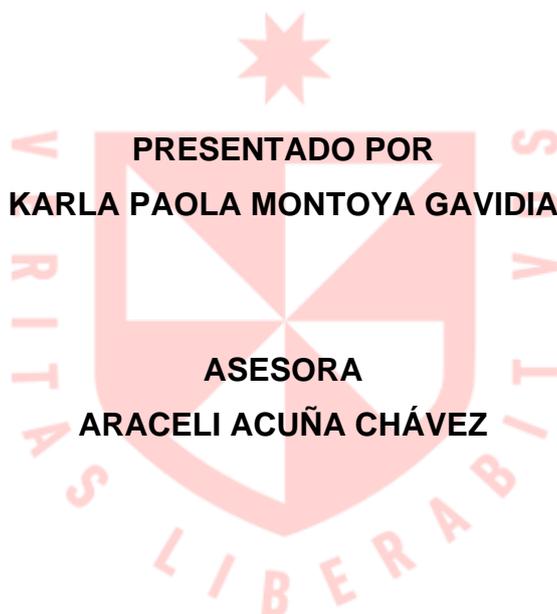




**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO**

**MUJER MADRE O MUJER PROFESIONAL, UN CONFLICTO
EN LAS TRABAJADORAS DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL
DISTRITO FISCAL DEL SANTA, 2023**



**PRESENTADO POR
KARLA PAOLA MONTOYA GAVIDIA**

**ASESORA
ARACELI ACUÑA CHÁVEZ**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

MAESTRÍA EN SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**MUJER MADRE O MUJER PROFESIONAL, UN CONFLICTO EN LAS
TRABAJADORAS DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL
DEL SANTA, 2023**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

PRESENTADO POR:

KARLA PAOLA MONTOYA GAVIDIA

ASESORA:

MG. ARACELI ACUÑA CHÁVEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ESTADO, GOBIERNO, GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA

CHIMBOTE – PERÚ

2023

ÍNDICE

RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1. Descripción de la situación problemática	8
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.4. Justificación de la investigación	14
1.5. Limitaciones del estudio	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.2. Bases teóricas	23
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	43
3.1. Formulación de hipótesis	43
3.2. Variables y definición operacional	43
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	45
4.1. Diseño metodológico	45
4.2. Diseño muestral	45
4.3. Técnica de recolección de datos	46
4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	48
4.5. Aspectos éticos	48
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	50

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
Conclusiones	59
Recomendaciones.....	60
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación de conflicto entre la maternidad y el desarrollo profesional en trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.	50
Tabla 2: Relación entre los conflictos del desarrollo profesional y la maternidad, con la práctica de coparentalidad en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023	533
Tabla 3: Condiciones laborales que facilitan el desarrollo profesional y laboral en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.....	544

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Niveles de conflictos más frecuentes en el área laboral que presentan las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.....	51
Gráfico 2: Niveles de conflictos más frecuentes en la maternidad que presentan las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.....	52
Gráfico 3: Condiciones laborales que facilitan el desarrollo profesional y la maternidad en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.	54

RESUMEN

El presente estudio se centró en determinar si existe un conflicto entre el desarrollo profesional y la maternidad en trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal De Santa, 2023, para lo cual se usó una metodología cuantitativa, correlacional, no experimental, se contó con la participación de 46 mujeres trabajadoras del ministerio público, para la recopilación de información se usaron 2 instrumentos, los cuales fueron elaborados por la autora, los cuales cuentan con validez de contenido e ítem test, así como con confiabilidad. Se obtuvo como resultados que: si existe conflicto entre las variables, pues al incrementar las discrepancias en su rol de madre, tienden a incrementar en su desarrollo profesional, asimismo se obtuvo que el conflicto más frecuente a nivel laboral fueron los escasos ascensos (32.61%) e inadecuado clima laboral (30.43%), mientras que los conflictos más frecuentes en el área maternidad se daban con la pareja (30.44%). Por otro lado, se obtuvo que, al incrementar la práctica de coparentalidad se reducirán los conflictos en su doble rol de las mujeres y finalmente se determinó que el cumplimiento de horario en el trabajo y remuneración por encima del promedio, son condiciones de trabajo que benefician el desarrollo profesional y maternidad.

Palabras clave: Conflicto, Coparentalidad, Desarrollo profesional, Feminismo, Maternidad, Mujer, Paternidad, Paridad de género.

ABSTRACT

The present study focused on determining if there is a conflict between professional development and maternity in workers of the Public Ministry of the fiscal district of De Santa, 2023, for which a quantitative, correlational, non-experimental methodology was used, with the participation of 46 worker women of the Public Ministry, for the collection of information, 2 instruments were used, which were prepared by the author, which have content validity and test item, as well as reliability. It was determined that: if there is a conflict between the variables, since by increasing the discrepancies in their role as mothers, they tend to increase in their professional development, it was determined that the most frequent conflict at the work level were the few promotions (32.61%) and inadequate work environment (30.43%), while the most frequent conflicts in the maternity area occurred with the partner (30.44%). On the other hand, it was concluded that, by increasing the practice of co-parenting, conflicts in the double role of women will be reduced and finally it was determined that compliance with work hours and remuneration above average are working conditions that benefit professional development and motherhood.

Keywords: Conflict, Co-parenting, Professional development, Feminism, Maternity, Woman, Paternity, Gender parity.

