionadas al cuidado y atención de menores de edad y normativa enfocada en los derechos laborales de la mujer, no solo en el Perú, sino también a nivel internacional, en países como Chile, Estados Unidos y Reino Unido.

En términos de diseño de investigación, la investigación es no experimental, propositiva. Se busca explorar y explicar la situación del derecho al trabajo de las mujeres, con especial atención en servidoras públicas, y se formula una intervención en forma de propuesta legislativa, específicamente la implementación de guarderías en instituciones estatales, como una estrategia para garantizar el acceso de las mujeres a sus derechos laborales en el Perú.

Con respecto a las variables identificadas en la investigación, estas responden a lo siguiente:

- Variable dependiente

Implementación de guarderías en instituciones estatales.

- Variable independiente

Garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas.

En relación con la caracterización de los sujetos de estudio, la presente investigación se clasifica como documental-empírica. El investigador centró su trabajo en el análisis y la interpretación de la normativa vigente en el ámbito nacional e internacional que regula el derecho al trabajo de las mujeres, con especial énfasis en las servidoras públicas, así como las disposiciones vinculadas al cuidado y protección de los menores. Este enfoque permite una comprensión integral de las leyes y regulaciones que afectan tanto el acceso de las mujeres al empleo en el sector público como las políticas de apoyo a la conciliación laboral y familiar. La investigación hace uso de la revisión documental de fuentes normativas y legales con un enfoque empírico que busca comprender cómo estas normativas impactan directamente a las mujeres servidoras públicas y en la garantía de su derecho al trabajo.

Al ser empírica, se hizo uso de la técnica de la encuesta, aplicado a 100 mujeres servidoras públicas, que pertenecen a las diferentes instituciones del país.

En Perú, de acuerdo con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, una persona que trabaja en cualquier institución del Estado puede ser considerada como servidora o servidor público, sin importar si su servicio es temporal o permanente, y ya sea que labore a tiempo completo o parcial. Esto aplica tanto dentro del marco del servicio civil como en otros regímenes laborales establecidos por la normativa vigente.

La población utilizada para la aplicación de la encuesta, corresponde a las siguientes características:

- Mujeres servidoras públicas en el Perú.

Mientras la muestra, responde a:

- El muestreo que se utilizará será aleatorio por conveniencia.

Rasgos determinantes: Mujer servidora pública en Perú.

Tamaño de la muestra: 100 servidoras públicas mujeres.

La técnica empleada en esta investigación es el documental, mediante el cual se ha alcanzado organizar y sistematizar de manera estructurada la documentación utilizada. Esta incluye tanto la normativa nacional como internacional, así como la doctrina relevante, en relación con el derecho al trabajo de las mujeres servidoras públicas en el Perú. A través de este enfoque, se ha permitido una interpretación exhaustiva de las leyes y principios que rigen los derechos laborales de las mujeres en el sector público, facilitando una comprensión más clara de las políticas y prácticas existentes en el contexto nacional e internacional.

También se hará uso de la encuesta, la mismo que pretenden recolectar datos cualitativos, relacionados a la garantía del derecho al trabajo en servidoras públicas en el Perú.

En el desarrollo de la investigación, se utilizaron dos instrumentos principales para la recolección de datos: Fichas documentales, fichas textuales, fichas de resumen y de comentario.

En un segundo momento se hizo uso del cuestionario como instrumento, para recolección de fuentes primarias, para recopilar información sobre la garantía del derecho al trabajo de las mujeres servidoras públicas en Perú, y cómo la obligatoriedad de implementación de guarderías podría influir en garantizar este derecho.

El proceso investigativo llevado a cabo en el presente estudio incluyó las siguientes etapas:

- a. Selección del tema de investigación: Definición del área de estudio, delimitación del enfoque.
- b. Formulación del problema de investigación: Identificación y planteamiento claro del problema específicos que se pretendían abordar.

- c. Revisión detallada de fuentes de información: Búsqueda y análisis de literatura académica, normativa, y otros documentos relevantes relacionados con el tema de estudio.
- d. Selección y organización de los datos recolectados: Clasificación y organización sistemática de la información obtenida, para facilitar su análisis posterior.
- e. Descripción minuciosa del problema de estudio: Exposición precisa de los aspectos esenciales del tema de investigación.
- f. Definición de objetivos: Establecimiento de metas claras y específicas que rigieron durante todo el proceso investigativo.
- g. Identificación de los elementos relevantes para la elaboración de la introducción: Determinación de los conceptos clave y teorías que fundamentan el estudio.
- h. Definición de la población de estudio y caracterización de los sujetos de investigación: Selección del grupo de estudio y descripción de sus características principales.
- i. Selección de las técnicas de recolección de datos: Elección de métodos adecuados para obtener la información necesaria, para la presente investigación, la autora hizo uso del cuestionario.
- j. Diseño del cuestionario.
- k. Validación del cuestionario. Revisión y verificación de la adecuación y pertinencia del instrumento del que la autora hace uso.
- l. Aplicación de la encuesta: Implementación de los instrumentos de recolección de datos en la población seleccionada.
- m. Recopilación y análisis de datos: Proceso de recolección de información a través de los instrumentos definidos y su posterior análisis detallado.
- n. Evaluación crítica de la información recopilada: Análisis minuciosa de los datos obtenidos para verificar su coherencia y relevancia en relación con los objetivos de la investigación.

o. Formulación de conclusiones y compilación de las referencias bibliográficas: Elaboración de conclusiones basadas en los resultados obtenidos, teniendo en cuenta los objetivos planteados inicialmente; seguida la recopilación de las fuentes documentales utilizadas a lo largo del estudio.

En cuanto al procedimiento de recolección y análisis de datos, una vez organizada y estructurada la información obtenida a partir de diferentes fuentes, se procedió a un estudio preciso utilizando diversas herramientas digitales y técnicas especializadas. Entre estas herramientas se incluyeron Atlas.ti, SmartArt y Excel, que fueron utilizadas para organizar, analizar y presentar los datos recolectados a través de las fichas y encuestas. Google Forms para la automatización de encuestas. Estas herramientas permitieron una visualización clara y precisa de los resultados, facilitando la creación de gráficos y tablas que ayudaron a sintetizar la información y a priorizar los aspectos más relevantes, con el fin de cumplir de manera eficaz los objetivos planteados en la investigación.

Tras haber sido aprobado el tema de investigación titulado “Implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de mujeres servidoras públicas”, con Resolución N°0544-2024/FADHU-USS, se ha tenido en cuenta en el desarrollo de la presente investigación, los siguientes criterios éticos:

- Respeto a los demás: Respeto a la dignidad, diversidad social y cultural de las personas.
- Consentimiento: Asentimiento informado y expreso en relación al uso de documentación materia de estudio. Los participantes del estudio, deben conocer sus responsabilidades y derechos dentro de la investigación.
- Confidencialidad: Seguridad y protección tanto de quienes participan en la investigación, como de la información proporcionada por ellos.
- Transparencia: En el tema de investigación elegido, así como en la realización del mismo

- **Fiabilidad y consistencia:** Estos criterios de rigor, caracterizan esencialmente a las pruebas e instrumentos científicos en la recolección de datos, pues garantizan la presencia de confianza y crédito en los resultados obtenidos.
- **Validez:** El criterio validez obedece a la correcta interpretación de los resultados obtenidos. Este criterio es uno de los pilares de la investigación.
- **Credibilidad:** Este criterio se alcanza cuando los hallazgos pueden identificarse como verdaderos, por quienes autorizan el estudio.
- **La relevancia** permitirá identificar si la justificación de la investigación y los resultados, corresponden adecuadamente.
- **Concordancia teórico – epistemológica:** Por medio de este criterio, se permite verificar la coherencia en que el investigador hace uso y disposición de las referencias bibliográficas y teorías utilizadas por la autora.
- **Aplicabilidad:** Consiste en la posibilidad de trasladar resultados pertinentes de la investigación hacia otros temas relevante de estudio.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

OG Elaborar una propuesta normativa sobre la obligatoriedad de la implementación de guarderías en las instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo en servidoras públicas.

FÓRMULA LEGAL

El congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE IMPLEMENTACIÓN DE
GUARDERÍAS EN INSTITUCIONES ESTATALES COMO MECANISMO PARA
GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE SERVIDORAS PÚBLICAS.**

Artículo 1: Objeto de la ley

La presente ley, tiene por objetivo regular la obligatoriedad de implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo en las mujeres servidoras públicas, mediante el fomento de la igualdad de género y la participación democrática de las labores domésticas y de cuidado, estableciendo medidas que aseguren la plena participación de las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos, económicos y sociales

Artículo 2: Entidades responsables

Las entidades responsables de implementar salas de guarderías, serán todas las instituciones estatales en los tres niveles de gobierno, con más de 20 servidoras públicas con responsabilidad de cuidado de hijos entre 3 a 36 meses de edad.

Artículo 3: Implementación

La implementación de las salas de guardería en instituciones del Estado, será responsabilidad de las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley.

Artículo 4: Diseño

El MIMP, será el encargado de la elaboración del diseño de políticas en materia de igualdad de género y los derechos de las mujeres, así como de la protección del menor.

El MIMP será el encargado de diseñar los planes de acción, estableciendo un cronograma detallado de actividades, metas y resultados esperados, de acuerdo con los lineamientos y objetivos específicos de la ley.

Para garantizar la efectiva implementación, el MIMP coordinará con otras entidades del Estado, tales como MEF, MTPE, MINEDU, MINSA, MIDIS, entre otras, para asegurar la asignación de recursos y alineación de objetivos y acciones. Asimismo, a través de la creación de salas de guardería en las diferentes instituciones del Estado, se promoverá la sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género y fortalecer la democratización de las labores de cuidado.

Las salas de guardería en instituciones del Estado, se denominarán "GUCUPI", seguido del nombre de la institución pública.

Las siglas GUCUPI, significan: Guardería de cuidado y protección infantil.

Artículo 5: Gestión

El MIMP actuará como la entidad coordinadora y encargada del diseño del programa, mientras las entidades señaladas en el artículo 2, implementará y regulará el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la ley, finalmente MINEDU, SUNAFIL Y MINSA tendrán un rol clave en la fiscalización y regulación de las salas de guardería.

Para asegurar una implementación eficiente, la gestión se llevará a cabo bajo los siguientes lineamientos:

Coordinación interinstitucional. El MIMP, en su rol de institución a cargo del diseño del programa, coordinará estrechamente con el MINEDU, MEF, los gobiernos regionales y locales, y otras instituciones del sector público. Se crearán mesas de trabajo y grupos técnicos interinstitucionales GUCUPI, que se encargarán de garantizar la coherencia y eficacia en las políticas y la distribución de los recursos destinados a la implementación de la ley.

Descentralización. La implementación de las políticas de cuidado infantil y la creación de salas de guarderías de cuidado infantil en instituciones estatales se llevará a cabo de manera descentralizada. El MIMP, junto con las autoridades regionales y locales, definirá las instituciones prioritarias para la apertura de salas de guardería de cuidado, en las instituciones en las que haya mayor número de infantes.

Capacitación: MIMP será responsable de diseñar de programas de capacitación para el personal encargado de la administración de las guarderías de cuidado infantil. Esto incluirá formación en gestión educativa, derechos de la niñez, atención temprana, y calidad en los servicios de cuidado. Además, se promoverá la capacitación continua del personal de fiscalización y supervisión para garantizar que las instituciones cumplan con los estándares establecidos en la ley.

Fortalecimiento institucional: Las entidades señaladas en el artículo 2, a cargo de la implementación del programa, podrá hacer uso de recursos eficientemente, de forma que permita alcanzar las metas establecidas por MIMP, colaborando en actividades que refuercen

el sentir institucional de las servidoras públicas, a través de la creación de GUCUPI institucionales.

Gestión del financiamiento. En cuanto a la gestión de los recursos destinados a la implementación de la ley, el MIMP, en colaboración con el MEF, será responsable de la planificación y ejecución del presupuesto. Esta gestión incluirá la asignación eficiente de recursos para la creación de nuevas infraestructuras, la contratación y capacitación del personal, así como la cobertura de las actividades de fiscalización y seguimiento. Además, las entidades señaladas en el artículo 2, deberán presentar anualmente ante el MIMP, un informe detallado sobre la ejecución del presupuesto. MIMP aprueba y remite a las autoridades competentes y al Congreso de la República.

Sostenibilidad y continuidad. La gestión de la ley garantizará que las políticas públicas en materia de cuidado infantil y paridad de género sean sostenibles a largo plazo. Para ello, se diseñarán mecanismos de financiamiento que aseguren la continuidad de los servicios de cuidado infantil, así como la mejora constante de los estándares de calidad. El MIMP, en conjunto con MINEDU y otras entidades, deberá prever ajustes en los programas y políticas necesarios para el buen funcionamiento de las salas de guarderías de cuidado infantil.

Participación familiar. Inicialmente, el servicio de guardería de cuidado infantil en las instituciones del Estado, ofrecerá un servicio de 05 horas diarias, en horario diurno. Desde las 08:00 horas, hasta la 01:00 pm. Horario en el que servidora pública, deberá acercar al menor hasta la sala instalada en la institución pública, llevando consigo, colisiones de alimentos que se proporcionarán al menor, procurando no incluir alimentos que puedan ser altamente alérgicos como maní, frutos secos y otros; además deberá llevar útiles de limpieza que serán solicitados mensualmente, según las necesidades y edad del menor, tales como pañales, entre otros.

Artículo 6: Fiscalización

Serán tres las instituciones encargadas de la fiscalización primaria de este programa, sin perjuicio de la intervención de la Contraloría General de la República, velando por el adecuado funcionamiento de las GUCUPI, asegurando que cumplan con las normativas de calidad educativa, cuidado infantil, que permitan un desarrollo integral del infante, y la garantía del derecho al trabajo de su madre servidora pública.

MINEDU, a través de sus instancias correspondientes, será la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones de la presente ley en lo que respecta al aspecto educativo y formativo, dentro de las salas de guarderías de cuidado infantil.

- Las funciones de fiscalización del MINEDU incluirán, los siguientes aspectos:
- Inspección de la capacitación y formación del personal de cuidado infantil: El MINEDU fiscalizará que el personal de las guarderías, incluyendo cuidadores, educadores y auxiliares, cuente con la formación y capacitación adecuadas en el ámbito del cuidado infantil, la atención psicoemocional y la educación temprana, así como en la prevención y atención de primeros auxilios a infantes.
- Revisión de la implementación de programas y políticas de igualdad de género: El MINEDU comprobará que las guarderías cuidado infantil implementen programas que fomenten la igualdad de género desde las primeras etapas de la vida, evitando estereotipos y promoviendo el respeto, la equidad y la no discriminación.

Supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad, SUNAFIL llevará a cabo inspecciones periódicas para garantizar que las guarderías cuenten con medidas y protocolos de seguridad claros y eficaces.

Supervisión del cumplimiento de normas de protección de salud: El MINSA llevará a cabo inspecciones periódicas para garantizar que las guarderías cuenten con medidas de salud eficaces, con protocolos claros para situaciones de emergencia, y que garanticen la protección física y emocional de los niños y niñas al interior de estas instituciones.

Sanciones y medidas correctivas: En caso de encontrar incumplimientos en las guarderías de cuidado infantil, las entidades fiscalizadoras, podrá aplicar medidas correctivas, que podrán incluir desde recomendaciones hasta sanciones administrativas, con el fin de garantizar el cumplimiento de la ley y la protección integral de los derechos de los infantes.

Transparencia y rendición de cuentas: El MINEDU, SUNAFIL Y MINSA deberá garantizar que sus procesos de fiscalización sean transparentes, a través de informes anuales, se dará cuenta del cumplimiento de las normativas en las guarderías de cuidado y protección infantil de las instituciones públicas del Estado peruano.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Presupuesto

El presupuesto necesario para la implementación de la presente ley será asignado anualmente a través del presupuesto general de la República, según lo determinado por el MEF, en coordinación con el MIMP, MINEDU y las demás entidades competentes. Este presupuesto incluirá las siguientes asignaciones:

1. Implementación de las guarderías de cuidado infantil: Se destinarán recursos específicos para el fortalecimiento de la infraestructura y la creación de guarderías de cuidado infantil en las instituciones del Estado, priorizando de forma descentralizada, la creación de estas en instituciones estatales que actualmente cuenten con mayor número de infantes de 3 a 36 meses de edad.

2. Fortalecimiento de capacidades institucionales: Se asignarán recursos para la capacitación del personal de las entidades responsables, en particular el personal del MIMP, MINEDU, para fortalecer los conocimientos del personal a cargo de la gestión, implementación, fiscalización y monitoreo en el desarrollo de la implementación de guarderías, reguladas en la presente ley.

3. Fiscalización y monitoreo: Se incluirán recursos económicos a entidades fiscalizadoras MINEDU, SUNAFIL y MINSA para la contratación de

inspectores, la implementación de tecnologías para el seguimiento de las instituciones, y la realización de inspecciones periódicas en todo el territorio nacional.

4. Campañas de sensibilización y difusión: Se asignarán fondos para desarrollar campañas de sensibilización sobre igualdad de género y democratización de las labores de cuidado. Estas campañas dirigidas a todos los servidores públicos, se realizarán en las instituciones públicas donde se implementarán las salas de guarderías de cuidado infantil.

5. Seguimiento y evaluación: Se destinarán recursos para la evaluación continua de la implementación de la ley y el cumplimiento de sus objetivos, con el fin de identificar áreas de mejora y ajustar las políticas públicas de acuerdo a los resultados obtenidos. Estos fondos también serán utilizados para la realización de investigaciones periódicas sobre la situación de las salas de guarderías y la cobertura de los servicios. Se deberán realizar publicaciones anuales que informen sobre el uso, gestión y desarrollo de las salas de guarderías en instituciones del Estado a nivel nacional.

6. El MIMP, en coordinación con otras entidades competentes, tendrá la responsabilidad de elaborar y presentar anualmente al Congreso de la República una memoria de los gastos y la ejecución presupuestaria vinculada a la implementación de la ley. El presupuesto será aprobado en el marco del presupuesto general del sector público, conforme a los procedimientos establecidos por la legislación vigente.

7. Asimismo, en caso de ser necesario, el MEF podrá considerar ajustes presupuestarios adicionales para atender a necesidades imprevistas o emergentes relacionadas con la implementación de la ley, garantizando siempre que los recursos sean utilizados de manera eficiente, transparente y en beneficio de la población objetivo.

SEGUNDA. Plazo de implementación

El plazo de implementación de la presente ley será de seis (6) meses, contados a partir de la aprobación del reglamento de ley, período durante el cual el MIMP, en coordinación con las entidades señaladas en el artículo 2, y las demás entidades públicas del Estado, llevará a cabo las acciones necesarias para poner en marcha las disposiciones establecidas en la norma, a través de la creación de las primeras 25 salas de guarderías en instituciones públicas en el Perú. La implementación de estas guarderías, deberá llevarse a cabo en al menos 01 institución pública en cada región del país, incluyendo a la provincia Constitucional del Callao, priorizando la entidad pública que a la fecha cuente con más niños 3 a 36 meses de edad. (hijos de servidoras públicas).