PAPER NAME
**TRABAJO DE INVESTIGACION PA
RA TURNITING.docx**

AUTHOR
KARLA PAOLA MONTOYA GAVIDIA

WORD COUNT
14007 Words

CHARACTER COUNT
75249 Characters

PAGE COUNT
55 Pages

FILE SIZE
618.1KB

SUBMISSION DATE
Feb 10, 2024 7:00 AM GMT-5

REPORT DATE
Feb 10, 2024 7:06 AM GMT-5

● **19% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 16% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 11% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la situación problemática

En la actualidad, el empoderamiento femenino admite la participación igualitaria de las mujeres en los diversos ámbitos sociales, y es allí donde un significativo número de mujeres además de cumplir el rol de madres incursionan en diversas actividades que permiten el desarrollo personal, profesional y laboral. Si bien es cierto que en los últimos años se ha permitido cada vez más la participación de la mujer en el desarrollo laboral y su acceso a diversos puestos, los cuales antiguamente estaban dirigidos exclusivamente al posicionamiento de los varones, las mujeres no la tienen fácil, puesto que, además de desarrollarse profesionalmente, deben seguir asumiendo otros roles asignados como prioritarios en su condición de mujeres, como son el cuidado y atención de sus hijos, así como otras responsabilidades del hogar.

Con el transcurrir de los años, se ha mostrado un cambio a favor de las mujeres, sin embargo, se ha ocultado los esfuerzos que han tenido que desarrollar para sobresalir profesionalmente. A nivel internacional, muchos estudios han buscado visibilizar esta realidad. Por ejemplo, el portal Statista (2023) comparó la tasa de empleo por género, encontrando que, en África Subsahariana, América del Norte, Europa y Asia Oriental existe una diferencia del 10%, en América Latina la diferencia es superior al 20% y en el Norte de África la diferencia de género es muy marcada, representando un 45%. Asimismo, Jan (2020), mostraba al mundo por medio del Diario El País que, 1 de cada 3 mujeres madres trabajadoras estaban siendo víctimas de discriminación por su condición de madres, el 37% sufrió discriminación cuando se convirtió en madre, conllevando a que el 22% deje su empleo al no poder compaginar la maternidad con la vida laboral, de este grupo la mitad fue de forma voluntaria y la otra mitad al no ser renovada y/o

despedida. Realidad que viven las mujeres día a día, conllevando a priorizar su rol de madre y en consecuencia generando mayor cantidad de hogares en situaciones de pobreza.

Si bien es cierto, la educación, ha generado en las mujeres mejoras para el crecimiento económico, estas no se han igualado a la de los varones, puesto que, el ingreso de las mujeres aún sigue siendo menor al del sexo opuesto. Según ONU Mujeres (2021), el crecimiento económico de las mujeres ha sido de un 50% en los últimos 50 años. Este resultado está directamente relacionado a que las mujeres invierten parte de su tiempo en el desarrollo de actividades familiares no remuneradas como son el cuidado de hijos y/o familiares de la tercera edad, acciones que son una responsabilidad adicional y limita su adecuado desarrollo profesional y laboral. De igual manera el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, 2021) indicaba que, la maternidad representa una gran responsabilidad de las brechas de género en empleos y salarios, puesto que ante el nacimiento del primer hijo afecta las horas de trabajo y se reduce la probabilidad de desarrollarse laboralmente, asumiendo trabajos a tiempo parciales y trabajos informales, por ejemplo en el caso de Perú el efecto de la maternidad en el aumento de trabajo a tiempo parcial es del 43% y en la tasa de informal laboral es del 17%. En un estudio de Berniel (2021) sobre las brechas de género en la informalidad laboral, dan cuenta que el efecto de la maternidad en el trabajo informal representa incluso cifras mayores en otros países de la región como Chile que representa un 38%.

Esta realidad, genera la intensificación de problemas de salud mental en las mujeres, como lo indica Hameida (2021) en el portal RTVE, 5 de cada 10 mujeres sufren ansiedad y estrés, llegando a valorarse como esclavas de su hogar. De igual manera la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), indica que, la depresión, ocupa el primer lugar en trastornos mentales y es 2 veces más frecuente en las mujeres que en los varones, ello puede estar relacionado a que las mujeres experimentan mayor tensión, al estar sometidas al cumplimiento de trabajo no remunerado

mayor parte de tiempo en relación a los varones, quienes solo cumplen un rol y socialmente aún siguen siendo observados como “cabeza de familia” o el que dirige el hogar, desvalorizando así el múltiple rol de la mujer.

Esta realidad no es ajena al Perú, pues según la Encuesta nacional de hogares (ENAHG, 2020), indica que, en la última década se ha incrementado la incorporación laboral a un 23.2% de mujeres, sin embargo, también se ha evidenciado una significativa reducción en la tasa de natalidad, yendo de un 6.9 hijos por familia en los años 60 a un 2.2 hijos por familia actualmente (Banco Mundial, 2020). Estudios posteriores del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), refiere que, el 16,1% de las mujeres que participan en la actividad económica tienen más de un empleo y que las mujeres con mayor nivel académico tienen menor cantidad de hijos que las mujeres con grado académico inferior, siendo así que mujeres con nivel primario tienen una tasa de fecundidad de 3.1, con nivel secundario la tasa es de 2.2 y con nivel superior presentan una tasa de 1.6 hijos, lo cual evidencia claramente que la mujer ha priorizado su rol profesional ante el familiar o maternal, puesto que al poseer un cargo medio o alto, el tiempo destinado para su desarrollo materno filial es menor, al tener que disponer de tiempo para atender responsabilidades laborales

Esta realidad también la experimentan las mujeres operadoras de justicia, quienes, en su rol de autoridad, deben de cubrir turnos y estar disponibles en todo momento para atender las funciones que demanda su trabajo, optando por retrasar o suspender la maternidad con la finalidad de evitar le retiren esa responsabilidad si prioriza su rol materno. Esta realidad es preocupante puesto que, coloca a la mujer en una posición de elección entre su desarrollo familiar, maternal o su desarrollo profesional y laboral, situación a la que están expuestas al ser consideradas como las únicas responsables de la familia u hogar.