El MIMP, como entidad rectora, será el encargado de coordinar con las instituciones gubernamentales involucradas en la ejecución de la ley, tales como MEF, MINEDU SUNAFIL, MINSA, MIDIS, y las demás entidades competentes en los sectores de desarrollo económico, social y laboral. Juntas, estas entidades deberán alinear sus políticas y recursos para garantizar que los objetivos de la ley se cumplan en el plazo establecido.

Durante este período de implementación, el MIMP deberá diseñar los programas y estrategias pertinentes, estableciendo un cronograma claro de actividades y metas a alcanzar en cada fase, las entidades señaladas en el artículo 2 se encargarán de poner en marcha estas políticas. Se considerará un enfoque progresivo que permita la puesta en marcha gradual de las políticas y la expansión de las salas de guardería, de forma descentralizada, conforme se vayan alcanzando los objetivos establecidos, con especial énfasis en las entidades públicas con mayor número de hijos de servidoras públicas de menores entre 3 a 36 meses.

El plazo de implementación permitirá también establecer sistemas de monitoreo y evaluación que proporcionen retroalimentación continua sobre el avance de la ley.

A través de la implementación de la ley, el MIMP tendrá la responsabilidad de garantizar la integración efectiva de las políticas de igualdad de género en todos los niveles de la administración pública, promoviendo un entorno más inclusivo y equitativo para las mujeres en el país.

TERCERA. Reglamento

El reglamento de la presente ley deberá ser aprobado por el MIMP, en coordinación con las entidades públicas competentes tales como MEF, MINEDU, MINSA, MIDIS dentro de un plazo no mayor a seis (6) meses a partir de la promulgación de la ley. Este reglamento tendrá como objetivo establecer los lineamientos técnicos y operativos necesarios para la correcta implementación de las disposiciones contenidas en la norma, especificando los procedimientos, mecanismos y responsabilidades de las entidades involucradas en su ejecución.

El reglamento deberá abordar, de manera detallada, los siguientes aspectos:

1. Definición de los procedimientos administrativos que las entidades públicas deberán seguir para cumplir con las disposiciones de la ley.
2. Criterios y plazos para la ejecución de las medidas establecidas.
3. Mecanismos de coordinación interinstitucional que garanticen la eficiencia y coherencia en la ejecución de las políticas de igualdad de género, estableciendo canales de comunicación y cooperación entre los diferentes ministerios, gobiernos en todos sus niveles (local, regional y central), así como las organizaciones no gubernamentales que puedan estar involucradas en la implementación.
4. Establecimiento de los indicadores y herramientas de monitoreo y evaluación para medir el progreso en la ejecución de la ley, que permitan ajustar las acciones y políticas según los resultados obtenidos durante su implementación. De igual manera, deberán definir los responsables del seguimiento de los avances y el reporte periódico de los índices de gestión y alcance de los beneficiarios de la ley.

5. Requisitos de capacitación y sensibilización a nivel institucional, con el fin de garantizar que el personal público encargado de ejecutar las políticas de igualdad de género cuente con la formación adecuada en materia de derechos humanos, igualdad de género, y gestión pública inclusiva.

6. Presupuesto y recursos asignados a cada una de las entidades involucradas, así como los mecanismos de asignación y control del mismo, para asegurar que los recursos destinados a la implementación de la ley sean utilizados de manera eficiente, efectiva y transparente.

El reglamento será de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas a en los diferentes niveles de gobierno, y deberá ser revisado periódicamente para asegurar su efectividad, adaptándose a las circunstancias cambiantes y a los avances en la promoción de la igualdad de género. MIMP en su rol de entidad responsable del diseño del programa, podrá realizar ajustes al reglamento conforme sea necesario, con el objetivo de optimizar los resultados y garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y la equidad de género en todos los aspectos de la vida social, económica y política del país.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Fundamentación de la propuesta

A pesar de los avances en la participación de las mujeres en la fuerza laboral peruana, persisten profundas brechas de género que limitan su plena integración y bienestar en el ámbito económico. La participación activa de las mujeres en el trabajo no ha sido acompañada de políticas públicas suficientes para garantizar condiciones de igualdad, tanto en el acceso al empleo formal como en la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Esta realidad, revela la necesidad urgente de implementar mecanismos que apoyen la conciliación de la vida laboral y familiar, como la creación de salas de guarderías de cuidado infantil para niños 3 a 36 meses de edad, inicialmente en las

instituciones del Estado; con la finalidad de permitir a las mujeres servidoras públicas, continuar con su desarrollo profesional sin sacrificar el bienestar de sus hijos.

La implementación de guarderías en instituciones públicas, se fundamenta en la necesidad de incrementar la participación de la mujer en el sector público, especialmente en las áreas directivas y de toma de decisiones en las distintas entidades públicas del país, orientados hacia una mejora de la calidad del servicio que ofrece la administración pública; y en la representación del sexo femenino en el gobierno peruano. Además, de la necesidad de abordar el cuidado infantil como una prioridad del Estado peruano, otorgando un cuidado integral a niños durante la primera infancia.

Los cinco indicadores que componen el índice de desigualdad de género, son mortalidad materna, fecundidad adolescente, representación en los diferentes niveles de gobierno, nivel de instrucción secundaria y más; y participación en la fuerza laboral.

Por ello, el presente proyecto de ley, realiza un análisis profundo de los tres últimos indicadores, para determinar la desigualdad de hombres y mujeres en el Perú, especialmente a través de los índices de participación de mujeres en la fuerza laboral, así como de su participación política, que muchas veces se ve promovida precisamente por su liderazgo y experiencia dentro del sector público.

La situación de las mujeres en el sector público peruano

En principio, en cuanto a la presencia de mujeres en los gabinetes ministeriales de Perú, esta ha sido históricamente variable, dependiendo de las decisiones presidenciales. Aunque hubo avances, la participación femenina en cargos de alto nivel sigue siendo incierta, ya que las mujeres no han tenido una presencia constante en los gabinetes. Sin embargo, se ha observado que las mujeres ocupan ministerios importantes, como el MIMP, el MIDIS, y el MTP. En el año 2021, el 26,3% de los ministerios está dirigido por mujeres, lo que refleja un aumento gradual en la incidencia femenina en el ámbito gubernamental. En el 2022 el

porcentaje aumentó a 42,1%, aún por debajo del porcentaje que indica la presencia de hombres en gabinetes ministeriales, alcanzando un 57,9 %.

Con respecto a la participación de las mujeres en el Congreso de la República ha experimentado una mejoría notable en las dos últimas décadas, lo cual es el resultado de medidas como la Ley de Cuotas, que ha promovido una mayor inclusión femenina en las legislaturas parlamentarias. Desde el año 2000, la participación de las mujeres ha crecido de manera constante, y en el período 2021-2026, el 37,7% de los congresistas son mujeres, lo que representa un aumento de 17,7 puntos porcentuales respecto al año 2000. A pesar de este avance, la presencia de mujeres en el parlamento sigue siendo inferior a las proporciones establecidas por la ley, lo que sugiere que aún persisten obstáculos para alcanzar una representación plenamente equitativa.

En el ámbito de los gobiernos locales, las mujeres también han experimentado un incremento en su participación, aunque esta sigue siendo baja en comparación con los hombres. Entre los períodos 2015-2018 y 2019-2022, el promedio nacional de alcaldesas aumentó de 2,8% a 4,8%, lo que evidencia una lenta pero constante incorporación de mujeres a los cargos de liderazgo local. No obstante, persiste una baja representación femenina en los cargos de mayor jerarquía en el poder local, lo que evidencia las barreras y obstáculos para crear condiciones propicias que faciliten una mayor participación de las mujeres en el ámbito gubernamental a nivel local. En las últimas elecciones el porcentaje de mujeres alcaldesas alcanzó un 5,4%, mientras el de varones alcaldes un 94,6%. Cifras que distan mucho una de otros, y aunque podemos ver un aumento significativo de 0,6 puntos porcentuales con relación al periodo anterior, aún la brecha de desigualdad a nivel de representación en los gobiernos locales, es alta.

Por otro lado, en los concejos municipales, la situación es más positiva. Gracias a la Ley de Cuotas, el porcentaje de regidoras alcanzó el 29,9% en el período 2019-2022, un significativo aumento respecto al 8,5% que se observaba en 1995-1998.

La autonomía económica de las mujeres es un concepto clave que implica su capacidad de generar ingresos propios a través de un trabajo remunerado, en igualdad de condiciones que los hombres. Sin embargo, la brecha de género en este aspecto sigue siendo profunda. En 2020, el 36,0% de las mujeres mayores de 14 años no contaban con ingresos propios, en comparación con el 19,7% de los hombres. La diferencia es especialmente marcada en las zonas rurales, donde el 33,6% de las mujeres carecen de ingresos propios frente al 11,4% de los hombres. Esta brecha de autonomía económica refleja la desigualdad persistente en el acceso de las mujeres a oportunidades laborales y recursos económicos.

Además, la autonomía económica también está relacionada con las condiciones de trabajo y la segregación ocupacional, donde las mujeres suelen concentrarse en empleos de menor remuneración y en el sector informal. La falta de ingresos propios limita significativamente las posibilidades de las mujeres para tomar decisiones sobre sus vidas y destinarlas a sus necesidades y bienestar.

Otro de los indicadores de la autonomía económica de hombres y mujeres, está relacionado al número de horas que dedican a las actividades productivas o económicas (trabajo remunerado) sobre el número de horas dedicadas a actividades no remuneradas o trabajo doméstico.

El trabajo no remunerado es un factor que sigue impactando negativamente la autonomía económica de las mujeres. Aunque las mujeres peruanas han incrementado su participación en el mercado laboral, dedican significativamente más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, especialmente al cuidado del hogar y de los niños. En promedio, las mujeres trabajan 9 horas con 15 minutos más que los hombres cada semana, de las cuales 23 horas y 34 minutos corresponden al trabajo doméstico no remunerado. En contraste, los hombres destinan la mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado, dedicando 14 horas con 19 minutos más a estas actividades que las mujeres (INEI,2010).

En las áreas rurales y en la selva, las mujeres enfrentan una carga de trabajo aún mayor, trabajando más de 11 horas extra por semana en comparación con los hombres. Esta distribución desigual del tiempo entre el trabajo remunerado y no remunerado refleja una fuerte división sexual del trabajo dentro de los hogares, lo que limita la capacidad de las mujeres para desarrollar su potencial laboral y profesional.

El descenso en la fecundidad femenina ha sido un factor importante en el cambio en la estructura de la población de Perú. En los últimos años, la tasa global de fecundidad ha disminuido progresivamente, de 2,5 hijos por mujer en 2010 a 1,9 hijos por mujer en 2020. Este descenso ha estado impulsado por factores como el aumento de la escolaridad femenina, el uso de métodos anticonceptivos, y una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. La fecundidad sigue siendo más alta en las zonas rurales (2,5 hijos por mujer) en comparación con las zonas urbanas (1,8 hijos por mujer), lo que refleja las disparidades en el acceso a servicios de salud, educación y empleo entre diferentes regiones del país.

En el año 2022, el 51,5% de la población peruana era femenina, lo que representa más de 17 millones de mujeres. De estas, aproximadamente el 70% pertenece a la Población en Edad de Trabajar (PET). Dentro de este grupo, cerca del 47% son asalariadas dependientes, y la gran mayoría de los trabajadores dependientes laboran en el sector privado, mientras que solo el 16,7% lo hace en el sector público. Esta segregación ocupacional entre el sector privado y público también afecta a la presencia de mujeres en puestos de alta toma de decisiones, pues la mayor parte de los trabajadores públicos son hombres (52,6%) frente a un 47,3% de mujeres.

Esta información ha sido obtenida de la publicación del Instituto Nacional de Estadística e Informática, denominada "Brechas de género 2021: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.

En el Perú, las mujeres representan una proporción significativa dentro de la administración pública. En 2022, del total de la población asalariada del país (más de 8 millones de trabajadores), alrededor del 47.3% son mujeres en el sector público. Esta cifra refleja un avance hacia la equidad de género, con una participación casi igualitaria con los hombres, que son el 52.6% de los empleados públicos. Además, aproximadamente el 11.5% de los hogares peruanos cuentan con al menos un miembro trabajando en la administración pública, y en una parte considerable de estos hogares, las mujeres son las principales proveedoras de ingresos, especialmente en hogares monoparentales.

El rol de las mujeres en el servicio civil se destaca principalmente en ciertos sectores como Mujer, Salud y Educación, donde su presencia supera a la de los hombres. En contraste, en sectores como Defensa e Interior, los hombres siguen siendo mayoría. Esta división refleja no solo la especialización por áreas de trabajo, sino también la persistencia de ciertos estereotipos de género en la administración pública.

En los diferentes niveles de gobierno (nacional, regional y local), se observa una variabilidad en la presencia de mujeres. En los gobiernos regionales, las mujeres constituyen el 59% del personal, superando a los hombres (41%). Sin embargo, en el nivel nacional y local, predominan los hombres, con el 56% y 67% de representación masculina, respectivamente. Esto sugiere que, aunque hay avances en la inclusión de mujeres en el sector público, aún persisten barreras en los niveles más altos del gobierno y en los sectores con mayores salarios y poder.

A nivel educativo, las mujeres superan a los hombres en la formación superior en los niveles nacionales y regionales, lo que subraya la capacidad y el potencial de las mujeres para ocupar roles clave en el servicio público. Sin embargo, las mujeres aún enfrentan una brecha salarial, sobre todo en los rangos más altos, donde los hombres continúan dominando los cargos mejor remunerados.

Además, el hostigamiento sexual laboral sigue siendo un problema significativo, afectando principalmente a mujeres jóvenes, lo que resalta las vulnerabilidades adicionales que enfrentan en su rol dentro de la administración pública.

Pese a que las mujeres han logrado avanzar en términos de presencia y participación dentro del servicio civil peruano, su rol sigue siendo limitado por la persistencia de desigualdades de género, tanto en la distribución de los sectores de trabajo como en las oportunidades salariales y de ascenso.

La data utilizada ha sido obtenida de la publicación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, denominada “La mujer en el servicio civil peruano, año 2024”

La mujer en el mercado laboral

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado en las últimas décadas, sin embargo, este avance no ha ido acompañado de una redistribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que ha generado una doble carga para las mujeres. A pesar de que las mujeres dedican un tiempo significativo al trabajo remunerado, la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado recae sobre ellas, lo que limita sus posibilidades de acceder a empleos bien remunerados, incrementar sus ingresos y alcanzar una autonomía económica plena. Esta realidad no solo perpetúa la desigualdad de género, sino que también debilita las oportunidades para que las mujeres puedan disfrutar de una vida laboral equilibrada y libre de las cargas tradicionales de la esfera doméstica.

Este desequilibrio es aún más crítico cuando se considera que el trabajo reproductivo no remunerado, como el cuidado de los hijos, vivienda y mayores de sesenta años; es una contribución fundamental para el bienestar de las familias y la estabilidad de las economías nacionales, pero se encuentra sistemáticamente invisible en las estadísticas económicas. A nivel mundial, y especialmente en América Latina, estudios han mostrado que el 77% del

trabajo no remunerado lo realizan las mujeres, lo que refleja un claro desajuste en la distribución de responsabilidades entre géneros.

Por otro lado, la mayor carga de trabajo no remunerado también afecta la participación de las mujeres en otras esferas, como la política y la toma de decisiones. En el Perú, aunque existen políticas que promueven la paridad de género en las listas electorales, la realidad muestra que las mujeres continúan estando subrepresentadas en cargos políticos y en posiciones de liderazgo, tanto en el ámbito público como privado. Esta desproporcionada participación en el trabajo doméstico y de cuidado limita las oportunidades de las mujeres para dedicarse a tiempo completo a carreras profesionales o a actividades políticas, reforzando la desigualdad de género en diversas áreas.

La situación se agrava en un contexto donde las políticas laborales, familiares y de cuidado no han logrado una redistribución efectiva de las responsabilidades entre hombres y mujeres. La falta de servicios de cuidado infantil accesibles y la persistencia de normas sociales que asignan a las mujeres el rol principal en el cuidado familiar continúan limitando su acceso al mercado laboral formal y su capacidad para alcanzar posiciones de liderazgo. Este desajuste también tiene implicaciones económicas a largo plazo, ya que las mujeres que abandonan temporalmente el mercado laboral por motivos de maternidad o cuidado familiar enfrentan una menor acumulación de pensiones y derechos laborales, lo que afecta su seguridad económica durante la vejez.

La desigualdad de género en el mercado laboral del Perú es un reflejo de una estructura social que no ha logrado redistribuir las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico, tareas que siguen recayendo desproporcionadamente en las mujeres. A pesar de que las mujeres han aumentado su participación en la educación y en el mercado laboral, las desigualdades persisten, lo que limita su autonomía económica, su acceso a empleos de calidad y su participación en la vida política y social. Para lograr una verdadera igualdad de género, es necesario reconocer y valorar el trabajo no remunerado, implementar políticas

públicas que promuevan la redistribución de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, y asegurar que las mujeres tengan acceso a empleos dignos, formales y bien remunerados, sin que su participación en el mercado laboral se vea obstaculizada por las cargas familiares.

II. Efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional.

La vigencia de la norma tendrá un impacto significativo en la política nacional, ya que contribuirá a acelerar la consecución de los objetivos de igualdad de género establecidos en diversas políticas públicas y compromisos internacionales. Uno de los efectos más inmediatos será el fortalecimiento de la participación laboral de las mujeres en el sector público, lo que a su vez permitirá a las mujeres obtener mayor experiencia dentro del sector público y promover la participación de estas en los diferentes niveles de gobierno en el país, esto a su vez se traducirá en una mayor representación femenina en espacios de toma de decisiones, tanto a nivel legislativo como ejecutivo. Esto no solo ampliará las voces y perspectivas de las mujeres en el ámbito político, sino que también contribuirá a una democracia más inclusiva y representativa, en la que las políticas públicas reflejen mejor las necesidades y preocupaciones de toda la población, sin importar el género.

El impulso de la paridad de género en las listas de candidatos, así como la promoción de políticas para eliminar barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo, tiene el potencial de generar un cambio cultural en el país. La presencia de más mujeres en posiciones de poder y decisión podría facilitar una transformación en las prioridades y enfoques de las políticas nacionales, con un mayor énfasis en la igualdad, la justicia social y el bienestar colectivo, aspectos que a menudo se ven relegados en un sistema político históricamente dominado por hombres.

Otro efecto importante será el fortalecimiento de los derechos reproductivos y de cuidado de las mujeres, lo que contribuirá a un cambio en la distribución del trabajo no remunerado, tradicionalmente asignado a las mujeres. Al garantizar políticas integrales de

cuidado y promover una mayor corresponsabilidad en el hogar y en las actividades de cuidado, se reducirá la carga desigual que recae sobre las mujeres, permitiéndoles una mayor participación en el mercado laboral y en la vida pública. Esto tendrá efectos positivos no solo en las mujeres, sino también en la familia y en la sociedad en su conjunto, al promover un equilibrio más justo y equitativo en las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Finalmente, la norma contribuirá a un cambio en la percepción social y cultural respecto al papel de la mujer en la política y en la sociedad en general. A medida que se visibilicen más ejemplos de liderazgo femenino y se logren avances concretos en la paridad, se romperán estereotipos y se promoverá una mayor aceptación de la igualdad de género como un valor fundamental en todos los ámbitos de la vida social. A largo plazo, esto tendrá un impacto profundo en la construcción de una sociedad más equitativa, donde las mujeres no solo tengan un mayor acceso a recursos y oportunidades, sino que también puedan contribuir de manera significativa al bienestar y desarrollo del país.

III. Análisis costo beneficio

El análisis costo-beneficio sobre la distribución del tiempo entre hombres y mujeres en el contexto laboral y doméstico revela una clara desigualdad en la asignación de responsabilidades, con implicaciones significativas para el bienestar de las personas, en especial de las mujeres. El bienestar de una persona no se limita únicamente a su nivel de ingresos o capacidad de consumo, sino que también está relacionado con su libertad para gestionar su tiempo de manera significativa, lo que incluye poder dormir, descansar, socializar, estudiar o participar en otras actividades fuera del entorno laboral. Este aspecto es crucial, ya que el tiempo es un recurso limitado y escaso, y su uso inapropiado o desigual puede generar una pobreza de tiempo, la cual afecta la calidad de vida de los individuos.

Los costos asociados a esta sobrecarga de trabajo en las mujeres son varios. En primer lugar, el tiempo que dedican al trabajo doméstico reduce drásticamente el tiempo disponible para el descanso, la recreación y el autocuidado, lo cual afecta su salud física y

mental. Además, esta carga desigual limita sus oportunidades para desarrollarse profesionalmente, ya que, a pesar de su participación en el mercado laboral, su tiempo dedicado al trabajo remunerado es significativamente menor al de los hombres, con una brecha de 14 horas con 19 minutos a la semana. Este desequilibrio de tiempo tiene efectos a largo plazo en la autonomía económica de las mujeres, impidiendo su pleno desarrollo laboral y afectando sus perspectivas de movilidad social y profesional.

Por otro lado, los beneficios de visibilizar y revalorar el trabajo no remunerado son evidentes. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo proporciona datos cruciales que permiten medir y cuantificar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que abre la puerta a un reconocimiento formal de este trabajo en las políticas públicas y económicas. Incorporar el trabajo no remunerado en los análisis económicos y en las políticas laborales ayudaría a visibilizar el valor económico que este trabajo genera, lo que podría incentivar la creación de políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad en el hogar y la redistribución del tiempo entre hombres y mujeres. Incluyendo a través del presente proyecto de ley, la promoción de la corresponsabilidad familiar y políticas de conciliación laboral-familiar que permitan a las mujeres tener una mayor participación en el mercado laboral sin sacrificar su bienestar personal y familiar.

Además, la visibilización del trabajo no remunerado permitiría redirigir los recursos públicos hacia presupuestos más eficientes y políticas sectoriales que apoyen a las mujeres. El acceso a servicios de cuidado, tales como a través de la implementación de guarderías en instituciones públicas, así como la creación de políticas públicas adecuadas podrían aliviar la carga de trabajo de las mujeres, mejorando así su calidad de vida y abriendo nuevas oportunidades para su participación económica, laboral y política.

El análisis costo-beneficio también muestra que las políticas públicas que reconozcan el trabajo doméstico no remunerado y promuevan su redistribución podrían tener efectos positivos en la economía en general. Al reducir la sobrecarga de trabajo en las mujeres, estas podrían tener más tiempo para participar plenamente en el mercado laboral, lo que

incrementaría la productividad y contribuiría al crecimiento económico. Además, la revalorización del trabajo doméstico podría generar un cambio cultural en la percepción de los roles de género en el hogar, promoviendo la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

IV. Vinculación de la presente iniciativa legislativa con la agenda legislativa y el acuerdo nacional.

El presente proyecto de ley denominado “Implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho de las servidoras públicas en el Perú” se encuentra estrechamente vinculado con la agenda legislativa nacional y con los compromisos internacionales asumidos por el país en materia de igualdad de género. En particular, se alinea con los esfuerzos para cerrar las brechas de género en diversos ámbitos, tales como la participación política, la participación económica, la educación y la salud. Según los datos más recientes, el índice de participación económica y oportunidades de las mujeres ha mostrado mejoras, pasando del puesto 79 al puesto 77 en el último año. Sin embargo, este avance es aún insuficiente, ya que las mujeres siguen enfrentando una notable desventaja en comparación con los hombres, especialmente en lo que respecta a las oportunidades laborales de calidad, la remuneración y el acceso a empleos formales. Esta situación se ve reflejada en las diferencias en la tasa de participación laboral entre hombres y mujeres, donde la brecha continúa siendo significativa a nivel nacional y regional.

Uno de los logros más destacados en este contexto ha sido el aumento en la participación política de las mujeres, impulsado por la Ley Nro. 31030 de paridad de género, que establece un mínimo del 50% de mujeres en las listas de candidatos al Congreso de la República y al Parlamento Andino. Sin embargo, la representación femenina en el parlamento aún se encuentra por debajo de las metas de paridad, aunque ha experimentado un incremento importante desde la promulgación de esta ley. El porcentaje de mujeres en el Congreso alcanzó el 37,7% en el periodo 2021-2026, lo que, aunque representa un avance con respecto a años anteriores, aún está lejos de garantizar una representación equitativa.

En cuanto al empoderamiento económico, el Perú ha mostrado avances importantes en la inclusión laboral de las mujeres, con una tasa de participación en el mercado laboral relativamente alta en comparación con otros países de América Latina. Sin embargo, el tipo de empleo y las condiciones laborales siguen siendo un desafío, con una alta concentración de mujeres en trabajos informales y de baja remuneración. Las políticas públicas que buscan mejorar la calidad del empleo femenino y reducir la brecha salarial entre géneros son fundamentales para promover una participación equitativa en el desarrollo económico del país.

Se ha establecido como meta mejorar diversos indicadores relacionados con el empoderamiento político, económico y social de las mujeres. A través de esta agenda, se espera incrementar significativamente la participación femenina en el sector público, reducir la brecha salarial en el sector público y aumentar el acceso de las mujeres a posiciones directivas y de liderazgo. El MIMP ha establecido objetivos para el 2030 orientados a la mejora de diversos indicadores clave relacionados con el empoderamiento de las mujeres en el Perú. Entre estos objetivos se incluyen aumentar al 27,4% el Índice de Empoderamiento Político de las Mujeres, lograr que el 38,2% de las servidoras públicas ocupen cargos civiles, funcionarios o directivos, y alcanzar el 92,3% en el Índice Económico de las Mujeres. También se prevé incrementar al 97,1% el Índice de Empoderamiento Social de las Mujeres, al 96,5% el Índice de Empoderamiento Social de Niñas y Adolescentes, y lograr que el 54% de las entidades públicas incorporen un enfoque de género en la gestión institucional. Además, el MIMP busca reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector público al 7,8%, aumentar la participación femenina en el servicio civil al 54,7%, y reducir la tolerancia social a patrones socioculturales discriminatorios al 36,8%.

A nivel internacional, el Foro Económico Mundial ha señalado que, en relación con las cuatro dimensiones del Índice Global de la Brecha de Género, se estima que se necesitarán 162 años para resolver la baja participación política de las mujeres y 169 años para lograr la

paridad en la dimensión económica. Las brechas de género continúan siendo un desafío persistente, y en muchos casos se han ampliado debido a los efectos negativos de la pandemia de la COVID-19. La crisis sanitaria global afectó de manera desproporcionada a las mujeres, particularmente en sectores como la salud, el turismo, la educación y los servicios de cuidado, en los cuales las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral. Esto ha ralentizado los avances hacia la igualdad de género, sugiriendo que, al ritmo actual, la paridad de género global no será alcanzada sino hasta dentro de más de un siglo.

El proyecto de ley que se propone busca acelerar el progreso hacia la igualdad de género mediante la implementación de políticas públicas que promuevan una mayor participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, económica y política, a través del apoyo en el cuidado de los menores de 3 a 36 meses de edad., hijos de servidoras públicas, permitiendo disminuir los índices de deserción laboral y ausencias en el trabajo. La propuesta también se encuentra alineada con los compromisos internacionales asumidos por el Perú, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, que incluyen la consecución de la igualdad de género como un objetivo transversal que afecta a todas las áreas de desarrollo.

A través de este proyecto de ley, se busca contribuir a la construcción de un país más inclusivo, justo y equitativo, donde las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos y oportunidades, y en el que se promueva una sociedad más equilibrada en términos de género. De este modo, se avanza no solo en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, sino también en la creación de una sociedad más próspera y cohesiva, especialmente por medio de la mejora en la calidad del servicio al ciudadano que brindan las entidades públicas; y del relevante rol que ejercen las mujeres dentro de estas.

OE1 Analizar la normativa nacional referente al derecho al trabajo en servidoras públicas.

Tabla N° 1

Normativa peruana: Derecho al trabajo de servidoras públicas

N°	DOCUMENTO O LEY / ART.	ANÁLISIS
1	Constitución Política del Perú, Artículos: 2, 22, 23, 26, 27,55	<p>Garantiza igualdad ante la ley, el derecho al trabajo libremente elegido y establece que los derechos laborales reconocidos son irrenunciables. Garantiza que ninguna relación laboral pueda limitar los derechos constitucionales ni rebajar la dignidad del trabajador, con protección específica contra el despido arbitrario.</p> <p>El Estado prioriza la protección, a la madre y al menor (...)</p> <p>Los tratados internacionales ratificados por el país tienen plena vigencia en el ordenamiento jurídico nacional, sirviendo como marco para interpretar las normas constitucionales vinculadas a los derechos y libertades.</p>
2	Ley N° 30550	<p>La modificación al artículo 481 del CCP (Perú, 1984), que incorpora el criterio del “aporte por trabajo doméstico no remunerado en las resoluciones judiciales sobre pensiones alimentarias”, representa un avance significativo hacia la equidad de género y el reconocimiento del trabajo doméstico. Este cambio legal reconoce explícitamente el valor económico del trabajo no remunerado realizado por uno de los obligados hacia el cuidado y desarrollo del alimentista.</p>
3	Ley N° 30367	<p>Por medio de esta ley, se realizan modificaciones legislativas con el objetivo de fortalecer la protección de la madre trabajadora en Perú:</p> <p>Se modifica el artículo 29 del TUO del DL 728, estableciendo que es nulo el despido por motivo de embarazo o lactancia si ocurre durante el periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento.</p> <p>Se modifica el artículo 1 de la Ley 26644, precisando que la trabajadora gestante tiene derecho a un descanso prenatal de 49 días y un descanso postnatal también de 49 días. La ley permite a la trabajadora prorrogar el descanso prenatal, acumulándolo total o parcialmente con el postnatal, siempre y cuando comunique su decisión al empleador al menos dos meses antes de la fecha probable de parto.</p>
4	Ley N° 28983	<p>En consonancia con la Constitución y los tratados internacionales ratificados por Perú, la ley formula principios fundamentales como equidad de género, el respeto a los derechos humanos, la pluriculturalidad y la no discriminación por edad o situación social. Además, establece que el Estado está obligado a efectuar medidas de acción que promuevan el uso de lenguaje inclusivo en sus comunicaciones oficiales, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades.</p>

- 5 Ley N° 28731 La ley de hora de lactancia en Perú, no solo promueve la salud y el bienestar del bebé mediante la lactancia materna, sino que también protege el derecho de la madre trabajadora a dedicar tiempo exclusivo para esta importante tarea, sin menoscabo de su compensación económica y asegurando condiciones laborales que faciliten el ejercicio pleno de este derecho.
- 6 Ley N° 27942 Esta ley es crucial para proteger la dignidad y los derechos fundamentales en diferentes ámbitos donde puedan surgir relaciones de poder desiguales. Establece claras definiciones de hostigamiento sexual y especifica los elementos constitutivos y manifestaciones del mismo.
- 7 Ley N° 30709 Enfatiza la igualdad en la capacitación laboral, asegurando que los planes de formación profesional y desarrollo de capacidades sean equitativos para hombres y mujeres. Asimismo, se exige un ambiente laboral digno, libre de discriminación y hostigamiento sexual, con medidas específicas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual conforme a la Ley N° 27942. Establece la prohibición de despedir o no renovar el contrato a mujeres por motivos relacionados con su embarazo o período de lactancia, en conformidad con el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.
- 8 Ley N° 28048 Esta ley refleja un importante avance en la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas en Perú, reconociendo la necesidad de ajustar las condiciones laborales para garantizar un entorno seguro durante el período de gestación.
Esta protección especial se alinea con la Const., por medio de principios que garantizan igualdad y no discriminación, asegurando que las mujeres gestantes puedan trabajar en condiciones seguras y sin riesgos para su salud ni la del bebé.
- 9 Ley N° 26772 La ley busca proteger contra la discriminación, asegurando que todas las personas tengan igualdad de oportunidades sin distinción injustificada por características personales o sociales. Esta prohibición se extiende al sector laboral como educativo, así como hacia requerimientos de personal o condiciones de ingreso a programas educativos que no estén justificados objetiva y razonablemente, y que estén basados en motivos como edad, sexo, raza, sexo, opinión, origen social, condición económica, religión, y estado civil.
- 10 Ley N° 30057 La ley se aplica a diversas entidades del Estado, incluidos los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial, así como gobiernos regionales y locales. Se fundamenta en principios como el interés general, que busca asegurar que los recursos humanos estén alineados con la prestación efectiva de servicios públicos. Promueve la eficacia, eficiencia, igualdad de oportunidades y el mérito en el acceso y desarrollo de los servidores civiles, asegurando que las selecciones se basen en competencias objetivas sin discriminación.
Establece los derechos y responsabilidades que tienen los empleados del sector público, se incluyen el acceso a una remuneración justa, la posibilidad de disfrutar de un mes completo de vacaciones anuales, y la limitación de su jornada laboral a un máximo de ocho horas diarias. Asimismo, tienen derecho a contar con seguridad social, así como a recibir asesoría legal en diversas circunstancias.
-

Los servidores civiles también tienen la facultad de impugnar decisiones administrativas que puedan afectar sus derechos. En situaciones donde se produzca una destitución considerada injustificada, la ley les permite solicitar una indemnización o la reposición en su puesto de trabajo.

Nota: Elaborado por el investigador

De la tabla número uno, se visualiza el análisis realizado por la autora, de diez normativas peruanas vigentes que regulan el derecho de la mujer, a la igualdad, así como del derecho al trabajo. Estas normas, han sido reguladas con especial atención en la protección del derecho al trabajo de las mujeres, garantizando el derecho al trabajo en situaciones de vulnerabilidad, como el despido injustificado, asimismo un marco normativo que le permite gozar de un descanso prenatal y postnatal que facilite su bienestar durante y después del embarazo. Este análisis, además, incluye la normativa que define al servidor público y distingue sus obligaciones y derechos.

OE2 Comparar la normativa internacional sobre el derecho al trabajo y la implementación de guarderías en instituciones públicas o privadas.

Tabla N° 2

Normativa internacional sobre derecho al trabajo en mujeres

N°	DOCUMENTO INTERNACIONAL	RELEVANCIA
1	Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) - 1948	La DUDH establece el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo y a condiciones laborales justas y favorables (artículo 23).
2	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) - 1966	Este instrumento internacional, reconoce el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, así como el derecho a un salario justo y a la seguridad social.
3	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) - 1966	Garantiza el derecho al trabajo (Art. 6) y condiciones de trabajo justas (Art. 7).
4	Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) – 1965	Prohíbe la discriminación en el trabajo por razones de raza (Art. 5).
5	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) - 1979	Aborda específicamente la igualdad de género en el empleo (Art. 11).
6	Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) - 1989	Protege los derechos laborales de los menores (Art. 32).
7	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares - 1990	Regula derechos laborales para trabajadores migrantes (Arts. 11, 25, 26, 40, 52, 54).
8	Convenio 100 de la OIT sobre la Igualdad de Remuneración - 1951	Establece la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
9	Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) - 1958	Prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social, entre otros.

10	Convenio 156 de la OIT sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares – 1981	Garantiza el derecho a condiciones laborales equitativas para trabajadores con responsabilidades familiares.
11	Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad	Garantiza la protección de las mujeres a su derecho al trabajo, antes, durante y después del embarazo. Establece condiciones de descanso, así como de seguridad durante este periodo.

Nota: Elaborado por el investigador.

A nivel internacional, el derecho al trabajo está consagrado en una serie de instrumentos jurídicos que buscan asegurar su ejercicio y protección en diversas dimensiones. Este derecho se encuentra reconocido en el párrafo 3, inciso a) del artículo 8 del PIDCP, así como en el inciso i) del párrafo e) del artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Asimismo, se encuentra presente en el apartado a) del párrafo 1 del artículo 11 de la CEDAW y en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño. Además, los artículos 11, 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares también abordan este derecho. Estos documentos internacionales no solo reconocen el derecho al trabajo como un principio fundamental, sino que también lo establecen como un derecho que debe ser garantizado por los Estados mediante políticas públicas específicas, orientadas a asegurar condiciones laborales equitativas, justas.

En cuanto al PIDESC, este instrumento reconoce el derecho al trabajo de manera integral en su artículo 6, al tiempo que especifica la dimensión individual de dicho derecho en el artículo 7, donde se subraya el derecho de toda persona a acceder a condiciones de trabajo justas y satisfactorias, particularmente en términos de seguridad laboral. Además, el derecho colectivo al trabajo se contempla en el artículo 8, que garantiza la libertad para formar sindicatos y afiliarse al que se elija, asegurando el funcionamiento autónomo de estos. La CIDH destaca en el artículo 6 la importancia de comprender el derecho al trabajo no solo

como un principio abstracto, sino como un derecho concreto que debe ser promovido y protegido de manera efectiva. En este sentido, el párrafo 1 del artículo 6 del PIDESC establece que el derecho al trabajo implica la posibilidad de obtener medios de vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, comprometiendo a los Estados a adoptar medidas para garantizarlo. Asimismo, el párrafo 2 resalta la necesidad de que los Estados implementen políticas de orientación y formación técnico-profesional, promoviendo el desarrollo económico, social y cultural, así como una ocupación plena y productiva, en condiciones que aseguren las libertades fundamentales de la persona.

La CEDAW establece una serie de medidas para garantizar la igualdad de derechos laborales para las mujeres, incluida la prohibición de despido por embarazo o licencia de maternidad y la implementación de licencias de maternidad remuneradas. También se enfoca en la protección especial de las mujeres embarazadas en trabajos peligrosos, y promueve la creación de servicios sociales que permitan a los padres, tanto hombres como mujeres, equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. La CEDAW además aborda la discriminación laboral de las mujeres rurales, promoviendo su participación en el desarrollo rural en condiciones de igualdad. En conjunto, estos instrumentos internacionales subrayan el compromiso de garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral y protegen los derechos de las mujeres trabajadoras, especialmente en relación con la maternidad y las responsabilidades familiares.