Según el artículo titulado “Ser madre y profesional sí se puede”, publicado en el portal web del diario oficial El Peruano (2021), el 24% de las mujeres en tiempo de pandemia dejaron de laborar y por ende dejaron de pertenecer a la población económicamente activa, a diferencia de los varones que solo perdieron su empleo en un 12.1%. Pese a estas cifras, los conflictos a los que están expuestas las mujeres no se visibilizan, puesto que en su mayoría deben de elegir su rol de madre o su rol de mujer, al no contar con las condiciones necesarias para lograr una satisfacción en el desarrollo de ambos roles. Esta falta de visibilización en nuestra sociedad se debe muchas veces a que no existe una concientización sobre la coparentalidad, así si una mujer decide priorizar su desarrollo profesional, se expone a diversos conflictos como: la desprotección familiar, eventos de violencia, problemas de salud mental, y en mujeres no madres, lleva a la postergación de la maternidad. Sin embargo, si decide asumir su rol de madre, conlleva a bajo rendimiento laboral, conflictos con sus compañeros y en consecuencia menores probabilidades de ascenso, deserción laboral o despido de su trabajo. Lograr el equilibrio es muy complejo en esta sociedad en la que se minimiza el rol de la mujer.

En relación a la región de Ancash, según estudios del Instituto Peruano de Economía (IPE,2021), existe una brecha de género en relación a ingresos laborales, los cuales ascienden a 26%, motivado por la pandemia. Las mujeres ancashinas experimentaron un impacto significativo en sus ingresos (-14%), debido a que se dio una contracción del 16% en la población femenina ocupada, lo que representaba que aproximadamente 46 mil mujeres dejaron de laborar en esta ciudad, asumiendo trabajos informales en un 84% en la población femenina. Esta realidad la padecen principalmente las mujeres madres, por lo que es necesario la implementación de políticas orientadas a un reparto equitativo de las labores del hogar.

El conflicto que se experimenta entre trabajo – familia, nace en los años 80, cuando se hace notar las presiones que surgen ante el cumplimiento de un trabajo remunerado y las presiones en la vida familiar, llegando a ser incompatibles. Lo cual generó una teoría bidireccional, en la cual el trabajo interfería en la familia y la familia interfería en el trabajo (Frone, 2003), en su momento se visualizaba a los varones como proveedores y las mujeres como cuidadoras del hogar, siendo quien tenía que dedicarse a las tareas domésticas. Esta realidad ha ido cambiando en los últimos años, en la cual, la mujer ha ido incorporándose en el mundo laboral, generando un impacto directo en los espacios de familia – trabajo en ambos géneros que interactúan de forma activa en el mundo laboral y familiar (Bosh, 2022), si bien es cierto puede haber generado impacto en el varón, no es tan marcado como en la mujer, puesto que en la práctica aun muchas mujeres siguen asumiendo la multiplicidad de roles, mientras que pocos varones ponen en práctica la coparentalidad.

Finalmente, en el diario vivir e interactuar con mujeres trabajadoras de diversas instituciones del Estado (Ministerio Público) en la ciudad de Chimbote, se ha observado las limitaciones y conflictos que padecen en su día a día al tener que desarrollarse en el ámbito profesional – laboral y la maternidad, debido a las responsabilidades y horarios que deben de cumplir en el trabajo y el cuidado de sus menores hijos, compartir momentos con ellos y asistir a reuniones académicas entre otros, genera en las mujeres trabajadoras diversos conflictos. Por ejemplo, cuando buscan el cumplimiento óptimo en su trabajo se aprecian desequilibrio en su sistema familiar como son: la desprotección hacia sus menores hijos, riñas que tienden a llegar a conductas violentas, desapego de sus menores hijos hacia ellas, problemas de salud mental como la ansiedad o estrés, realidad que motiva a las mujeres a limitarse en el cumplimiento de un solo rol “madre o trabajadora”. Además, ante la llegada de un nuevo integrante de la familia (“un nuevo hijo”) deciden abandonar su desarrollo profesional para dedicarse al 100% al cuidado de su menor

y de su hogar. Asimismo, se ha evidenciado en mujeres con cargos medios y altos, que postergan o suspenden la maternidad para evitar la interferencia en su trabajo. La mayoría de mujeres madres han iniciado su rol de madre antes de iniciarse en el cargo que desempeñan actualmente y muchas otras han iniciado su rol de madre cuando tienen una edad avanzada y es imposible continuar postergándola. Es por todo ello que se toma la iniciativa de investigar sobre los conflictos entre el desarrollo profesional y la maternidad en trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, durante el periodo 2023.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Existe un conflicto entre el desarrollo profesional y la maternidad en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuáles son los conflictos más frecuentes en el área laboral que presentan las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023?,
- ¿Cuáles son los conflictos más frecuentes en la maternidad que presentan las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023?
- ¿Existen conflictos entre el desarrollo profesional y la maternidad, cuando se practica la coparentalidad en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023?
- ¿Cuáles son las condiciones laborales que facilitan el desarrollo profesional y laboral en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar si existe un conflicto entre el desarrollo profesional y la maternidad en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar los conflictos más frecuentes en el área laboral que presentan las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.
- Determinar los conflictos más frecuentes en la maternidad que presentan las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.
- Determinar la relación entre los conflictos del desarrollo profesional y la maternidad, con la práctica de coparentalidad en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023
- Determinar las condiciones laborales que facilitan el desarrollo profesional y maternidad en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.

1.4.Justificación de la investigación

A nivel teórico, este estudio contribuirá a una mejor comprensión del conflicto que existe entre el desarrollo de la maternidad y el desarrollo profesional, además recopilará datos importantes en un contexto regional, que serán relevantes para futuras investigaciones.

A nivel práctico, la información obtenida ayudará a brindar propuestas de solución a la realidad de muchas mujeres que cumplen múltiples funciones en su día a día para poder desarrollarse profesionalmente y no descuidar su maternidad, asimismo ayudará socialmente a visibilizar esta realidad y se brinden mayores oportunidades a las mujeres madres, asimismo será de utilidad a las autoridades para plantear políticas públicas que permitan flexibilidad laboral a las mujeres madres, así como plantear campañas de igualdad en el cumplimiento de la maternidad y paternidad en el hogar.