Los principales convenios de la OIT relativos al derecho de las mujeres al trabajo incluyen el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, que establece la obligación de los Estados miembros de proporcionar a las trabajadoras embarazadas o lactantes una licencia de maternidad de al menos catorce semanas, sin suspender el pago de su remuneración, así como a prestaciones médicas adecuadas. Además, prohíbe el despido por embarazo y garantiza el derecho a regresar al mismo puesto de trabajo tras la licencia. Este convenio también reconoce el derecho de las madres lactantes a interrupciones laborales

para la lactancia. Otros convenios relevantes incluyen el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo, que promueve la igualdad de oportunidades y el trato en el ámbito laboral, y el Convenio 100, que establece la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. Además, el Convenio 156 aborda la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, promoviendo la adaptación de las políticas laborales para facilitar el balance entre las responsabilidades familiares y el empleo.

Derecho comparado:

La autora hace un estudio de la normativa relacionada con el cuidado infantil, regulada en diferentes legislaciones como la de Estados Unidos, Chile y Reino Unido, con especial atención en la implementación de salas de cuidado o salas de guarderías públicas y privadas.

Tabla N° 3

Normativa referente al cuidado infantil en Estados Unidos.

LEY / AÑO	PROGRAMA	RELEVANCIA
Economic Opportunity Act / 1965	Head Start	Ofrece servicios integrales de desarrollo infantil, salud y bienestar familiar para niños desde su nacimiento hasta los 5 años, con un enfoque en la preparación para la escuela y la vida. Los servicios están disponibles sin costo para familias de bajos ingresos y se dividen en dos componentes principales: Head Start, dirigido a niños de 3 a 5 años, y Early Head Start, que atiende a niños desde el nacimiento hasta los 3 años. Estos programas brindan servicios en centros, hogares o comunidades, y están diseñados para adaptarse a las necesidades específicas de cada comunidad. Promueve el desarrollo a través de un aprendizaje temprano adaptado a las capacidades de los niños, involucran activamente a los padres en el proceso educativo y fomentan la salud física y emocional de los niños, el programa ofrece apoyo a las familias en áreas como la salud, gestión de la economía y empleo.
Tax Reform Act / 1976	Child and Dependent Care Tax Credit	Con el objetivo de beneficiar económicamente a las familias de ingresos más bajos y medianos, quienes enfrentan mayores dificultades para afrontar los costos del cuidado infantil. La estructura progresiva del crédito, que cubre un porcentaje mayor de los gastos para las familias con ingresos más bajos, asegura que los hogares en situación de necesidad reciban un apoyo proporcional a sus recursos.

Omnibus Budget Reconciliation Act / 1981	Social Services Block Grant	Constituye una fuente de financiamiento flexible que permite a los estados y territorios adaptar la programación de servicios sociales a las necesidades específicas de su población. A través de este mecanismo, los estados implementan servicios esenciales en promoción de la reducción de la dependencia y autosuficiencia, y la protección de niños y adultos frente al abandono, abuso y explotación. Además, otorga apoyo a personas que no pueden cuidarse por sí mismas, permitiéndoles permanecer en sus hogares o acceder a las mejores opciones de atención institucional.
Section 45F of the Internal Revenue Code / 1986		Las empresas pueden deducir hasta \$150,000 anuales de sus impuestos por los gastos asociados con el establecimiento y la operación de guarderías en el lugar de trabajo. Esta deducción abarca diversos costos, como el alquiler de espacio, la adquisición de equipos necesarios para la guardería, y el pago de salarios a los cuidadores infantiles. Esta medida fiscal tiene como objetivo incentivar a los empleadores a proporcionar servicios de cuidado infantil, reduciendo así la carga financiera de las empresas al implementar estas iniciativas de apoyo a la fuerza laboral.
Section 129 of the Internal Revenue Code / 1986		Los empleados pueden excluir de su base imponible hasta \$5,000 anuales en pagos directos para el cuidado infantil realizados por el empleador. Esta exención aplica tanto a los pagos realizados a guarderías en el lugar de trabajo como a proveedores externos de cuidado infantil.
Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act, PRWORA / 1996	Temporary Assistance for Needy Families	Diseñado para ayudar a las familias de bajos ingresos, con niños, a alcanzar estabilidad económica y reducir la dependencia de la asistencia pública. Sustituye al programa anterior de Asistencia General para Familias con Niños. El programa otorga subvenciones en bloque a los estados, permitiéndoles diseñar y administrar programas que apoyen el empleo, la capacitación laboral, la unidad familiar y la prevención del embarazo no deseado. A través de este programa, los beneficiarios reciben asistencia económica mientras se les exige participar en actividades que promuevan la autosuficiencia.
Child Care and Development Block Grant CCDBG / 1990. Ley reformada en 2014	Public Child Care Programs	Programa de colaboración entre el gobierno federal y los estados, territorios y tribus. Proporciona asistencia financiera a familias de bajos ingresos, permitiéndoles acceder a servicios de cuidado infantil mientras trabajan o participan en programas de capacitación laboral o educación.

Nota: Elaborado por el investigador.

En cuanto a la normativa referente al cuidado infantil, regulada en Estados Unidos, presentada a través de la tabla N° 3, se puede apreciar que son diversos los programas que ofrecen servicio de cuidado infantil para niños menores de cinco años, principalmente Head Star, y Early Head Star, por medio de estos programas, se atiende necesidades específicas de los más pequeños, fomentando el crecimiento y desarrollo integral de los menores, en un proceso en el que se involucra la familia.

Además, el gobierno de Estados Unidos, regula subsidios orientados a la cobertura de gastos de cuidado infantil, estos programas se enfocan en la protección de las familias con menores recursos, tal como el Social Services Block Grant.

En cuanto a las políticas orientadas al apoyo empresarial y el cuidado infantil, se encuentra regulado por el gobierno, Internal Revenue Code, en la sección 45 y 129, por medio de la cual, las empresas pueden deducir impuestos, por los gastos asociados tanto al cuidado infantil mediante la implementación de guarderías dentro de la empresa, como fuera de ella, por medio del pago directo del empleador al empleado.

Otras políticas, subvencionan a los Estados parte del gobierno, permitiendo a estos otorgar programas que fomenten el empleo, capacitación y el acceso a cuidados infantiles, tales como Temporary Assistance for Needy Families y Public Child Programs.

La legislación que permite la creación de programas que subsidien o se orienten al fomento del cuidado infantil, tienen la finalidad de otorgar a los padres la garantía de ejercer su derecho al trabajo y a una vida digna por medio de este derecho.

Tabla N° 4

Normativa referente al cuidado infantil en Reino Unido

LEY / AÑO	PROGRAMA	RELEVANCIA
Social Security Contributions and Benefits Act 1992	Universal Credit Childcare Costs	Programa destinado a familias con bajos ingresos, en los que además trabajen ambos padres. Subsidia hasta el 85% de los costos de cuidado infantil, con un límite de hasta £646.35 por mes para un niño (o £1,108.04 para dos o más niños).
Children Act / 2006		Establece un marco legal orientado a garantizar que los niños pequeños en Reino Unido reciban atención integral y de calidad, promoviendo su bienestar y desarrollo desde las primeras etapas de la infancia. Este marco pone un énfasis particular en la equidad, buscando reducir las desigualdades entre los niños provenientes de diversos contextos socioeconómicos, asegurando que todos los niños tengan acceso a servicios adecuados que favorezcan su crecimiento y desarrollo integral.
Children and Families Act 2014		Abarca una amplia gama de reformas destinadas a mejorar el bienestar de los niños y las familias, con especial énfasis en la educación, la adopción, la justicia familiar y el apoyo a las necesidades educativas especiales. Esta ley introdujo planes integrados de apoyo, conocidos como Planes de Educación, Salud y Cuidado, que sustituyen a las antiguas declaraciones de necesidades educativas, y cubren a niños y jóvenes desde el nacimiento hasta los 25 años. Además, estableció un sistema de licencia parental compartida para permitir que los padres se turnen en el cuidado de los hijos tras el nacimiento o adopción, promoviendo una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares
The Early Education and Childcare (Universal Entitlement) / 2014 y 2015	Find free early education and childcare	Acceso a cuidado infantil gratuito en diferentes etapas de la infancia. Para niños de 9 meses a 2 años, las familias pueden obtener hasta 15 horas semanales de cuidado infantil gratuito, y de hasta 30 horas, para niños de 3 a 4 años. Esta política está diseñada para garantizar que todos los niños, independientemente de su contexto socioeconómico, tengan acceso a una educación infantil de calidad desde una edad temprana. El objetivo es apoyar el desarrollo integral de los niños, facilitando a los padres la participación en el mercado laboral sin que tengan que comprometer el bienestar y la educación de sus hijos.

Childcare Payments Act / 2014	Tax Free Chilcare	Programa orientado a ayudar a las familias a cubrir los costos del cuidado infantil. Este subsidio está dirigido a los padres trabajadores, quienes pueden recibir una contribución del 20% del gobierno sobre los gastos de cuidado infantil, con un límite anual de £2,000 por niño (o £4,000 si el niño tiene necesidades especiales). Por cada £8 depositados por los padres en una cuenta de cuidado infantil, el gobierno agrega £2 adicionales, lo que reduce significativamente el costo para las familias.
-------------------------------	-------------------	---

Nota: Elaborado por el investigador.

En Reino Unido, los cuidados infantiles han emergido como un tema central en la agenda gubernamental desde 1992, especialmente enfocado en la reducción de la pobreza infantil y sus desigualdades asociadas. Se han implementado diversas medidas para apoyar a las familias vulnerables, facilitando el acceso a la educación infantil y permitiendo que los padres puedan trabajar. En 2006, estos programas de cuidado infantil proporcionaban 12,5 horas semanales de educación infantil gratuita para todos los niños de 3 y 4 años. Posteriormente, se han introducido incentivos para las empresas con el fin de reducir los costos de los cuidados infantiles, tanto para empleadores como para empleados.

Desde 1992, el Gobierno del Reino Unido ha implementado la Estrategia Nacional de Cuidados Infantiles, con un creciente apoyo financiero público enfocado en dos áreas principales. Primero, se ha proporcionado financiamiento a las autoridades locales para mejorar tanto la oferta como la calidad de los cuidados infantiles disponibles. Segundo, se han otorgado créditos fiscales a los padres que trabajan, destinados a reducir el costo de los cuidados infantiles.

En Inglaterra, el Gobierno ha ampliado las oportunidades para los padres trabajadores, extendiendo la baja por maternidad a nueve meses y estableciendo una baja retribuida por paternidad de dos semanas desde 2003. Además, se ha establecido una baja no remunerada por paternidad de hasta 13 semanas por cada niño hasta los cinco años. Los padres también tienen derecho a solicitar horarios laborales flexibles o reducidos para cuidar de sus hijos pequeños.

Uno de los principales objetivos de la Estrategia Nacional de Cuidados Infantiles es combatir la pobreza infantil, entendiendo que el cuidado adecuado de los niños puede reducir las desigualdades y ayudar a los padres a encontrar empleo como una vía para salir de la pobreza y la exclusión social. Los programas como *Find free early education and childcare*, abarcan una variedad de servicios en toda Inglaterra, desde educación infantil gratuita hasta apoyo específico para áreas desfavorecidas.

Las autoridades locales juegan un papel crucial en la provisión de cuidados infantiles en el Reino Unido. El Gobierno otorga diversos subsidios para aumentar el número de plazas disponibles y mejorar las cualificaciones de los cuidadores. Cada autoridad local opera un Servicio de Información Infantil como parte de la Estrategia Nacional de Cuidados Infantiles, implementada desde 1998. La Ley de Cuidados Infantiles de 2006 amplió el papel de las autoridades locales, exigiéndoles asegurar suficientes centros de cuidados para satisfacer las necesidades de las familias trabajadoras y aquellas con niños discapacitados.

Tabla N° 5

Normativa referente al cuidado infantil en Chile

LEY / AÑO	NOMBRE DEL PROGRAMA	RELEVANCIA
Ley N.º 19480 / 1955 (Art. 203 del Código de Trabajo)		Regula el derecho de las trabajadoras dependientes del sector público o privado, con más de 20 trabajadoras, con hijos menores de dos años a acceder a una sala cuna y dispone el otorgamiento de un subsidio, que deberá pagar el empleador que no cuenten con una sala cuna anexa e independiente. Además, busca garantizar que las mujeres trabajadoras puedan acceder a cuidados infantiles adecuados y participación en el sector económico. El tipo de contratación parcial o total, es irrelevante para la adjudicación de este derecho.

Ley N.º 20379 / 2009	Chile Crece Contigo. Actualmente Chile crece más.	El programa tiene como propósito principal acompañar, proteger y apoyar a niños, niñas y adolescentes (NNA) y sus familias, mediante un sistema integrado de intervenciones sociales. Este subsistema ofrece prestaciones de carácter universal, así como servicios diferenciados dirigidos a aquellos NNA en situación de vulnerabilidad. El acceso al programa se inicia con el primer control prenatal en un centro de salud público, y se extiende hasta los nueve años de edad. El programa no solo se enfoca en la atención directa a los menores, sino que también apoya a las familias y las comunidades en las que los NNA crecen y se desarrollan.
JUNJI: Ley N.º 17798 (1970)	Jardines de infancia de JUNJI	A través del programa Jardines de Infancia, se ofrece una variada programación educativa, se proporciona una educación y un bienestar integral a niñas y niños de entre 0 y 4 años de edad, con un enfoque prioritario en aquellos que requieren mayor apoyo por parte del Estado. Los programas educativos promueven prácticas pedagógicas inclusivas y culturalmente pertinentes, adaptadas a los contextos sociales y familiares de cada comunidad. <ul style="list-style-type: none"> • Jardín Infantil Tradicional • Programa Educativo Alternativo de Atención del Párvulo • Programa Educativo para la Familia • Programa Educativo Transitorio
Ley N.º 20832 / 2015 Ley N.º 20835 / 2015 Ley N.º 20845 / 2015	Centro para Hijos de Mujeres Temporeras (CAHMT)	Programa social dirigido a apoyar a las familias de trabajadores temporeros, particularmente aquellas ubicadas en zonas rurales, que carecen de alternativas adecuadas de cuidado infantil mientras los padres o cuidadores principales se desempeñan en labores estacionales. Enfocado en niños y niñas de entre 6 y 12 años, con el objetivo de proporcionar un espacio seguro donde los menores puedan participar en actividades recreativas, físicas y educativas, promoviendo su desarrollo integral. Es implementado a través de los municipios.
Ley 21263 / 2020	Subsidio PROTEGE/ 2021 Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.	Beneficio destinado a madres y padres trabajadores, tanto dependientes como independientes, que no cuentan con el derecho a sala cuna por parte de su empleador/a. Consiste en un aporte mensual de \$200.000 por cada niño o niña menor de cuatro años, el cual debe ser destinado al cuidado infantil. El beneficio también está disponible para padres que tengan el cuidado exclusivo u otorgado judicialmente de un niño o niña menor de cinco años. El subsidio tiene una duración de tres meses y se entrega directamente a los beneficiarios para que lo utilicen en el cuidado de sus hijos.

Nota: Elaborado por el investigador.

Chile ha implementado iniciativas desde la década de 1920 para mejorar los cuidados infantiles, inicialmente únicamente destinadas para promover la presencia en el mundo laboral en mujer, descuidando necesidades de los padres (varones) que trabajan; sin embargo, a la fecha esta desigualdad normativa ha sido superada. Desde 1990, ha habido un esfuerzo renovado para mejorar la calidad y la igualdad en la educación infantil a través de programas como el Programa de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación y la creación de la Comisión Nacional de Educación Infantil.

Desde 2001, se han intensificado las campañas para establecer un marco nacional para la educación infantil, expandiendo la cobertura y mejorando la calidad de los programas. Bajo la presidencia de Michelle Bachelet, se enfatizó aún más la importancia de los cuidados infantiles para promover el desarrollo de los niños y mejorar la participación laboral femenina.

En Chile, la prestación de servicios de cuidado infantil y educación preescolar está regulada y supervisada por el Ministerio de Educación y entidades como la JUNJI (Junta Nacional de Jardines Infantiles).

Los servicios de cuidado infantil se dividen en guarderías para niños de 0 a 2 años y jardines infantiles para niños de 3 a 6 años, organizados en diferentes niveles educativos. Estos servicios se ofrecen a través de varios sectores: instituciones públicas financiadas por el Estado como JUNJI e INTEGRAL, centros y jardines de infancia privados subvencionados, guarderías corporativas obligatorias para empleadores con más de 20 trabajadoras, y jardines de infancia locales creados por iniciativas sociales.

Desde 1955, la legislación chilena obliga a los empleadores con más de 20 o más trabajadoras a proporcionar cuidado infantil, inicialmente para facilitar la lactancia. Hoy en día, las instituciones públicas y privadas deben proveer a las madres trabajadoras, de

servicios de cuidado infantil para menores de dos años, ya sea que estos servicios se presten internamente en la institución, o fuera de ella, por medio de un subsidio mensual.

Tabla N° 6

Normativa referente al cuidado infantil en Perú

LEY / AÑO	PROGRAMA		RELEVANCIA
Decreto Supremo N.º 008-2004-ED - Reglamento de los PRONOEI / 2004	Programa Escolarizado de Educación Integral PRONOEI	No de	Programa de educación inicial para niños y niñas de 0 a 5 años en contextos de vulnerabilidad, en áreas rurales o en comunidades con acceso limitado a servicios educativos convencionales. Busca cubrir las necesidades de la primera infancia en regiones con dificultades acceso geográfico o con altos índices de pobreza.
D.S. N° 003-2012-MIDIS	Programa Nacional Cuna Más	Cuna	Programa dirigido para niños y niñas menores de 36 meses, que busca apoyar en el cuidado de niños y niñas en situación de pobreza extrema, a través del cuidado diurno (Programa de cuidado extrafamiliar).
Ley N° 29992 / 2013	Red de cuidado infantil municipal		Los gobiernos locales tienen la obligación de poner en marcha servicios educativos, de salud y sociales que se ajusten a las necesidades específicas de cada comunidad. A través de esta red, las municipalidades tienen la capacidad de colaborar con diversas entidades tanto públicas como privadas, con el fin de garantizar la provisión de servicios de cuidado infantil.

Nota: Elaborado por el investigador.

En el Perú, la regulación referente al cuidado infantil es notoriamente deficiente en comparación con otros países a nivel mundial, particularmente en relación con las legislaciones de naciones que han implementado políticas avanzadas en este ámbito. A pesar de los avances en algunos sectores, el sistema normativo y las políticas públicas para garantizar el cuidado adecuado de los niños siguen siendo insuficientes, lo que pone en evidencia una seria desventaja frente a los estándares internacionales.

OE3 Examinar la relevancia que supone la implementación de guarderías en instituciones estatales, para las servidoras públicas, como garantía a su derecho al trabajo.

Para alcanzar el objetivo específico 3, se aplicó como instrumentos de recolección de datos, un cuestionario, el mismo que tuvo como objetivo realizar un análisis de la relevancia que supondría para las servidoras públicas, la implementación de guarderías en instituciones estatales, como mecanismo garante de su derecho al trabajo. A continuación, se presenta de forma organizada los resultados obtenidos.

Tabla 7

Cumplimiento de las políticas del Estado sobre la promoción de la igualdad de hombres y mujeres

1. ¿En qué medida se cumplen las políticas del Estado que promueven la igualdad de acceso a cargos y oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en su institución?

Criterio	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Totalmente	16	16%	16
Casi siempre	12	12%	28
Parcialmente	52	52%	80
No, en lo absoluto	20	20%	100
Total	100	100%	

Nota: Encuesta aplicada por el investigador

De la tabla N° 7, el investigador concluye que, según las respuestas emitidas por las servidoras públicas encuestadas, las políticas de Estado que promueven la igualdad de acceso a cargos y oportunidades de desarrollo profesional para mujeres en su institución se cumplen en forma parcial (52%), mientras un menor porcentaje (16%) afirma que estas medidas se cumplen totalmente.

Tabla 8

Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres

2. ¿En qué medida existe igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres en su institución?

Criterio	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Totalmente	24	24%	24
Casi siempre	26	26%	50
Parcialmente	40	40%	90
No, en lo absoluto	10	10%	100
Total	100	100%	

Nota: Encuesta aplicada por el investigador

Se aprecia que, en cuanto a la tabla N° 8, relacionada a en qué medida existe remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, podemos afirmar que un 40% de servidoras públicas encuestadas, afirma que podemos cuantificar esta afirmación con el termino parcialmente, mientras un 10% de servidoras públicas, afirmó que no existe en lo absoluto igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

Tabla 9

Equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección dentro de su institución

3. ¿En qué medida se promueve la equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección dentro de su institución?

Criterio	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Totalmente	16	16%	16
Casi siempre	36	36%	52
Parcialmente	38	38%	90
No, en lo absoluto	10	10%	100
Total	100	100%	

Nota: Encuesta aplicada por el investigador.

De la tabla número 9, el investigador concluye en qué, según las respuestas emitidas por las servidoras públicas, un 38% de las encuestadas afirma que se promueve totalmente la equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección dentro de su institución; mientras un número menor, que alcanza solo el 10% considera que no se promueve en lo absoluto.

Tabla 10

Cumplimiento de las políticas del Estado sobre la promoción de la igualdad de hombres y mujeres

4. ¿En qué medida se han implementado políticas específicas para mejorar la representación y participación de la mujer en todos los niveles de su institución?

Criterio	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Totalmente	14	14%	14
Casi siempre	26	26%	40
Parcialmente	48	48%	88
No, en lo absoluto	12	12%	100
Total	100	100%	

Nota: Encuesta aplicada por el investigador

De la tabla número 10, la autora infiere que, las servidoras públicas encuestadas asumen que, sobre las políticas específicas para mejorar la representación y participación de la mujer en todos los niveles de su institución, estas han sido implementadas parcialmente (48%); mientras un porcentaje menor (12%) afirma que estas medidas no se han implementado en lo absoluto.

Tabla 11

Implementación de programas de capacitación específicos para fortalecer las habilidades y competencias de las mujeres

5. ¿En qué medida se han implementado programas de capacitación específicos para fortalecer las habilidades y competencias de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones?

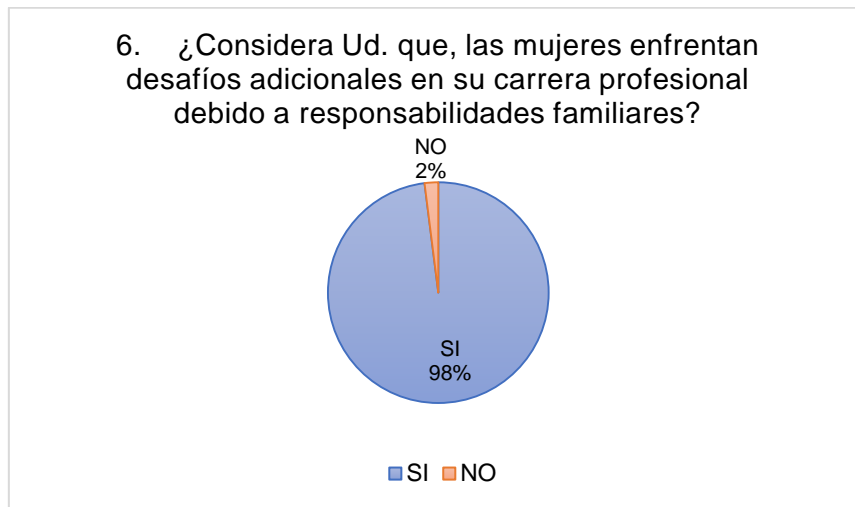
Criterio	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Totalmente	12	12%	12
Casi siempre	20	20%	32
Parcialmente	52	52%	84
No, en lo absoluto	16	16%	100
Total	100	100	

Nota: Encuesta aplicada por el investigador

Sobre la pregunta número 5 del instrumento aplicado, tabla 11, la autora aprecia que, un 52% de servidoras públicas encuestadas afirman que, se han implementado “parcialmente” programas de capacitación específicos para fortalecer las habilidades y competencias de las mujeres en los roles de liderazgo y toma de decisiones; mientras un menor número representado por el 16% asume que en lo absoluto se han implementado este tipo de programas.

Figura 1

Desafíos adicionales de las mujeres, a causa de responsabilidades familiares



Nota: Elaboración propia

La figura N° 1, denominada desafíos adicionales que las mujeres, a causa de responsabilidades familiares, permite al autor deducir que, el 98% de encuestadas, consideran que, las mujeres enfrentan desafíos adicionales en su carrera profesional, a causa de responsabilidades familiares que son asumidas por este género; mientras en menor número, solo un 2% considera que no existen desafíos adicionales asumidos a causa de responsabilidades familiares.

Tabla 12*Instituciones públicas y conciliación de vida familiar y laboral*

7. ¿En qué medida las mujeres servidoras públicas reciben apoyo de parte de su institución pública para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus roles familiares?

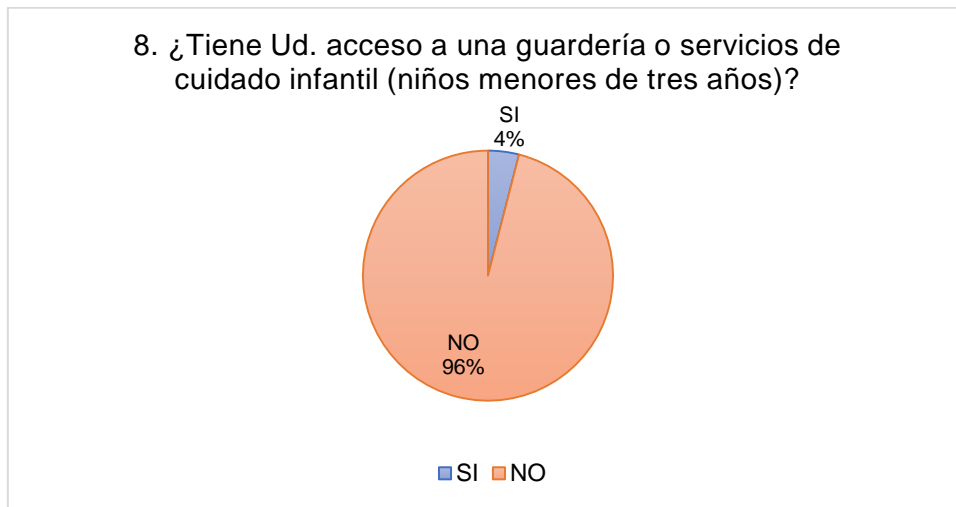
Criterio	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Totalmente	2	2%	2
Casi siempre	18	18%	20
Parcialmente	50	50%	70
No, en lo absoluto	30	30%	100
Total	100	100%	

Nota: Encuesta aplicada por el investigador.

De la tabla 12 se puede afirmar que, las servidoras públicas encuestadas (50%) consideran que “parcialmente” reciben apoyo de parte de su institución pública para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus roles familiares, mientras en menor número (2%) afirman que este apoyo es total.

Figura 2

Acceso a guardería de cuidado infantil

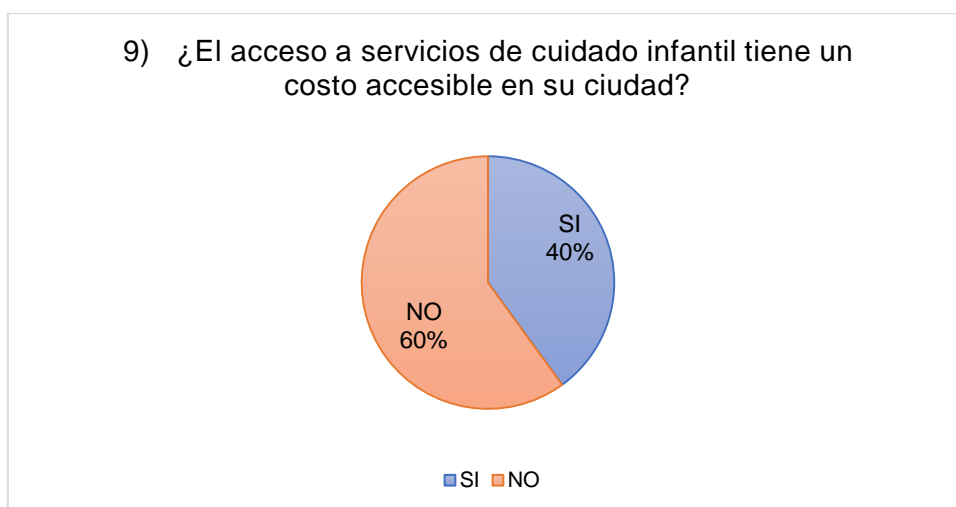


Nota: Elaboración propia

Sobre el acceso a guarderías infantiles, un 96% de las encuestadas, afirma que no tienen acceso a una guardería o servicios de cuidado infantil; sin embargo, un 4 % afirma que sí cuenta con acceso a una guardería.

Figura 3

Acceso a costos de servicio de cuidado infantil



Nota: Elaboración propia.

De la figura número 3, podemos afirmar que, según el mayor número de servidoras públicas encuestadas 60%, el acceso a servicios de cuidado infantil no tiene un costo accesible en su ciudad; mientras un 40% consideran que los costos de servicios de guardería y cuidado son accesibles.

Tabla 13

Guarderías como medio de conciliación de vida familiar y laboral

10. ¿Considera Ud. que las guarderías son importantes para apoyar a las mujeres en la conciliación de la vida laboral y familiar?

Criterio	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Totalmente	76	76%	76
Casi siempre	14	14%	90
Parcialmente	8	8%	98
No, en lo absoluto	2	2%	100
Total	100	100%	

Nota: Encuesta aplicada por el investigador

Con respecto a la tabla número 13, se puede apreciar que, de las servidoras públicas encuestadas, un 76% de ellas considera que las guarderías son importantes para apoyar a las mujeres en la conciliación de la vida laboral y familiar, mientras solo un 2% afirma que en lo absoluto estos espacios no son relevantes.

Tabla 14

Acceso a guarderías de cuidado infantil, nivel de contratación y permanencia de mujeres dentro de las instituciones públicas

11. ¿Considera Ud. que el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, permitiría incrementar el nivel de contratación y permanencia de mujeres dentro de las instituciones públicas?

Criterio	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Totalmente	66	66%	66
Casi siempre	24	24%	90
Parcialmente	8	8%	98
No, en lo absoluto	2	2%	100
Total	100	100%	

Nota: Encuesta aplicada por el investigador

Sobre el acceso a guarderías de cuidado infantil, nivel de contratación y permanencia de las mujeres en las instituciones públicas, el 66% de las servidoras públicas encuestadas afirma que está totalmente de acuerdo en que el acceso a servicios de cuidado infantil permitirá incrementar el nivel de contratación y permanencia de mujeres dentro de las instituciones públicas, mientras un 2% afirma que no, en lo absoluto este espacio tendría relevancia en el incremento de los niveles de contratación y permanencia.

Tabla 15

Acceso a servicios de cuidado infantil y niveles de deserción laboral de mujeres servidoras públicas, posterior a la culminación de licencia de maternidad

12. ¿Considera Ud. que el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, disminuiría los niveles de deserción laboral de mujeres servidoras públicas, posterior a la culminación de licencia de maternidad?

Criterio	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Totalmente	60	60%	60
Casi siempre	22	22%	82
Parcialmente	8	8%	90
No, en lo absoluto	10	10%	100
Total	100	100%	

Nota: Encuesta aplicada por el investigador

De tabla número 15, se puede apreciar que, un 60% de las servidoras públicas encuestadas se encuentra totalmente de acuerdo en que, el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, disminuiría los niveles de deserción laboral de mujeres servidoras públicas, posterior a la culminación de licencia de maternidad; mientras un porcentaje que alcanza el 8% de las encuestadas, afirma que la implementación de estos espacios, disminuiría parcialmente los niveles de deserción laboral.

Tabla 16

Implementación de guarderías en instituciones estatales como garantía del derecho al trabajo en términos de igualdad de género y derechos laborales de las servidoras públicas

13. Finalmente, ¿Considera Ud. que, la implementación de guarderías en instituciones estatales garantizaría el derecho al trabajo en términos de igualdad de género y derechos laborales de las servidoras públicas?

Criterio	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Totalmente	56	56%	56
Casi siempre	28	28%	84
Parcialmente	12	12%	96
No, en lo absoluto	4	4%	100
Total	100	100%	

Nota: Encuesta aplicada por el investigador

De la tabla 16, se puede inferir que, un 56% de las servidoras públicas encuestadas, afirma que está totalmente de acuerdo en que la implementación de guarderías en instituciones estatales garantizaría el derecho al trabajo en términos de igualdad de género y derechos laborales de las servidoras públicas; mientras un porcentaje menor, representado por un 4% considera que no, en lo absoluto, la implementación de estos espacios no sería relevante en la garantía del derecho al trabajo de servidoras públicas.

3.2. Discusión

OE1 Analizar la normativa nacional referente al derecho al trabajo en servidoras públicas.

La Const. promulgada en 1993, sienta las bases fundamentales que regulan los derechos laborales en el país. En su artículo 23°, establece el derecho al trabajo como un derecho prioritario para el Estado, con especial atención en la protección de la población vulnerable. Esta normativa pretende garantizar que las condiciones laborales no puedan menoscabar los derechos constitucionales ni rebajar la dignidad de los trabajadores, especialmente de los más vulnerables, protegiéndolos sustancialmente contra el despido arbitrario según el artículo 27°. Además, los art. 2°, 22° y 26° aseguran el trato igual ante la ley, el derecho al trabajo elegido libremente; así como la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En el ámbito de la legislación específica, la Ley N° 30550, incorpora el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado en las resoluciones judiciales sobre pensiones alimentarias. Esta ley reconoce el valor de tiempo y atención que dedica la madre o padre que se queda en casa, cuidando del menor. Por medio de reforma, se puede afirmar que se dibuja un somero avance hacia la equidad de género, reconociendo el valor económico del trabajo que históricamente ha sido subvalorado, trabajo que desde el inicio de la historia y principalmente ha sido, y viene siendo realizado por mujeres. Facilita la determinación del monto de la pensión considerando este aporte, simplificando así el proceso judicial y asegurando una evaluación más justa de las obligaciones familiares.

Por otro lado, la Ley N° 30367 refuerza la protección de la madre trabajadora, estableciendo la nulidad del despido, parto o lactancia durante el periodo de gestación y hasta noventa días después del nacimiento. Esta ley también amplía el descanso prenatal y postnatal, con un total de 98 días naturales de descanso, permitiendo a la trabajadora decidir

cómo distribuir este tiempo según sus necesidades individuales y comunicándolo al empleador con anticipación.

La Ley N° 28983, por su parte, promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, prohibiendo la discriminación remunerativa y afirmando que hombres y mujeres deben recibir igual salario por igual trabajo. Esta normativa obliga a las empresas a elaborar representaciones de categorías y funciones que manifiesten esta igualdad, fortaleciendo así las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral.

Además, la Ley N° 28731 establece el derecho de la madre trabajadora a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad. Por medio de esta ley, se pretende que la madre pueda alimentar a su bebé sin afectar su remuneración. Esta medida protege tanto la salud del niño como el derecho de la madre a un entorno laboral adecuado para ejercer su maternidad.

Asimismo, la Ley N° 26772 prohíbe requisitos discriminatorios en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, asegurando que todas las personas tengan igualdad de oportunidades sin distinción injustificada por características personales o sociales. Esta ley impone sanciones para quienes infrinjan estas disposiciones, promoviendo la creación de un ambiente laboral y educativo más inclusivo y equitativo

Finalmente, La Ley 30057, o Ley de Servicio Civil, establece un marco para la gestión eficiente y transparente, fundamentándose en principios como el interés general, la igualdad de oportunidades y el mérito. Se aplica a diversas entidades estatales y clasifica a los servidores en grupos específicos. La ley garantiza derechos como una remuneración justa, vacaciones anuales, y seguridad social, y permite impugnar decisiones que afecten sus derechos. Los servidores deben cumplir con sus funciones con responsabilidad, priorizando el interés del Estado, y están prohibidos de recibir múltiples ingresos del Estado, salvo excepciones.

El derecho al trabajo, se encuentra ampliamente regulado en los documentos normativos en nuestro país, inicialmente a través de la Const., así como en la serie de normas que establecen el derecho de la mujer a trabajar, así como la especial protección de mujeres en estado de gestación y post parto, regula la no discriminación por motivos de género, y a la participación política paritaria. En cuanto a los derechos del servidor público, a través de la Ley del Servicio Civil, se ha regulado extensamente los derechos de las servidoras públicas, relativos al trabajo, tales como descanso, compensaciones, aporte a pensiones, y demás derechos.

OE2 Comparar la normativa internacional sobre el derecho al trabajo y la implementación de guarderías en instituciones públicas o privadas.

El derecho al trabajo es un principio fundamental consagrado en distintos instrumentos legales internacionales y regionales (América Latina, Naciones Unidas) que buscan garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todas las personas.

El art. 6 del PIDESC regula el derecho al trabajo como un componente esencial para el desarrollo integral del ser humano. Reconoce el derecho de cada individuo a tener la oportunidad de vivir cálidamente mediante un trabajo de libre elección. Los Estados Partes se comprometen, por tanto, a adoptar medidas adecuadas para asegurar el cumplimiento de este derecho.

La CEDAW también toma medidas para eliminar barreras y asegurar la participación de la mujer en el desarrollo rural, destacando la necesidad de políticas que reconozcan el trabajo no remunerado de las mujeres y fomenten la distribución equitativa de responsabilidades familiares. Además, establece medidas específicas para evitar la discriminación laboral por motivos de matrimonio o maternidad, incluyendo la protección del empleo durante el embarazo y el derecho a licencias de maternidad remuneradas.