1.4.1. Importancia de la investigación

Esta investigación es importante, a nivel teórico porque permitirá mostrar la realidad que experimentan las mujeres en su día a día para poder desarrollarse profesionalmente, asimismo servirá como antecedentes para futuras investigaciones de las variables de estudio a nivel local y/o nacional que son escasas en la actualidad.

A nivel práctico ayudará a comprender cómo las madres trabajadoras viven en la actualidad, que si bien es cierto han recibido oportunidades para incorporarse al mundo laboral, no se ha modernizado en relación a los roles de maternidad y paternidad, por lo que la mujer debe de desarrollar más de 2 o 3 roles en su diario vivir, lo cual genera agotamiento y desistimiento de continuar en su lucha por la independencia económica, es por ello que se estudiará a mujeres madres trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa para visibilizar la realidad que viven hoy en día.

1.4.2. Viabilidad de la investigación

La investigación es viable debido a que se cuenta con el recurso humano, representado por la investigadora. Además, las participantes en la investigación cuentan con la predisposición de brindar información, lo que permitirá la visibilización de su realidad. Asimismo, esta investigación se desarrollará en un tiempo prudente de 6 meses en general, lo cual es adecuado para poder obtener la información necesaria y poder realizar correcciones que se consideren necesarias y finalmente la investigadora cuenta con el presupuesto necesario para que esta investigación no se frustre.

1.5.Limitaciones del estudio

El desarrollo de toda investigación presenta ciertas limitaciones que pueden impedir o limitar el desarrollo de la misma. En la presente investigación se tiene como limitación principal el tiempo, debido a que la investigadora dispone de tiempo solo los fines de semana y 2 horas diarias después de la jornada laboral y, al igual que las investigadas, cumple un rol de madre y trabajadora, lo cual será una limitación importante. Asimismo, es una limitación el tiempo de las investigadas para responder encuestas, las cuales demandan tiempo para su desarrollo.

Asimismo, se presentan limitaciones en la obtención de información, debido a que existen mayor cantidad de estudios extranjeros que nacional. En el país y en la región estudiada se cuenta con pocas investigaciones sobre la mujer y sus diversos roles.

Finalmente, existen limitaciones en la elección de la muestra debido a que no todas las trabajadoras son madres de hijos/as menores, por lo que se ha tomado a las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa y se entrevistará a las mujeres trabajadoras y madres que acepten participar, por lo que la muestra actual es estimada.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Jiménez et al. (2023) en su investigación desarrollada en Chile bajo el título “Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule”, contó con la participación de 225 trabajadores del sector público. La investigación fue cuantitativa, obtuvo como resultados que, en relación al conflicto trabajo – familia, la dirección que predomina es la orientación de familia a trabajo. Asimismo, se encontró que a mayor conflicto trabajo - familia, perciben menor equidad de género, así como bienestar subjetivo, mientras que cuanto mejor es la percepción de la equidad de género tiende a incrementar el bienestar subjetivo, llegando así a la conclusión que los cambios sociales afrontados han tenido su inicio ante la presencia de la inserción laboral de la mujer, ocurre un desajuste en la armonía trabajo – familia debido a los retos post pandemia.

Escalera et al. (2022) en su investigación realizada en México, titulada “La mediación familiar. Una aproximación desde el trabajo social”, desarrolla un análisis de los conflictos desde la visión de una trabajadora social, en la cual determina que, los conflictos más personales que atraviesa una persona son los familiares debido a que se dan en el ámbito más íntimo del individuo, asimismo la profesión de trabajo social se encuentra vinculada a la atención del entorno familiar en contextos de conflicto y finalmente en situaciones de proceso de divorcio, la mediación es una de las formas de abordar el conflicto que más usan los trabajadores sociales.

Jiménez y Berrios (2022), en su investigación desarrollada en Chile, titulada “Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile”, contó con la participación de 102 colaboradores del sector privado que laboraban en la modalidad de teletrabajo. Obtuvo como resultados que, a mayor carga laboral de forma remota “teletrabajo”, menor es la carga mental, asimismo determinó que, a mayor carga mental, mayor es el conflicto trabajo – familia, finalmente se concluye que el teletrabajo influye en el conflicto trabajo-familia, así como en la carga mental, por lo que, el apoyo de recursos de una de las áreas (tecnológico, interpersonal u organizacional) por parte de la empresa generara beneficio para las políticas empresariales.

Corsetti (2021) en su investigación titulada “Cuando Mujer ya no se escribe con M de Madre” desarrollada en Argentina, estudió a mujeres entre los 35 y 45 años que han decidido no ejercer la maternidad. Se desarrolló con el objetivo de describir y analizar la incidencia que el desarrollo y el ejercicio del trabajo profesional tienen sobre la decisión de no ejercer maternidades. Obteniendo como resultados que, para las mujeres, el trabajo profesional y la elección de no ejercer la maternidad están vinculadas a lograr realización personal, autonomía, valores centrales en la constitución de identidades contemporáneas y que históricamente han sido negadas a las mujeres, asimismo en este estudio se obtuvo que, no ser madre responde a condicionantes donde destacan la prioridad en el desarrollo y trabajo profesional en la sociedad.

Arteaga et al. (2021), en su estudio ejecutado en Chile, titulada "Identidad, maternidad y trabajo. Un estudio entre clases sociales en Chile" uso una metodología cualitativa basada en entrevistas y grupos de discusión, obteniendo como resultados que, ambas clases se relacionan al contexto material con el que cuentan las mujeres, asimismo obtuvieron que, su relación amorosa,

laboral y búsqueda de sí misma destacan jerárquicamente y pareciera estar en competencia con la maternidad, así como las experiencias de la maternidad con el empleo, son las discrepancias de género en el recorrido profesional en la cual experimentan discriminaciones e injusticias como las diferencias salariales, situación que a la vez vivencian las mujeres populares y obreras, lo cual afecta la practica tradicional de la maternidad debido a los extensos horarios de trabajo y escasa flexibilidad y finalmente la noción de sacrificio es reformulada de forma positiva y reincorporada a su colección identitaria como madre, mujer y sacrificada, que se esfuerza y lucha en su empleo con el propósito de criar y mantener a su familia.