La OIT, a través de diversos convenios, promueve la igualdad de género y la protección laboral de las mujeres, especialmente en lo que respecta a la maternidad y la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. Entre los convenios más relevantes se destacan el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, que establece licencias de maternidad remuneradas, la prohibición de despido por embarazo, y la garantía de igualdad de trato en el empleo. El Convenio 156, relativo a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores con responsabilidades familiares, promueve la no discriminación de las mujeres debido a sus responsabilidades familiares, asegurando que estos no sean motivo de despido. Además, el Convenio 111 busca eliminar la discriminación en el empleo, promoviendo la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso y condiciones laborales.

Vale decir, que existe una amplia regulación normativa internacional, que compromete a los Estados firmantes a trabajar por la consagración del derecho al trabajo, especialmente de un derecho al trabajo que permita la dignidad del ser humano, y que sienta sus bases en la formalidad y en el cumplimiento de condiciones laborales que permita alcanzar una óptima calidad de vida de los ciudadanos.

Sobre los resultados obtenidos a través de la legislación revisada, la autora afirma qué:

A) Estados Unidos

Las leyes y programas han contribuido significativamente a la creación de un sistema de apoyo integral para las familias trabajadoras en los Estados Unidos, con un enfoque en la equidad y la promoción del bienestar infantil.

La normativa en Estados Unidos, permite ofrecer a muchas familias la ansiada conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo, de la que la autora se refiere durante toda la investigación:

Diversas leyes, como la Child Care and Development Block Grant, la Economic Opportunity Act , y la Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act, han sido fundamentales para crear una red de apoyo que permita a las familias de bajos ingresos acceder a servicios de cuidado infantil, educación y formación laboral, con el objetivo de promover el bienestar infantil y facilitar la participación de los padres en la fuerza laboral.

La Ley de Subvenciones en Bloque para el Desarrollo y el Cuidado Infantil, reformada en 2014, es un pilar clave en el sistema de apoyo a las familias que enfrentan dificultades económicas. Al ofrecer asistencia financiera para el cuidado infantil, la ley permite que los padres trabajen o participen en programas de capacitación laboral o educación sin comprometer la calidad de la atención que reciben sus hijos.

Por otro lado, el Head Start, establecido por la Economic Opportunity Act, es uno de los programas más emblemáticos para el desarrollo infantil en los Estados Unidos. Este programa proporciona servicios integrales de desarrollo infantil, salud y bienestar familiar a niños desde su nacimiento hasta los 5 años, con un énfasis particular en la preparación escolar y la equidad en el acceso a oportunidades educativas. Head Start y su extensión Early Head Start están diseñados para servir a las familias de bajos ingresos, ofreciendo una gama de servicios que incluyen atención infantil, nutrición, salud física y mental, y apoyo a la movilidad económica.

La Ley de Reforma del Bienestar Social introdujo el Social Services Block Grant, un mecanismo de financiamiento flexible que permite a los estados adaptar los servicios sociales a las necesidades locales. A través de este bloque de subvenciones, los estados pueden implementar programas destinados a reducir la dependencia del bienestar social, promover la autosuficiencia y proteger a los niños y adultos vulnerables frente al abuso y la explotación.

El Temporary Assistance for Needy Families, introducido por la Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act, ha sido otro componente esencial del

sistema de apoyo a las familias en situación de pobreza. Al proporcionar asistencia financiera temporal y exigir la participación de los beneficiarios en actividades laborales o de capacitación, este programa tiene como objetivo promover la autosuficiencia y reducir la dependencia de la asistencia pública.

En cuanto a la política fiscal, la Tax Reform Act de 1976 introdujo el Child and Dependent Care Tax Credit (CDCTC), un crédito tributario que ayuda a las familias de ingresos bajos y medianos a cubrir los costos del cuidado infantil. Este crédito, que tiene una estructura progresiva, asegura que las familias con menores ingresos reciban un mayor porcentaje de los gastos de cuidado infantil, lo que ayuda a aliviar la carga financiera de los hogares más necesitados.

Además, la Section 45F del Código de Rentas Internas, que permite a las empresas deducir hasta \$150,000 anuales por los costos asociados con el establecimiento y la operación de guarderías en el lugar de trabajo, busca incentivar a los empleadores a ofrecer servicios de cuidado infantil. En una línea similar, la Sección 129 del Código de Rentas Internas permite a los empleados excluir hasta \$5,000 anuales en pagos para cuidado infantil realizados por su empleador de su base imponible, lo que también reduce la carga financiera sobre las familias.

Estos programas regulados por el Gobierno de Estados Unidos, no solo se encuentran enfocados en el crecimiento y desarrollo integral de los menores, sino además, es notoria la protección del gobierno a la familia como núcleo social; y en general al fomento del empleo y a la participación de hombres y mujeres en el desarrollo de actividades productivas.

B) Reino Unido.

Reino Unido ha implementado una serie de reformas legislativas destinadas a mejorar el bienestar infantil y apoyar a las familias trabajadoras, destacando una tendencia hacia la promoción de la equidad y el acceso a servicios de calidad desde las primeras etapas de la

infancia. En este contexto, varias leyes clave han delineado un marco integral para abordar los desafíos sociales y económicos asociados con el cuidado infantil, la educación temprana y el apoyo a las familias en situaciones de vulnerabilidad. Entre las más destacadas se encuentran la Children Act de 2006, la Children and Families Act de 2014, y la Childcare Payments Act de 2014, las cuales ofrecen enfoques complementarios para mejorar el acceso y la calidad de los servicios de cuidado infantil, especialmente para niños de familias con ingresos bajos y medianos.

La Children Act de 2006 constituye la piedra angular del sistema de bienestar infantil en el Reino Unido, al establecer un marco legal para garantizar que todos los niños, independientemente de su origen socioeconómico, reciban atención integral y de calidad. Esta ley subraya la importancia de abordar las desigualdades en el acceso a los servicios esenciales para el desarrollo infantil, permitiendo que los niños más desfavorecidos puedan beneficiarse de un entorno de apoyo adecuado a sus necesidades.

En el ámbito del cuidado infantil, la legislación del Reino Unido ha buscado garantizar un acceso más amplio y equitativo a servicios educativos desde una edad temprana a través de programas como el Early Education and Childcare. Este programa asegura que los niños de 3 a 4 años reciban hasta 30 horas semanales de cuidado infantil gratuito, y amplía este beneficio a los niños de 9 meses a 2 años con 15 horas semanales. Esta política tiene como objetivo nivelar las oportunidades educativas desde la primera infancia, reduciendo las desigualdades que surgen debido a los diferentes contextos socioeconómicos de los niños y sus familias. La implementación de estos programas ha demostrado ser un paso crucial para apoyar a las familias trabajadoras, brindándoles las herramientas necesarias para participar activamente en el mercado laboral sin poner en riesgo el bienestar de sus hijos.

Por otro lado, la Tax-Free Childcare, ofrece un subsidio directo a las familias para ayudar a cubrir los costos del cuidado infantil. Esta medida, que proporciona un reembolso del 20% de los gastos de cuidado infantil, tiene como objetivo aliviar la carga financiera de

las familias trabajadoras. Con un límite anual de £2,000 por niño, y hasta £4,000 si el niño tiene necesidades especiales, este programa tiene un impacto directo en la reducción de los costos de cuidado infantil.

El programa Universal Credit Childcare Costs, por su parte, establece un subsidio para familias con ingresos bajos, cubriendo hasta el 85% de los costos de cuidado infantil, lo que puede alcanzar un máximo de £646.35 mensuales por un niño, o £1,108.04 para dos o más niños. Este beneficio es crucial para las familias de bajos recursos, ya que reduce significativamente las barreras económicas que enfrentan los padres para ingresar o mantenerse en el mercado laboral.

En conjunto, estas leyes y programas reflejan un esfuerzo por parte del gobierno del Reino Unido para garantizar el acceso universal a la educación infantil de calidad y el cuidado de los niños, a la vez que buscan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

C) Chile

En Chile, las políticas relacionadas con el cuidado infantil y la conciliación de la vida laboral y familiar han sido un tema de evolución constante a lo largo del tiempo, con avances significativos en la legislación, aunque aún persisten desafíos en términos de implementación universal y acceso igualitario, especialmente para las trabajadoras del sector informal y las empresas pequeñas. Chile ha desarrollado una serie de políticas y programas orientados a garantizar el bienestar y desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad, así como a apoyar a las familias trabajadoras en la conciliación entre la vida laboral y familiar. Las leyes y programas implementados en el país, han sido clave en la configuración de un sistema integral de apoyo para las familias, especialmente en lo que respecta a la provisión de cuidado infantil y la educación temprana. Estos programas no solo buscan mejorar las condiciones de vida de los menores, sino

también promover la equidad y el acceso a servicios esenciales, independientemente del contexto social y económico de los hogares.

Chile Crece Más: Un sistema integral de intervención social para la infancia, el programa Chile Crece Más, establecido en la Ley N.º 20379 de 2009, constituye uno de los esfuerzos más importantes en Chile para promover el bienestar infantil desde el inicio de la vida. Este programa tiene un enfoque integral y universal, lo que significa que proporciona servicios tanto a la población general como a aquellos NNA que se encuentran en situación de vulnerabilidad. El acceso al programa comienza con el primer control prenatal en centros de salud públicos, extendiéndose hasta los nueve años de edad. Este enfoque temprano es crucial, ya que se ha demostrado que los primeros años de vida son determinantes para el desarrollo físico, cognitivo y emocional de los niños.

El programa no solo se centra en la atención directa a los menores, sino que también ofrece un acompañamiento a las familias y comunidades, buscando crear un entorno propicio para el desarrollo integral de los niños. Esto incluye desde servicios de salud y nutrición hasta el apoyo en la estimulación temprana y la promoción de la educación.

Este enfoque reconoce la importancia de adaptar las políticas de cuidado infantil a las realidades laborales de determinados sectores y regiones del país, como la agricultura y otras industrias estacionales.

El Subsidio al Cuidado de Niños y Niñas, es otro componente fundamental en la política de apoyo a las familias trabajadoras. Este subsidio está dirigido a madres y padres trabajadores que no tienen acceso a sala cuna a través de su empleador, lo que representa una ayuda económica mensual de \$200.000 por cada hijo o hija menor de cuatro años. Además, este beneficio está disponible para padres que tienen el cuidado exclusivo o judicial de un niño menor de cinco años, lo que amplía la cobertura a diversos tipos de familia.

El subsidio tiene una duración de tres meses y se entrega directamente a los beneficiarios, lo que les permite elegir el servicio de cuidado infantil más adecuado para sus necesidades. Este tipo de ayuda tiene un impacto importante en la conciliación entre la vida laboral y familiar, ya que permite a los padres mantener su empleo sin renunciar a la calidad en la atención de sus hijos.

La JUNJI, ha sido un pilar clave en la provisión de educación y cuidado infantil en Chile. A través de los Jardines de Infancia, el programa ofrece educación integral a niños y niñas de entre 0 y 4 años, con un enfoque inclusivo que adapta las prácticas pedagógicas a las realidades culturales y sociales de las comunidades. Los jardines de infancia de JUNJI incluyen varios programas como el Jardín Infantil Tradicional, el Programa Educativo Alternativo de Atención del Párvulo y el Programa Educativo para la Familia, que están orientados a asegurar que los niños reciban una educación que favorezca su desarrollo integral en los primeros años de vida.

Los programas de JUNJI no solo se enfocan en la educación formal, sino que también promueven el bienestar físico y emocional de los niños, trabajando en estrecha colaboración con las familias para crear un entorno de aprendizaje que fomente la participación activa de los padres.

El programa Centro para Hijos de Mujeres Temporeras, responde a una realidad específica de las familias rurales, particularmente aquellas donde los trabajadores son temporeros o de temporada. Este programa se orienta a proporcionar cuidado infantil en zonas rurales, donde los padres no cuentan con opciones adecuadas para dejar a sus hijos mientras trabajan en labores estacionales. La atención se dirige a niños y niñas de entre 6 y 12 años y tiene como objetivo ofrecer un espacio seguro y estimulante que favorezca su desarrollo físico, emocional y educativo.

La Ley N° 19480, introduce la obligatoriedad de que las trabajadoras dependientes con hijos menores de dos años tengan acceso a una sala cuna en empresas con más de 20 trabajadoras. Además, establece un subsidio para las empresas que no cuenten con una sala cuna interna. Esta ley representa un paso importante hacia la equidad de género en el ámbito laboral, al garantizar que las mujeres trabajadoras puedan acceder a servicios de cuidado infantil sin tener que asumir los costos de forma individual.

Actualmente existe un proyecto de ley que pretende ampliar los beneficiarios de la ley primigenia Ley N.º 19480, hacia una sala cuna universal para trabajadoras dependientes

Este tipo de políticas es clave para reducir las barreras que enfrentan las mujeres en el acceso al empleo y, a su vez, facilita la participación de las madres en el mercado laboral.

D) Perú

En cuanto a la realidad normativa de nuestro país, relacionado con la garantía del derecho al trabajo, especialmente con énfasis en el derecho a la mujer a disponer de este derecho, conciliando la vida laboral y de cuidado: Poco se ha normado con respecto a esta realidad. Si bien es cierto, actualmente existen programas destinados para el cuidado de menores, tal como CUNA MÁS, destinado a familias en situación económica vulnerable de pobreza y pobreza extrema, este programa carece de los recursos necesarios que limitan su alcance en las distintas regiones demográficas de nuestro país. Para el año 2024 se prevé que el programa haya culminado con un alcance de solo el 26.17% de su población objetivo en relación a la población económicamente inactiva, coberturando en el cuidado infantil diurno a 6,960 niñas y niños.

Más allá de la falta de una legislación robusta, el déficit de políticas no se limita únicamente al marco normativo, sino que también se extiende a la efectividad de su implementación. En la práctica, los programas diseñados para promover el bienestar infantil no logran cubrir con certeza a todos los sectores económicos y sociales, lo que agudiza las

desigualdades en el acceso a cuidados de calidad. Esta deficiencia en la aplicación de políticas públicas se refleja en una creciente brecha en los índices de educación y desarrollo infantil, especialmente en áreas rurales y de bajos recursos, donde las carencias son aún más evidentes.

Un ejemplo claro de esta brecha es la falta de subsidios o apoyos económicos para el cuidado de menores. En el Perú no existe ninguna legislación que contemple la financiación pública para el cuidado infantil, lo que limita el acceso de muchas familias a servicios de calidad. Además, no hay normativas que obliguen a las instituciones, ya sean públicas o privadas, a establecer espacios adecuados para el cuidado infantil, como salas de cuidado preescolar o guarderías. Esto contribuye a que muchas madres, en particular, enfrenten dificultades para equilibrar su vida laboral y familiar, lo que afecta tanto su bienestar como el desarrollo de sus hijos.

En comparación con la legislación revisada, en el país no se otorgan subsidios relacionados con la garantía del derecho al trabajo y del derecho de cuidado, educación integral y protección de los niños. Es decir, no existe apoyo económico del Estado para subsidiar gastos relacionados al cuidado infantil.

En conclusión, urge la necesidad de trabajar en políticas públicas que promuevan y garanticen el Derecho al Trabajo, regulado en nuestro ordenamiento jurídico y en las normas internacionales en las que nuestro país se encuentra adscrito. Se requiere, además, de la fiscalización oportuna y constante de la aplicación de estas normas.

OE3 Examinar la relevancia que supone la implementación de guarderías en instituciones estatales, para las servidoras públicas, como garantía a su derecho al trabajo.

Más de la mitad de las participantes considera que las políticas de igualdad de acceso a cargos y oportunidades de desarrollo profesional se cumplen de manera parcial, mientras que solo un pequeño porcentaje asegura que estas políticas se implementan en su totalidad.

Esto sugiere que, aunque las políticas públicas están orientadas a garantizar la igualdad de género en teoría, persisten barreras que dificultan un acceso efectivo de las mujeres a cargos de toma de decisiones y a oportunidades de desarrollo profesional.

La percepción de un cumplimiento parcial resalta que, aunque existen normativas que promueven la igualdad, la implementación de estas políticas enfrenta serios desafíos dentro de las instituciones estatales. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de no solo crear políticas, sino también de garantizar que se apliquen de manera efectiva.

En cuanto a la remuneración por trabajo de igual valor, la mayoría de las servidoras públicas encuestadas considera que la igualdad salarial se cumple de manera parcial, con una pequeña fracción señalando que no existe igualdad en la remuneración entre hombres y mujeres. Estos resultados reflejan una brecha salarial persistente, lo que sugiere que, a pesar de algunos avances, las mujeres siguen enfrentando desigualdades en la compensación por trabajos similares a los desempeñados por hombres. Esta situación refuerza la necesidad de políticas más eficaces y transparentes para garantizar la equidad salarial.

Respecto a la equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección, aunque un número significativo de participantes asegura que existe un esfuerzo por promover la equidad en estos procesos, la discrepancia en las respuestas indica que aún persisten desigualdades que limitan la representación de las mujeres en niveles superiores dentro de la administración pública.

En relación a las políticas específicas para mejorar la representación de las mujeres en todos los niveles de la institución, la mayoría de las encuestadas indica que estas políticas se implementan de manera parcial. Este resultado muestra que, aunque algunas iniciativas han sido puestas en marcha, aún queda un largo camino por recorrer para garantizar que las mujeres estén representadas de manera equitativa en los niveles de decisión.

Los programas de capacitación específicos para fortalecer las habilidades de las mujeres en roles de liderazgo también presentan resultados mixtos. Aunque algunas participantes consideran que estos programas se implementan de manera parcial, otras señalan que no existen en absoluto. Esto sugiere que, aunque se han realizado esfuerzos de capacitación, no son suficientes ni sistemáticos para garantizar que todas las mujeres tengan acceso a estas oportunidades de desarrollo profesional.

La mayoría de las servidoras públicas encuestadas considera que enfrentan desafíos adicionales en su carrera profesional debido a las responsabilidades familiares, lo que subraya las barreras estructurales que limitan el progreso profesional de las mujeres en las instituciones estatales. La falta de apoyo para el cuidado infantil es uno de los factores clave que contribuyen a estos desafíos. Muchas mujeres tienen que asumir la responsabilidad primaria del cuidado de los hijos, lo que interfiere con su capacidad para desarrollarse plenamente en su entorno laboral.

En relación al apoyo institucional para equilibrar las responsabilidades laborales con los roles familiares, la mayoría de las servidoras públicas considera que reciben apoyo parcial de sus instituciones. Este hallazgo resalta la necesidad de abordar las políticas de conciliación de manera más integral.

La falta de acceso a servicios de cuidado infantil dentro de las instituciones públicas resalta una de las barreras más claras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral: la doble jornada de trabajo, que incluye tanto las tareas laborales como las responsabilidades domésticas y familiares. La ausencia de estos servicios limita las oportunidades de desarrollo profesional de las servidoras públicas y perpetúa las desigualdades de género en el sector público.