Aguirre (2021) en su estudio ejecutado en México, titulado “Condiciones laborales de mujeres trabajadoras con hijos en primera infancia en la ciudad de Xalapa, Veracruz”, hizo uso de una metodología descriptiva cuantitativa, con la participación de 110 mujeres que laboraban en diversos sectores, obteniendo como resultados que, existía falta de flexibilidad en los horarios lo cual impacta emocionalmente, asimismo existen necesidades como: horarios de lactancia, cumplimiento de la jornada laboral ordenada por ley así como el incumplimiento de las instituciones en poseer sala de lactancia o servicio de guardería para las madres trabajadoras.

Martínez et al. (2021) en su investigación “Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile”, vía *online* con la participación de 1137 mujeres, obtuvo como resultados que, los partícipes del estudio perciben al teletrabajo en periodo de pandemia como negativo, debido al conflicto que genera en relación a trabajo – familia, sobrecarga de tiempo, desbalance en el uso de espacios e inadecuada corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral. Para finalizar, es posible reconocer los diversos recursos narrativos que resisten las construcciones patriarcales de roles de género y reconocer las circunstancias que afectan a un gran número de mujeres chilenas.

Alvarado (2020) en su estudio desarrollado en Ecuador, titulado “Maternidad y desarrollo profesional”, obtuvo como resultados que las mujeres al convertirse en madres implementan en base a su realidad cambios en su desarrollo laboral, para lo cual se apoya de terceras personas para el cuidado de su bebé, en otros casos optan por trabajos a medio tiempo *freelance* o teletrabajo, con la finalidad de brindarle mayor tiempo a sus hijos, lo cual representa una doble carga para la mujer que es responsable al 100% del cuidado de sus hijos.

De Luiz et al. (2020), en su investigación desarrollada en Brasil “Conflicto trabajo familia en profesionales del contexto hospitalario: análisis de predictores”, contaron con la participación de 470 colaboradores, con una edad media de 34.5 años. Obtuvieron como resultados que, los aspectos que interfieren en el trabajo, desde el ámbito familiar se determinaron por la edad, periodo de ejercicio profesional, propósito de desligarse de la institución y la incivildad empresarial¹, mientras que la interferencia del trabajo en la vida laboral implicó características como: carga laboral, satisfacción laboral, compromiso y civilidad organizacional².

Rodríguez (2019), en su investigación desarrollada en España con el título “Mujer, trabajadora y madre: la superheroína del siglo XXI”, la cual consistió en un estudio histórico de la mujer en el mercado laboral, obtuvo que en la actualidad, la mujer aun padece cierto rechazo para considerarla cualificada en su rol de mujer trabajadora, dando lugar a la discriminación vertical y ocupacional, lo cual provoca una brecha salarial, realidad que refleja la diferencia en relación a trabajadores del sexo masculino, simplemente por su género. Asimismo, se percibe que el 22.3%

¹ Incivildad empresarial. Este es un término utilizado para describir vulgaridad, comportamiento antisocial o discurso que carece de civismo, cultura o buenos modales.

² Civilidad Organizacional. Es la capacidad de comprender cómo vivir en sociedad, de respetar y considerar a las demás personas que integran la sociedad y de seguir reglas de comportamiento y educación que varían según la cultura del grupo en cuestión.

de mujeres son sometidas a “contratos parciales” en relación a los varones que están representados sólo con un 3%. Finalmente, una gran cantidad de mujeres trabajadoras, desarrollan tareas no remuneradas como el cuidado de los hijos, actividades domésticas, etc. para lo cual ocupan 22 horas a la semana aproximadamente, a diferencia de los varones que sólo ocupan 9 horas a la semana para el desarrollo de estas actividades.

Balvin et al. (2018), en su investigación desarrollada en Colombia, titulada “El ejercicio de la maternidad en medio de la multiplicidad de roles de cuatro mujeres estudiantes trabajadoras de la facultad de ciencias sociales y humanas de la universidad de Antioquia”, analizaron 4 casos de mujeres trabajadoras y estudiantes, de quienes obtuvieron como resultados que tuvieron que decidir entre la continuidad o postergación de estudios o trabajo ante un proceso de gestación, asimismo post nacimiento del bebé, debieron de asumir largas jornadas para hacerse cargo del cuidado de su bebé, lo cual traía consigo otros problemas como angustia, limitaciones económicas, sociales, etc. y finalmente afirmaron que la multiplicidad de roles trae consigo alto grado de estrés al ejercerlo, asimismo disminución de interacción social y escaso tiempo para compartir con sus hijos.

2.1.2. A nivel nacional

Loconi (2021) en su investigación desarrollada en Lima, titulada “Estudio sobre la aplicación de herramientas públicas para visibilizar el trabajo no remunerado. Encuesta del uso del tiempo, cuenta satélite y políticas de igualdad”, bajo una metodología de análisis documental, profundizado por medio de entrevistas se obtuvo que, el trabajo sin remuneración permanece al margen del campo de análisis de políticas públicas, limitando el desarrollo de los proyectos de vida de las mujeres. Asimismo, se enfatiza el carácter familiarista de las políticas de género vigentes en

la actualidad, en las que las responsabilidades de cuidado recaen únicamente en la familia, eternizando así las múltiples labores que deben de desarrollar las mujeres.