En cuanto a la accesibilidad de los servicios de cuidado infantil en la ciudad, la mayoría de las servidoras públicas encuestadas considera que estos servicios no son accesibles en

su ciudad, lo que refleja una deficiencia a nivel de infraestructura y servicios de cuidado infantil en la comunidad en general.

La importancia de las guarderías para la conciliación de la vida laboral y familiar es ampliamente reconocida, ya que la mayoría de las encuestadas considera que estos espacios son fundamentales para apoyar a las mujeres en la conciliación de ambas dimensiones de su vida.

La relación entre el acceso a guarderías y los niveles de contratación y permanencia de mujeres en el sector público es clara, con un alto porcentaje de las servidoras públicas encuestadas indicando que el acceso a estos servicios incrementaría los niveles de contratación y permanencia de mujeres dentro de las instituciones públicas.

La deserción laboral de las mujeres después de la maternidad es un problema significativo que afecta tanto a las servidoras públicas como a la calidad de los servicios que brindan las instituciones gubernamentales.

Por último, la mayoría de las encuestadas está de acuerdo en que el acceso a servicios de cuidado infantil disminuiría los niveles de deserción laboral después de la culminación de la licencia de maternidad.

En conclusión, según los resultados alcanzados, la autora subraya la importancia de las guarderías como una herramienta efectiva para garantizar que las mujeres puedan reincorporarse al trabajo después de la maternidad e incluso después de las licencias parentales exigidas. Alcanzar la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral mediante la implementación de guarderías en instituciones del Estado, permitiría, garantizar el derecho al trabajo de las servidoras públicas, al mismo tiempo que permite dotar de cuidados necesarios a los infantes.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- **OG:** En cuanto al objetivo general relacionado a la elaboración de una propuesta normativa que regule la obligatoriedad de la implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas, la investigación propone la Ley de Obligatoriedad de Implementación de guarderías en instituciones estatales con más de 20 servidoras públicas a cargo de hijos de edad entre 3 a 36 meses, disponiendo del servicio de sala de guardería GUCUPI en su institución y sede, para uso exclusivo de hijos de servidoras públicas, que oscilen entre las edades antes mencionadas.
- **OE1:** Con respecto al objetivo específico número uno, analizar la normativa nacional referente al derecho al trabajo en servidoras públicas, a través del estudio del marco normativo peruano, como la Carta Magna y diversas leyes complementarias, se puede concluir en qué efectivamente, en nuestro país las leyes regulan la protección del derecho al trabajo como un derecho fundamental, resguarda este derecho contra la discriminación de género y fomenta la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, con especial énfasis en la protección de la mujer gestante y madre en periodo post natal. De igual forma, la norma específica por medio de la Ley del Servicio Civil, regula la protección del derecho al trabajo de las mujeres servidoras públicas, así como sus derechos individuales y colectivos. Además, en cuanto a la participación de hombres y mujeres en puestos representativos, la legislación peruana regula la paridad de género en listas de candidatos a congresistas y representantes peruanos ante el Parlamento Andino.
- **OE2:** Sobre el objetivo específico número dos, referente a comparar la normativa internacional sobre el derecho al trabajo y la implementación de guarderías en instituciones públicas y privada, se puede concluir qué, en principio el derecho al trabajo se encuentra protegido por un extenso marco normativo internacional,

suscitando escenarios laborales justos. La regulación internacional, enmarcada en diversos convenios y pactos, obliga a los Estados parte, a cumplir un rol de protección al empleador a un entorno laboral seguro y satisfactorio y protegiéndolo contra el desempleo.

Además, según la legislación comparada, la autora revisa las normativas reguladas en países como Reino Unido, Estados Unidos y Chile. En estos países, se han regulado una serie de normativas que incluyen subsidios, incentivos fiscales, y espacios de cuidado para niños. Políticas que permiten el desarrollo de las mujeres en el sector de trabajo, y que al mismo tiempo hacen énfasis en el cuidado y la atención de calidad de los menores, protegiendo a la madre, padres trabajadores y a la familia.

En comparación con las políticas públicas de nuestro país, países como Reino Unido, Estados Unidos y Chile, superan en sobremanera a las casi inexistentes políticas públicas reguladas en Perú relacionadas al cuidado infantil. La carencia de estos programas y subsidios, mantienen a nuestro país en puestos inferiores en cuanto a la relación a la igualdad de género y al acceso al derecho al trabajo, ubicándolo en el puesto 77 en el índice de participación económica y oportunidades a las mujeres.

- **OE3:** En cuanto al objetivo específico número tres, concerniente a examinar la relevancia que supone para las servidoras públicas, la implementación de guarderías en instituciones estatales, como garantía de su derecho al trabajo, la autora concluye que, las servidoras públicas reconocen la trascendencia del impacto que supondría la creación de espacios de guardería infantil en instituciones públicas, el mismo que permitiría a la servidora pública alcanzar mayor nivel de participación, menor ausentismo y deserción laboral. Se concluye en la percepción de barreras en mayor medida que los hombres, con respecto a las responsabilidades familiares con las que las servidoras públicas deben conciliar.

4.2. Recomendaciones

- Aunque el marco normativo peruano establece un extenso marco relacionado a la protección de derechos laborales, la falta de cobertura en el sector informal limita su efectividad. Es trascendental intensificar la promoción de formalización de empresas, a través de SUNAT, con la finalidad de otorgar al empleador, acceso a seguridad social, subsidios, y demás beneficios que permitan al trabajador hacer realmente efectivo su derecho al trabajo y que este le permita una vida digna.
- Es crucial que se desarrollen campañas de sensibilización y programas educativos a través del MIMP, tanto en el sector público como privado, que promuevan la equidad de género en el trabajo y combatan las barreras estructurales y culturales que limitan la participación femenina en posiciones de liderazgo.
- Considerando las buenas prácticas observadas en países como el Reino Unido, Estados Unidos y Chile; Perú a través del Congreso de la República debe formular normativas que permita la creación de subsidios y programas de apoyo para la conciliación de la vida laboral y familiar. Se recomienda la implementación de licencias parentales más inclusivas, con una cobertura más amplia y sostenible, y la creación de subsidios destinados a las familias trabajadoras, que garanticen la disponibilidad y calidad del cuidado infantil. Se debe evaluar la aplicación efectiva y sostenibilidad a largo plazo de estas políticas.
- Es trascendental que el Estado peruano, a través de instituciones como MIMP y MIDIS intensifique las políticas públicas que trabajen por la primera infancia y las necesidades que surgen en ella, con la finalidad de otorgar a los niños y niñas de 3 a 36 meses de edad, las herramientas necesarias para un desarrollo integral, que permita futuros ciudadanos con juicio crítico y manejo de inteligencias múltiples.
- Es imperativo que el Estado peruano regule la implementación de espacios de cuidado infantil, como guarderías, dentro de las instituciones públicas. Esto no solo mejoraría la calidad de vida de las servidoras públicas, sino que facilitaría su permanencia en el

ámbito laboral, reduciría el ausentismo y la deserción laboral; así como permitiría incrementar la presencia de mujeres en el sector público, con especial interés en puestos directivos y de representación.

REFERENCIAS

- Aguirre, R. (2003). Ciudadanía social, género y trabajo en Uruguay. *Revista mexicana de sociología*, 65(4), 815-838.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032003000400004&lng=es&tlng=es.
- Baylos, A. (2015). Sobre el Trabajo decente: La formación del concepto. *Derecho y Sociedad, Volumen (46)* 15-24. <https://es.scribd.com/document/670824683/BAYLOS-GRAU-Antonio-Creacion-de-Empleo-Mercado-de-Trabajo-y-Derecho-Del-Trabajo-El-Caso-Espanol-Subrayado>
- Benería, L. (2006). *Trabajo productivo/ reproductivo, pobreza y políticas de conciliación*. Universidad Central. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53538>
- Caceres, C.; Llumpo, P. & Mauny, L. (2019). *Impacto de la implementación de Guarderías Institucionales en la Satisfacción del Cliente Interno en la empresa Mapfre* [Tesis de maestría].
https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/648837/CaceresC_N1.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023). *Panorama social de América Latina y el Caribe: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2018). *La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43603-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-insercion-laboral-personas-mayores>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017). *El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la*

inserción laboral desde una perspectiva de género.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0d28e110-162f-4ece-b12f-515c33c34d2e/content>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible.*

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40633-autonomia-mujeres-igualdad-la-agenda-desarrollo-sostenible>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2014). *Panorama Social de América Latina, 2014.* <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37626-panorama-social-america-latina-2014>

Chile (1955). *Ley N° 19480*

Chile (1970). *Ley N° 17798*

Chile (2009). *Ley N° 20379*

Chile (2015). *Ley N° 20832*

Chile (2015). *Ley N° 20835*

Chile (2015). *Ley N° 20845*

Chile (2020). *Ley N° 21263*

Constitución Política del Perú. [Const]. Art. 4,22,23,26,27,55. 1993 (Perú).

Cueva, A. (2018). *La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y efectos* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de Tesis PUCP: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/13284>

Desposorio, E. (2023). *La protección a la conciliación entre familia y trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema entre el periodo 2011 –*

2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
Repositorio de Tesis USAT: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6731>

Encuesta Nacional de Empleo (2023). Chile.

Estados Unidos (1965). *Economic Opportunity Act*.

Estados Unidos (1976). *Tax Reform Act*.

Estados Unidos (1981). Omnibus Budget Reconciliation Act.

Estados Unidos (1986) *Internal Revenue Code*.

Estados Unidos (1990). *Child Care and Development Block Grant CCDBG*.

Estados Unidos (1996). *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act*.

Fiestas, C. & Salazar, M. (2020). *Deficiencias de la licencia por paternidad y su utilidad para los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo* [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de tesis USAT: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1876>

Fisher, H. (2000). *El Primer Sexo. Las capacidades innatas de las Mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Taurus.

Hein, C. & Casier, N. (2010). *Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_151190.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024). *Perú: Brechas de género 2023. Avances hacia la igualdad de hombres y mujeres*. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/5181683-peru-brechas-de-genero-2023-avances-hacia-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres>

Mora, M. & Ospina, M. (2021). *Un análisis sobre las barreras de facto en la vida laboral de las mujeres* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana] Repositorio de tesis Pontificia Universidad Javeriana:
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/54875>

Murillo, S. (2003). *Cara y cruz del cuidado que donan las mujeres. Congreso Internacional: Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado.*
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_jornadas/es_emakunde/adjuntos/sare2003_es.pdf

National Community Survey (2007). Gobierno de Estados Unidos.

National Community Survey (2019). Gobierno de Estados Unidos.

Organización Internacional del Trabajo (1948). *Convenio Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria.*

Organización Internacional del Trabajo (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración 100.*

Organización Internacional del Trabajo (1958). *Convenio sobre la discriminación: empleo y ocupación 111.*

Organización Internacional del Trabajo (1981). *Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares 156.*

Organización Internacional del Trabajo (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad 183.*

Organización Internacional del Trabajo (2018). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.* <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con>

Organización Internacional del Trabajo (2018) *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*. Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_638150.pdf

Organización de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Asamblea General de las Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Asamblea General de las Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Asamblea General de las Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Asamblea General de las Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas (2021). *Nuestra Agenda Común: Informe del secretario general*. <https://www.un.org/es/content/common-agenda-report/assets/pdf/informe-nuestra-agenda-comun.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019). *Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016). *Inequidad de género en los logros de aprendizaje en educación primaria*. París. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244348>

Perú (1997). *Ley N° 26772*.

Perú (2003). *Ley N° 27942*.

Perú (2003). *Ley N° 28048*.

Perú (2004). *D.S. N° N.º 008-2004-ED*.

Perú (2006). *Ley N° 28731*.

Perú (2012). *D.S. N° 003-2012-MIDIS*.

Perú (2013). *Ley N° 30057*.

Perú (2015). *Ley N° 30367*.

Perú (2017). *Ley N° 30550*.

Perú (2018). *Ley N° 30709*.

Perú (2007). *Ley N° 28983*.

Quiñones, S., & Ospina, E. (2017). *La feminización de los regímenes laborales especiales en el Perú y su regulación: en búsqueda de un cambio* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio PUCP: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11958>

Reino Unido (1992). *Social Security Contributions and Benefits Act*.

Reino Unido (2006). *Children Act*.

Reino Unido (2014). *Childcare Payments Act*.

Reino Unido (2014). *Children and Families Act*.

Reino Unido (2014). *Universal Entitlement*

Salazar, E. (2006). *Necesidad de reformar el artículo 155 del código de trabajo, en la creación de guarderías infantiles en cuanto al número de mujeres trabajadoras siendo este de quince y su cumplimiento a través de un órgano de vigilancia obligatorio* [Tesis de pregrado, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Biblioteca USAC: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5956.pdf

Servicio Civil Peruano (2024). *La mujer en el servicio civil peruano 2024*.

<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5328453-informe-la-mujer-en-el-servicio-civil-peruano-2024>

Silva, T. & Torres, K. (2016). *Propuesta de creación de una guardería de cuna materno infantil para mejorar la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo, 2016* [Tesis de

pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de tesis UPAO:

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4050>

Roel, D. (2023). *Una cuestión de derechos humanos: ¿El rol del empleador en la problemática de violencia de género es suficiente?* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad

Católica del Perú]. Repositorio PUCP:

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/26822>

ANEXOS

Anexo 1: Resolución de aprobación de título de investigación.



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 0544-2024/FADHU-USS

Pimentel, 22 de mayo del 2024

VISTO

El oficio N° 0348-2024/FADHU-ED-USS de fecha 16 de mayo del 2024, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentado por la estudiante MUÑOZ MONTOYA ARETUSA IRINA ESTHER a fin de presentar la Investigación (tesis), y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas."*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)."*
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*



RESOLUCIÓN N° 0544-2024/FADHU-USS

Que, visto el oficio N° 0348-2024/FADHU-ED-USS de fecha 16 de mayo del 2024, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación del proyecto de Investigación (Tesis) denominado: "IMPLEMENTACIÓN DE GUARDERÍAS EN INSTITUCIONES ESTATALES COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE SERVIDORAS PÚBLICAS" a cargo de la estudiante MUÑOZ MONTOYA ARETUSA IRINA ESTHER quien cumple con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el proyecto de investigación (tesis) DENOMINADO: IMPLEMENTACIÓN DE GUARDERÍAS EN INSTITUCIONES ESTATALES COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE SERVIDORAS PÚBLICAS, presentado por la estudiante MUÑOZ MONTOYA ARETUSA IRINA ESTHER.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR sin efecto toda resolución que se oponga a la presente.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades


Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 2: Acta de aprobación de asesor.



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo Mg. Cecilia Elizabeth Hananel Cassaro quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N°0545-2024/FADHU-USS, del proyecto de investigación titulado **IMPLEMENTACIÓN DE GUARDERÍAS EN INSTITUCIONES ESTATALES COMO MECANISMO PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE SERVIDORAS PÚBLICAS**, desarrollado por la bachiller: **Aretusa Irina Esther Muñoz Montoya**, del programa de estudios de Derecho, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

Cecilia Elizabeth <u>Hananel Cassaro</u>	DNI: 16787943	Firma 
---	---------------	--

Pimentel, 18 de noviembre del 2024

CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a servidoras públicas, de las diferentes instituciones públicas del Perú, bajo las diferentes modalidades de contratación.

Tiempo:

10 minutos aproximadamente

Objetivo:

La encuesta es el primer instrumento seleccionado para el desarrollo de la investigación **“Implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas”** a cargo de **Aretusa Irina Esther Muñoz Montoya**, bachiller del programa de Derecho de la Universidad Señor de Sipán.

La investigación tiene como objetivo general, elaborar una propuesta normativa para regular la obligatoriedad de la implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas.

El uso de la información obtenida en el presente cuestionario es estrictamente académico. Los datos de las participantes servidoras públicas es confidencial.

FECHA	
--------------	--

Instrucciones:

Estimada participante, por favor, responda todas las preguntas con claridad, orden y veracidad; según su percepción y experiencia. Su valioso aporte, permitirá el desarrollo de la investigación mencionada, esperando dejar sentadas las bases para una posterior propuesta legislativa.

- 1) ¿En qué medida se cumplen las políticas del Estado que promueven la igualdad de acceso a cargos y oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en su institución?
 - a) Totalmente
 - b) Casi siempre
 - c) Parcialmente
 - d) No, en lo absoluto

- 2) ¿En qué medida existe igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres en su institución?
 - a) Totalmente
 - b) Casi siempre
 - c) Parcialmente
 - d) No, en lo absoluto

1. ¿En qué medida se promueve la equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección dentro de su institución?
a) Totalmente b) Casi siempre
c) Parcialmente d) No, en lo absoluto
2. ¿En qué medida se han implementado políticas específicas para mejorar la representación y participación de las mujeres en todos los niveles de su institución?
a) Totalmente b) Casi siempre
c) Parcialmente d) No, en lo absoluto
3. ¿En qué medida se han implementado programas de capacitación específicos para fortalecer las habilidades y competencias de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones?
a) Totalmente b) Casi siempre
c) Parcialmente d) No, en lo absoluto
4. ¿Considera Ud. que, las mujeres enfrentan desafíos adicionales en su carrera profesional debido a responsabilidades familiares?
a) Si b) No
5. ¿En qué medida las mujeres servidoras públicas reciben apoyo de parte de su institución pública para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus roles familiares?
a) Totalmente b) Casi siempre
c) Parcialmente d) No, en lo absoluto
6. ¿Tiene Ud. acceso a una guardería o servicios de cuidado infantil (niños menores de tres años)?
a) Si b) No
7. ¿El acceso a servicios de cuidado infantil tiene un costo accesible en su ciudad?
a) Si b) No
8. ¿Considera Ud. que las guarderías son importantes para apoyar a las mujeres en la conciliación de la vida laboral y familiar?
a) Totalmente b) Casi siempre
c) Parcialmente d) No, en lo absoluto
9. ¿Considera Ud. que el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, permitiría incrementar el nivel de contratación y permanencia de mujeres dentro de las instituciones públicas?
a) Totalmente b) Casi siempre

- c) Parcialmente d) No, en lo absoluto
10. ¿Considera Ud. que el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, disminuiría los niveles de deserción laboral de mujeres servidoras públicas, posterior a la culminación de licencia de maternidad?
- a) Totalmente b) Casi siempre
c) Parcialmente d) No, en lo absoluto
11. Finalmente, ¿Considera Ud. que, la implementación de guarderías en instituciones estatales garantizaría el derecho al trabajo en términos de igualdad de género y derechos laborales de las servidoras públicas?
- a) Totalmente b) Casi siempre
c) Parcialmente d) No, en lo absoluto

Anexo 5: Validación de expertos.

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO "CUESTIONARIO" POR JUICIO DE EXPERTOS

I	DATOS DEL EXPERTO	
	NOMBRE COMPLETO	Luis Miguel Chajon Vidaurra
	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Laboral
	GRADO ACADÉMICO	Maestro
	CARGO E INSTITUCIÓN	Juez Paz Letrado Laboral
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
Implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas.		
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL	Elaborar una propuesta normativa que regule la obligatoriedad de la implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas.
	ESPECÍFICOS	i) Analizar la normativa nacional referente al derecho al trabajo en servidoras públicas ii) comparar la normativa internacional sobre el derecho al trabajo y la implementación de guarderías en instituciones estatales, iii) examinar la relevancia que supone para las servidoras públicas, la implementación de guarderías en instituciones públicas, como garantía de su derecho al trabajo.
II	DATOS DEL TESISISTA	
	NOMBRE	Aretusa Irina Esther Muñoz Montoya
	PROGRAMA PROFESIONAL	Derecho
	UNIVERSIDAD	Universidad Señor de Sipán
III	INSTUMENTO EVALUADO	Cuestionario
A continuación, el investigador presenta las preguntas realizadas para este instrumento. Marque usted (X) "A" si se encuentra de ACUERDO o en "D" en caso de DESACUERDO de la pregunta planteada. Finalmente, sugiera la correcta redacción de las preguntas en desacuerdo, o sugiera una o más preguntas.		

VARIABLE / DIMENSIÓN	ITEM	RESPUESTA DEL EXPERTO
VI / D1: Normativa legal	¿En qué medida se cumplen las políticas del Estado que promueven la igualdad de acceso a cargos y oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en su institución?	A (X) D ()
	¿En qué medida existe igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres en su institución?	A (X) D ()
	¿En qué medida se promueve la equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección dentro de su institución?	A (X) D ()
	¿En qué medida se han implementado políticas específicas para mejorar la representación y participación de las mujeres en todos los niveles de su institución?	A (X) D ()
VI / D2: Desarrollo profesional	¿En qué medida se han implementado programas de capacitación específicos para fortalecer las habilidades y competencias de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones?	A (X) D ()
	¿Considera Ud. que, las mujeres enfrentan desafíos adicionales en su carrera profesional debido a responsabilidades familiares?	A (X) D ()
	¿En qué medida las mujeres servidoras públicas reciben apoyo de parte de su institución pública para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus roles familiares?	A (X) D ()
VD/D2: Gestión administrativa	¿Tiene Ud. acceso a una guardería o servicios de cuidado infantil (niños menores de tres años)?	A (X) D ()
	¿El acceso a servicios de cuidado infantil tiene un costo accesible en su ciudad?	A (X) D ()

	¿Considera Ud. que las guarderías son importantes para apoyar a las mujeres en la conciliación de la vida laboral y familiar?	A (X) D ()
	¿Considera Ud. que el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, permitiría incrementar el nivel de contratación y permanencia de mujeres dentro de las instituciones públicas?	A (X) D ()
	¿Considera Ud. que el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, disminuiría los niveles de deserción laboral de mujeres servidoras públicas, posterior a la culminación de licencia de maternidad?	A (X) D ()
	Finalmente, ¿Considera Ud. qué, la implementación de guarderías en instituciones públicas garantizaría el derecho al trabajo en términos de igualdad de género y derechos laborales de las servidoras públicas?	A (X) D ()

Observaciones:



FIRMA

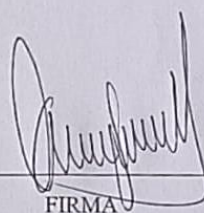
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO "CUESTIONARIO" POR JUICIO DE EXPERTOS

I	DATOS DEL EXPERTO	
	NOMBRE COMPLETO	DANTE ROBERTO FIDUCIOSO A
	PROFESIÓN	ABOGADO - CONTADOR PÚBLICO
	ESPECIALIDAD	LABORAL - ADMINISTRATIVO
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR
	CARGO E INSTITUCIÓN	ASESOR LEGAL. UCV.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
Implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas.		
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL	Elaborar una propuesta normativa que regule la obligatoriedad de la implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas.
	ESPECÍFICOS	i) Analizar la normativa nacional referente al derecho al trabajo en servidoras públicas ii) comparar la normativa internacional sobre el derecho al trabajo y la implementación de guarderías en instituciones estatales, iii) examinar la relevancia que supone para las servidoras públicas, la implementación de guarderías en instituciones públicas, como garantía de su derecho al trabajo.
II	DATOS DEL TESISISTA	
	NOMBRE	Aretusa Irina Esther Muñoz Montoya
	PROGRAMA PROFESIONAL	Derecho
	UNIVERSIDAD	Universidad Señor de Sipán
III	INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
A continuación, el investigador presenta las preguntas realizadas para este instrumento. Marque usted (X) "A" si se encuentra de ACUERDO o en "D" en caso de DESACUERDO de la pregunta planteada. Finalmente, sugiera la correcta redacción de las preguntas en desacuerdo, o sugiera una o más preguntas.		

VARIABLE / DIMENSIÓN	ITEM	RESPUESTA DEL EXPERTO
VI / D1: Normativa legal	¿En qué medida se cumplen las políticas del Estado que promueven la igualdad de acceso a cargos y oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en su institución?	A (X) D ()
	¿En qué medida existe igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres en su institución?	A (X) D ()
	¿En qué medida se promueve la equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección dentro de su institución?	A (X) D ()
	¿En qué medida se han implementado políticas específicas para mejorar la representación y participación de las mujeres en todos los niveles de su institución?	A (X) D ()
VI / D2: Desarrollo profesional	¿En qué medida se han implementado programas de capacitación específicos para fortalecer las habilidades y competencias de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones?	A (X) D ()
	¿Considera Ud. que, las mujeres enfrentan desafíos adicionales en su carrera profesional debido a responsabilidades familiares?	A (X) D ()
	¿En qué medida las mujeres servidoras públicas reciben apoyo de parte de su institución pública para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus roles familiares?	A (X) D ()
VD/D2: Gestión administrativa	¿Tiene Ud. acceso a una guardería o servicios de cuidado infantil (niños menores de tres años)?	A (X) D ()
	¿El acceso a servicios de cuidado infantil tiene un costo accesible en su ciudad?	A (X) D ()

	¿Considera Ud. que las guarderías son importantes para apoyar a las mujeres en la conciliación de la vida laboral y familiar?	A (X) D ()
	¿Considera Ud. que el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, permitiría incrementar el nivel de contratación y permanencia de mujeres dentro de las instituciones públicas?	A (X) D ()
	¿Considera Ud. que el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, disminuiría los niveles de deserción laboral de mujeres servidoras públicas, posterior a la culminación de licencia de maternidad?	A (X) D ()
	Finalmente, ¿Considera Ud. que, la implementación de guarderías en instituciones públicas garantizaría el derecho al trabajo en términos de igualdad de género y derechos laborales de las servidoras públicas?	A (X) D ()

Observaciones:



FIRMA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO "CUESTIONARIO" POR JUICIO DE EXPERTOS

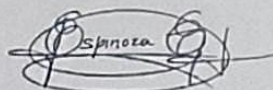
I	DATOS DEL EXPERTO	
	NOMBRE COMPLETO	Javier Hildebrando Espinoza Escobar
	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho del trabajo
	GRADO ACADÉMICO	Magíster en derecho con mención en Derecho de la Empresa
	CARGO E INSTITUCIÓN	Docente investigador Universidad Norbert Wiener
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
Implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas.		
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL	Elaborar una propuesta normativa que regule la obligatoriedad de la implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas.
	ESPECÍFICOS	i) Analizar la normativa nacional referente al derecho al trabajo en servidoras públicas ii) comparar la normativa internacional sobre el derecho al trabajo y la implementación de guarderías en instituciones estatales, iii) examinar la relevancia que supone para las servidoras públicas, la implementación de guarderías en instituciones públicas, como garantía de su derecho al trabajo.
II	DATOS DEL TESISISTA	
	NOMBRE	Aretusa Irina Esther Muñoz Montoya
	PROGRAMA PROFESIONAL	Derecho
	UNIVERSIDAD	Universidad Señor de Sipán
III	INSTUMENTO EVALUADO	Cuestionario

A continuación, el investigador presenta las preguntas realizadas para este instrumento. Marque usted (X) "A" si se encuentra de ACUERDO o en "D" en caso de DESACUERDO de la pregunta planteada. Finalmente, sugiera la correcta redacción de las preguntas en desacuerdo, o sugiera una o más preguntas.

VARIABLE / DIMENSIÓN	ITEM	RESPUESTA DEL EXPERTO
VI / D1: Normativa legal	¿En qué medida se cumplen las políticas del Estado que promueven la igualdad de acceso a cargos y oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en su institución?	A (X) D ()
	¿En qué medida existe igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres en su institución?	A () D (X)
	¿En qué medida se promueve la equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección dentro de su institución?	A (X) D ()
	¿En qué medida se han implementado políticas específicas para mejorar la representación y participación de las mujeres en todos los niveles de su institución?	A (X) D ()
VI / D2: Desarrollo profesional	¿En qué medida se han implementado programas de capacitación específicos para fortalecer las habilidades y competencias de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones?	A () D (X)
	¿Considera Ud. que, las mujeres enfrentan desafíos adicionales en su carrera profesional debido a responsabilidades familiares?	A (X) D ()
	¿En qué medida las mujeres servidoras públicas reciben apoyo de parte de su institución pública para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus roles familiares?	A (X) D ()

VD/D1: Gestión administrativa	¿Tiene Ud. acceso a una guardería o servicios de cuidado infantil (niños menores de tres años)?	A (X) D ()
	¿El acceso a servicios de cuidado infantil tiene un costo accesible en su ciudad?	A (X) D ()
	¿Considera Ud. que las guarderías son importantes para apoyar a las mujeres en la conciliación de la vida laboral y familiar?	A (X) D ()
	¿Considera Ud. que el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, permitiría incrementar el nivel de contratación y permanencia de mujeres dentro de las instituciones públicas?	A (X) D ()
	¿Considera Ud. que el acceso a servicios de cuidado infantil, implementado en las instituciones públicas, disminuiría los niveles de deserción laboral de mujeres servidoras públicas, posterior a la culminación de licencia de maternidad?	A (X) D ()
	Finalmente, ¿Considera Ud. qué, la implementación de guarderías en instituciones públicas garantizaría el derecho al trabajo en términos de igualdad de género y derechos laborales de las servidoras públicas?	A (X) D ()

Observaciones:



Javier Hildebrando Espinoza Escobar
Código de Registro RENACYT P0011692

Anexo 6:

Información de expertos validadores.

NOMBRE COMPLETO	GRADO ACADÉMICO	PROFESIÓN	ESPECIALIDAD	CARGO E INSTITUCIÓN
Luis Miguel Chapoñan Vidaurre	Maestro	Abogado	Laboral	Juzgado de Paz Letrado- Piura
Dante Roberto Failoc Piscoya	Doctor	Abogado	Laboral-Administrativo	Asesor legal- Universidad Cesar Vallejo
Javier Hildebrando Espinoza Escobar	Magíster	Abogado	Derecho civil con mención de Derecho de Empresa.	Docente investigador- Universidad Norbert Wiener. Código de Registro RENACYT P0011692

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas”

PROBLEMÁTICA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><u>Formulación interrogativa:</u></p> <p>¿La obligatoriedad de la implementación de guarderías en instituciones estatales permitirá garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas?</p>	<p><u>General:</u></p> <p>Elaborar propuesta normativa para regular la obligatoriedad de la implementación de guarderías en instituciones estatales como mecanismo para garantizar el derecho al trabajo de servidoras públicas.</p>	<p><u>Categoría 1</u></p> <p><i>Implementación de guarderías en instituciones estatales</i></p> <p><u>Sub categoría 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Propuesta normativa</i> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Problemática</i> • <i>Propuesta de Proyecto de Ley</i> • <i>Análisis costo-beneficio</i> • <i>Efecto esperado</i> 	<p><u>Población:</u></p> <p>- Servidoras Públicas del Perú.</p> <p><u>Muestra:</u></p> <p>- 100 servidoras públicas.</p> <p>-</p> <p><u>Tipo de muestreo:</u></p> <p>- Aleatoria por conveniencia</p>	<p><u>Tipo de investigación:</u></p> <p>Cualitativa Propositiva</p>	<p><u>Técnicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental • Encuesta
	<p><u>Específicos:</u></p> <p>1. Analizar la normativa nacional referente al derecho al trabajo en servidoras públicas.</p>	<p><u>Categoría 2</u></p> <p>Derecho al trabajo de servidoras públicas.</p> <p><u>Sub categoría 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Normativa legal 		<p><u>Diseño:</u></p> <p>No experimental</p>	<p><u>Instrumentos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ficha • Cuestionario

	<p>2. Comparar la normativa internacional sobre el derecho al trabajo y la implementación de guarderías en instituciones públicas y privadas.</p> <p>3. Examinar la relevancia que supone la implementación de guarderías en instituciones públicas, para las servidoras públicas, como garantía a su derecho al trabajo.</p>	<p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Leyes</i> ● <i>Reglamentos</i> ● <i>Políticas gubernamentales</i> ● <i>Pactos y tratados internacionales</i> <p><u>Sub categoría 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo profesional <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Proactividad</i> ● <i>Desarrollo profesional</i> ● <i>Condiciones laborales</i> ● <i>Retención de talentos</i> ● <i>Liderazgo femenino</i> 			
--	---	---	--	--	--

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Anexo 8:

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable dependiente: Implementación de guarderías en instituciones estatales.	Propuesta normativa de obligatoriedad de implementación de guarderías para niños de 3 a 36 meses de edad, dentro de instituciones gubernamentales o entidades estatales. Esta iniciativa busca fundamentalmente ofrecer servicios de cuidado infantil para los hijos de los servidores públicos, con el propósito de mejorar el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares.	Propuesta normativa	<ul style="list-style-type: none"> • Problemática • Propuesta de Proyecto de Ley • Análisis costo-beneficio • Efecto esperado
Variable independiente: Derecho al trabajo de servidoras públicas.	Conjunto de garantías y condiciones que aseguran que las mujeres que trabajan en el sector público tengan acceso equitativo, seguro y digno al empleo, así como a condiciones laborales justas y oportunidades de desarrollo profesional. Este derecho incluye la protección contra la discriminación de género en el ámbito laboral, el acceso igualitario a cargos y responsabilidades, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y el derecho a un entorno laboral libre de acoso y violencia.	Normativa legal	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes • Reglamentos • Políticas gubernamentales • Pactos y tratados internacionales
		Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Desarrollo profesional • Condiciones laborales • Retención de talentos • Liderazgo femenino

Anexo 9:

Base de datos del cuestionario

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	Parcialmente	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	No, en lo absoluto	Si	Parcialmente	No	No	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
2	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre
3	Parcialmente	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Totalmente	Si	Casi siempre	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
4	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Casi siempre	Totalmente	Totalmente
5	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	No	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre
6	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Totalmente
7	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
8	Totalmente	Parcialmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
9	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	No, en lo absoluto	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre
10	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Casi siempre	Casi siempre	Totalmente	Totalmente
11	Parcialmente	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
12	Parcialmente	Parcialmente	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	Si	Casi siempre	Totalmente	Totalmente	Totalmente
13	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Parcialmente	Casi siempre	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
14	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Parcialmente
15	Parcialmente	Parcialmente	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Casi siempre	Totalmente	Totalmente
16	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
17	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
18	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente

19	Parcialmente	Totalmente	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
20	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Parcialmente
21	Parcialmente	Totalmente	Casi siempre	Totalmente	Totalmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Parcialmente
22	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre
23	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Parcialmente	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
24	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
25	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Si	Totalmente	Si	No	Parcialmente	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre
26	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si	Casi siempre	Si	Si	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
27	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Casi siempre	Casi siempre	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto
28	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Totalmente	Casi siempre	Totalmente	Totalmente
29	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
30	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente
31	No, en lo absoluto	Parcialmente	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
32	Parcialmente	Totalmente	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
33	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Parcialmente	Parcialmente	No	No, en lo absoluto	No	No	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto
34	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
35	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Casi siempre	Parcialmente	Casi siempre
36	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Totalmente	No, en lo absoluto	Totalmente
37	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
38	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Si	Casi siempre	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
39	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	No, en lo absoluto	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre
40	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Casi siempre	Casi siempre	Totalmente	Totalmente

41	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
42	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
43	Parcialmente	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
44	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
45	No, en lo absoluto	Parcialmente	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
46	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Totalmente	No, en lo absoluto	Totalmente
47	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Si	Parcialmente	No	No	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente
48	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
49	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente
50	Parcialmente	Parcialmente	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	Si	Casi siempre	Totalmente	Totalmente	Totalmente
51	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Parcialmente	Casi siempre	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
52	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Parcialmente
53	Parcialmente	Parcialmente	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Casi siempre	Totalmente	Totalmente
54	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
55	Parcialmente	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
56	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
57	No, en lo absoluto	Parcialmente	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
58	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
59	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
60	Parcialmente, No, en lo absoluto	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre
61	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre

62	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Totalmente	Totalmente	No, en lo absoluto	Totalmente
63	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Si	Casi siempre	Si	Si	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre
64	Parcialmente	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
65	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre
66	Parcialmente	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Totalmente	Si	Casi siempre	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
67	Parcialmente	Parcialmente	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
68	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre
69	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Totalmente	Totalmente	No, en lo absoluto	Totalmente
70	Parcialmente	Totalmente	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
71	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Parcialmente
72	Parcialmente	Totalmente	Casi siempre	Totalmente	Totalmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Parcialmente
73	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre
74	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Parcialmente	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
75	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
76	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Casi siempre	Totalmente	Totalmente
77	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si	No, en lo absoluto	No	No	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre
78	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Totalmente
79	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
80	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
81	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Casi siempre	Parcialmente	Casi siempre
82	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Totalmente	No, en lo absoluto	Totalmente

83	Totalmente	Parcialmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
84	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Si	Totalmente	Si	No	Parcialmente	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre
85	Parcialmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si	Casi siempre	Si	Si	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
86	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	No, en lo absoluto	Si	No, en lo absoluto	No	Si	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto
87	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	No, en lo absoluto	No	Si	Totalmente	Casi siempre	Totalmente	Totalmente
88	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
89	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente
90	No, en lo absoluto	Parcialmente	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
91	Parcialmente	Totalmente	Parcialmente	Parcialmente	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
92	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Parcialmente	Parcialmente	No	No, en lo absoluto	No	No	Casi siempre	Casi siempre	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto
93	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
94	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Si	Casi siempre	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
95	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Totalmente	No, en lo absoluto	Totalmente
96	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Si	Parcialmente	No	No	Casi siempre	Casi siempre	Parcialmente	Parcialmente
97	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente
98	No, en lo absoluto	No, en lo absoluto	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Si	Parcialmente	No	No	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente
99	Parcialmente, No, en lo absoluto	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si	Parcialmente	No	No	Totalmente	Totalmente	Casi siempre	Casi siempre
100	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Si	Casi siempre	No	Si	Totalmente	Totalmente	Totalmente	Casi siempre