Enciso et al. (2020), en su investigación desarrollada en Lambayeque titulada “Factores relacionados al abandono de lactancia materna exclusiva en mujeres trabajadoras dependientes de una institución pública febrero- abril 2019”, usó una metodología transversal - descriptiva, y contó con la participación de 58 madres entre 25 y 39 años. Obtuvo como resultados que, el 29% tuvieron que abandonar la LM (lactancia materna) y el 97% abandono la lactancia de sus hijos antes de los 4 meses. Destacaron diversos motivos, pero el principal motivo fue el trabajo, el cual se representó con un 38% y a la vez resalto que el 79.3% de las participantes percibió un apoyo laboral negativo.

Cisneros et al. (2019), en su investigación desarrollada en Lima, titulada “El éxito en la carrera de la mujer ejecutiva: un estudio exploratorio”, bajo una metodología cualitativa, buscó examinar teóricamente los factores que influyen en el éxito de una mujer ejecutiva, para ello se realizó un cuestionario digital de 43 preguntas, dirigido a 246 mujeres mayores de 25 años obteniendo como resultados que no existe suficiente evidencia para determinar si: el número de hijos o la postergación de la maternidad genera influencia negativa en el éxito de la mujer, sin embargo se determinó que los factores como la red de contactos y educación generan influencia positiva en el éxito de la mujer.

Flores (2018), en su investigación desarrollada en Cusco titulada “Interacción trabajo familia según género y edad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2018” usó la metodología no experimental, descriptiva, comparativa, contando con la participación de 82 trabadores, a quienes se les aplicó el cuestionario de Interacción Familia Trabajo de Moreno y Sanz (2009). Llegando a obtener como resultados que,

Existen diferencias significativas en las interacciones entre el trabajo y la familia. Según género se encontró que el 23.5% de la interactividad de las mujeres es media y el 76.5% es alta, mientras que en el caso de los varones se ubica en un nivel bajo el 27.1%, en un nivel medio el 45.8% y en un nivel alto el 27.1%. finalmente se obtuvo que los encuestados con rango de edad de 21 a 30 años se encuentran en una categoría alta y presentan una interacción negativa entre el trabajo y familia.

Rojas (2018) en su investigación desarrollada en Puno, titulada “Empoderamiento de la mujer en cargos políticos y /o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la Provincia de Puno, 2016-2017”. Usa una metodología cualitativa, por medio del estudio de casos basado en el testimonio de 15 mujeres que participan políticamente y en jefaturas. Se obtuvo como resultados que, lo que influye en la toma de decisiones de los participantes, son características como la pareja, la familia, los principios aprendidos anteriormente y las características del proyecto de vida. Asimismo, se las motivaciones de las mujeres para empoderarse fueron: los proyectos personales y profesionales, y finalmente se determinó que las mujeres con cargos altos (políticos o jefaturas) poseen características propias que las distinguen de los varones en posiciones similares.

2.2.Bases teóricas

La mujer a lo largo de los años ha sido minimizada a un rol de trabajadora del hogar, quien debería de asumir un trabajo no remunerado, siendo el trabajo más complejo el de dedicarse al cuidado de los hijos así como actividades del hogar, sin embargo con el pasar del tiempo las mujeres han hecho notar su presencia con mucha dedicación, inteligencia y responsabilidad,

demostrando su capacidad para lograr una representación social, con igualdad de género, evitar la discriminación y con lucha constante por obtener los mismos derechos socialmente.

En el Perú se ha observado la presencia de la mujer desde 1874 al asignarle el derecho a la educación, en 1908 recién se promulga la ley en el cual se les permite el acceso a las universidades, en 1918 se promulga la Ley 2851 que crea las salas cuna para que las madres puedan dar de lactar, en 1949 se les otorgó la oportunidad de que las mujeres puedan prestar servicio militar, en 1955 se les otorga el derecho a sufragio, en 1956 aceptan su incorporación a la Policía Nacional del Perú (PNP), en 1956 se eligió por primera vez a una senadora nacional, en el año 1992 se eligió por primera vez a una mujer como fiscal de la nación, en el 2003 una mujer fue elegida como presidenta del Consejo de Ministros, en el 2011 se tipificó como delito el feminicidio por medio de una modificación del artículo 107 del Código Penal, en el 2020 se eligió a la primera presidenta del poder judicial y es en el 2022, juramento la primera mujer presidenta en el Perú.

A. Conflictos sociales

Definición

Los conflictos sociales se definen como un desempeño de las contradicciones de clase. Comprender el progreso de las luchas de clase y las contradicciones es el factor decisivo de la transformación revolucionaria social (Coser, 1981).

Para Heinz (2001) Son desacuerdos, tensiones, competencias, diferencias, controversias y luchas de diversa intensidad entre diferentes unidades sociales: entre actores sociales, grupos sociales, organizaciones, sectores sociales, sociedades, estados y entidades superiores.

Asimismo, para Lewis Coser (1981), El conflicto social se refiere a luchas por valores y derechos sobre el Estado, el poder y los recursos escasos, con el objetivo de reprimir, dañar o eliminar a los oponentes.

Finalmente, Dahrendorf (2008), una relación antagónica entre grupos sociales que surge de manera sistemática y continua en el tiempo (es decir, no ocurre repetidamente, como ocurriría por razones psicológicas individuales).

Importancia de la prevención de conflictos:

El conflicto no es necesariamente negativo; por el contrario, es positivo si se utiliza el diálogo para llegar a un acuerdo durante la fase de desacuerdo. La agencia de ONU comité español, propone estrategias para prevenir conflictos sociales, como, por ejemplo: Promover una cultura que se basa en la igualdad entre los individuos con el propósito de evitar la discriminación por motivos de género, edad, religión o raza y otras características, asimismo sensibilizar a las personas sobre la solidaridad hacia personas más vulnerables, para que comprendan y busquen solución a determinadas situaciones y finalmente se debe de tomar en cuenta educar en valores a los niños y niñas, puesto que ellos aprenden desde pequeños que todas las personas somos diferentes y deben respeto, a la vez deben de conocer sobre la importancia de la honestidad, amistad, solidaridad, y paz como valores, esto permitirá se conviertan en adultos con predisposición a vivir de forma armónica y con mente abierta a los cambios. (ACNUR Comité Español, 2018)

Teoría de elección racional:

La premisa básica de la teoría de la elección racional es que cada comportamiento humano tiene como objetivo maximizar los beneficios a través de nuestra elección. Para lograr nuestro

interés y tener algunas restricciones externas en nuestras cuentas, trataremos de tomar la mejor opción para obtenerlas. Una de las características de la racionalidad humana es lo que queremos maximizar lo que queremos y minimizar lo que no queremos (Cornish y Clarke, 2003).

Por lo tanto, el propósito de la teoría de la elección racional es explicar el comportamiento y la secuencia de la acción. Según esta teoría, para que la acción pueda ser racional se deben cumplir tres mejores condiciones (Cornish y Clarke, 2003).

- En primer lugar, dadas sus creencias, las acciones discutidas deben representar el mejor medio para ejecutar el deseo del tema. Esta situación significa que el deseo tiene requisitos coherentes o transparentes.
- En segundo lugar, la fe debe ser racional, es decir, deben obtenerse de la información obtenida a través de las mejores reglas de razonamiento.
- Tercero, el sujeto debe invertir en los mejores recursos, como tiempo, energía o dinero para recopilar información relevante. La mejor inversión depende del deseo del tema y la creencia en el costo y los ingresos de obtener más información. Se considera la decisión más importante de invertir más.

B. Teoría de género

La teoría de género nace por medio de un conjunto de movimientos culturales, políticos, sociales acontecidos a lo largo de la historia que enfatizaron la desigualdad entre varones y mujeres, por lo tanto, a menudo se asocia con la teoría feminista, la cual surge de la historia de los movimientos feministas en su lucha por obtener derechos y libertades de las mujeres, y también se centró en la investigación y el desarrollo de las mujeres en los campos político, cultural, social,

laboral y jurídico. El siglo XX se introdujo la concepción de género y se centró en la formulación de elementos teóricos para promover la igualdad de género.

Para comprender la teoría de género es necesario iniciar estudiando las diferencias existentes entre género y sexo. En donde el sexo es un “conjunto de características anatómicas y fisiológicas de los organismos vivientes que pueden ser identificadas en el nivel cromosómico, genético, hormonal y genital” (Ortiz & Granados, 2003, p. 268), partiendo de esto, se pueden identificar dos tipos de organismos: masculinos y femeninos. Es decir, como durante mucho tiempo se ha pensado, el género se identifica principalmente por los rasgos biológicos que tiene una persona, lo cual la convierte en varón o mujer, sin tomar en cuenta su comportamiento (Ortiz & Granados, 2003, citado por Duran, 2021).

Según Alcañiz, citado por Duran (2021), El género debe ser entendido como una identidad que hace referencia a cada sexo en su cultura y a las características o cualidades que un hombre o una mujer incorporan a sus respectivas personalidades, es decir, el género está formado por los atributos, características y roles que poseen. Pensamos que tenemos básicamente dos géneros: femenino y masculino, lo que a su vez da paso al sistema de género.

Los roles de género consisten en un conjunto de reglas y normas sociales y culturalmente aprobadas sobre el comportamiento masculino y femenino que se convierten en elementos fundamentales en la construcción de nuestras identidades (Lamas, 2002), Es decir, son roles social y culturalmente obligatorios que tenemos que desempeñar porque nacemos mujer u hombre y son propios de nuestro género, los cuales se convierten en estereotipos de género y estos se convierten entonces en generalizaciones sobre cómo uno opina que debería ser el comportamiento de un individuo en términos del sistema género-sexo, convirtiéndose en una carga social que debe cumplir incluso si no quiere comportarse (Cortés, 2015).

Finalmente, reconociendo esto, la teoría de género tiene como propósito asegurar el acceso a derechos básicos como la salud, vida, educación y vivienda de todas las personas. Si bien el desarrollo humano aborda asuntos económicos y pretende desarrollar políticas que promuevan y desarrollen capacidades para el logro del bienestar individual. Por lo que los varones y mujeres deben poseer oportunidades similares. Entonces, en general, tiene los mismos objetivos que el desarrollo humano.

C. Mujer en su rol laboral

El empleo genera una relación más estrecha con el desarrollo humano. Según la Red de Desarrollo social de América Latina y el Caribe, en su Informe sobre Desarrollo Humano (2015), “va más allá de los beneficios individuales y contribuye al logro de objetivos sociales comunes, como la reducción de la pobreza y de la desigualdad, la cohesión social, la cultura y la civilización” (p. 5), así el empleo se transforma en un elemento importante para el desarrollo humano en la actualidad.

Históricamente el trabajo de las mujeres se ha asociado con el trabajo no remunerado y otras modalidades de empleo que no son valoradas como tal. Sin embargo, las mujeres de forma permanente están desarrollando actividades laborales, las cuales ellas ni su entorno valoran estas funciones como un empleo.

En relación al incremento del nivel académico promedio de las mujeres, Milosavljevic (2007), revela que es uno de los factores más significativos para explicar el aumento en la cantidad de mujeres que ingresan el mundo laboral; de esta manera, los promedios en su gran mayoría en América Latina muestran que las mujeres han igualado o incluso superado a los hombres en este aspecto, lo que significa un cambio en los ingresos.

Nos encontramos en una época de cambios sociales, culturales e ideológicos sin precedentes, en los que los estereotipos tradicionales están siendo destruidos. Lo mismo ocurre con la maternidad, aunque muchas personas, especialmente en las generaciones anteriores, todavía creen que la maternidad es imprescindible. Para brindar un " buen ambiente familiar ", se debe dejar de lado todo y dedicarse a la crianza y cuidado de los niños, así como las tareas del hogar es la razón por la que muchas mujeres asumen el papel de tener hijos y dedicarse al cuidado total de ellos.

Al principio la sociedad estigmatizaba muy duramente a las mujeres trabajadoras porque dejaban de lado sus roles en la vida privada como hacer las tareas del hogar, cuidar y criar a los hijos y no eran bien vistas, pero con el tiempo, el tiempo y la lucha. Porque el concepto de derechos e igualdad entre Los géneros han abierto un nuevo paradigma en torno a la maternidad, ahora sabemos que la maternidad no es un término que tiene que relegar a la mujer a un segundo plano, si no que puedo seguir creciendo como persona y tener la libertad de elegir cómo quiero estar conmigo misma, forma de asumir y asumir las responsabilidades de la maternidad (Duran, 2021).

Autores como Núñez (2016), señala que a medida que aumenta la participación de las mujeres en el lugar de trabajo, se enredan y confunden acerca de los roles que desempeñan, polarizando así los conceptos de maternidad y feminidad, encontrándose así en una encrucijada para elegir uno u otro.

Asimismo, Cueva Arana (2017) Analiza la necesidad actual de defender la libertad de la mujer como madre y su derecho a continuar como trabajadora y profesional, buscando de esta forma excluir los prejuicios sociales que llevan a los empresarios a evitar la contratación de mujeres con el argumento de que las madres pondrían en riesgo sus funciones y que ello impactaría en la calidad de sus labores.

Evolución de la participación de la mujer en el ámbito laboral

A causa de la revolución industrial, siendo finales del siglo XVIII, inicio la incorporación de las mujeres en el mercado laboral.

Sin embargo, no poseían iguales escenarios debido a que sus ingresos económicos eran menor al de los varones, poseían diferentes derechos laborales y finalmente, la lucha por la igualdad en el mercado laboral era una de las razones por las que nació el Día de la Mujer.

Asimismo, la conferencia internacional de mujeres socialistas, desarrollada a inicios del siglo XIX, exigió el derecho de las mujeres, se desarrolló a voto, mientras que los trabajadores de las empresas en estados unidos se declaraban en huelga con el propósito de mejorar las condiciones de empleo. A mediados del siglo pasado, especialmente debido a los conflictos bélicos, cada vez más mujeres desarrollaban funciones laborales en empresas industriales. En el periodo de las dos primeras guerras mundiales, cuando los varones iban a la guerra, las mujeres ocupaban su lugar en estas empresas para evitar se pierda la producción.

En el lugar de trabajo, las mujeres continúan obteniendo menores ingresos que los varones, aun desarrollando las mismas responsabilidades en los mismos puestos, además según las Naciones unidas, menos de un tercio de puestos ejecutivos – directivos se encuentran a cargo de mujeres. En los países con menos recursos, la desigualdad empeora y el acceso de las mujeres a la educación es más restringido (Sosa, 2014).

En los últimos años ha incrementado de forma gradual la participación de las mujeres en el ámbito laboral, ello inicio desde los años 1990; Actualmente está dando paso a una actividad que ya no es cíclica o estacional o como soporte a los ingresos familiares en un contexto de crisis para una participación a largo plazo. Por lo tanto, de 1990 a 2006, la tasa de participación femenina

aumentó a más del 50% de mujeres en edad de trabajar, lo que estuvo en consonancia con el aumento de los años de educación de las mujeres. Este evento, a su vez, les facilita su inserción laboral y así obtener un mayor grado de autonomía, lo que ayuda a reducir las disparidades de género en otros ámbitos de la sociedad (Aránguiz & otros, 2011).

D. Mujer en el ejercicio de la maternidad

La maternidad es una categoría central para entender la opresión de las mujeres en la sociedad porque particulariza la vivencia de la feminidad y se constituye en un espacio de opresión que subsiste a través de la historia. El significado social de la maternidad en su acepción hegemónica tiene como fundamento un conjunto de mitos constitutivos de la identidad de las mujeres. La identidad genérica se refiere “al punto en que una persona está de acuerdo y participa en los sentimientos y comportamientos que culturalmente se han normalizado como género” (Molina, 2000, p.79).

Asimismo, La maternidad es una cuestión de género porque: las mujeres desarrollan la capacidad de ser madres a través de una red de condiciones sociales dentro de un momento histórico y un marco social específico. La diferencia es precisamente donde ocurre esta diferencia, ubicándolas dentro de la jerarquía de las estructuras sociales: al convertirse en madres, a las mujeres se les asigna un cierto espacio social y discursivo (Mojzuk, 2014).

Para Lozano Estivalis (2001), La maternidad es una variable de las relaciones humanas que, en el contexto de las funciones biológicas, elabora una serie de tareas simbólicas que las mujeres deben afrontar de forma colectiva y/o individual. Al tratar la maternidad como un evento rigurosamente natural, el pensamiento patriarcal ubica a las mujeres dentro de los límites de la reproducción biológica, negándoles una identidad fuera de su función netamente maternal. El mito

del “instinto maternal” se cree que es inherente y natural, que se encuentra predestinando a las mujeres para ser madres y luego se dediquen preferentemente al cuidado de los hijos que tengan; no se encuentra evaluación equivalente en el caso de los hombres. Cigarroa (2011) ve la maternidad como un proceso que se inicia en la niñez y moldea la vida de cada mujer de forma biológica, psicológica y socioculturalmente a través de la relación con su madre.

Giallorenzi (2020), muestra que ser madre implica algo más que el embarazo y el parto; en términos de maternidad, las mujeres no son vistas como sujetos de derechos con capacidad a decidir cuándo y cómo ser madres. La teoría feminista intenta teorizar la maternidad desde una perspectiva crítica que varía según las condiciones sociales en las que se encuentra cada mujer, visibilizando la presencia de múltiples factores culturales, sociales y políticos que son responsables de la perpetuación y legitimación del rol de las madres. La maternidad es el destino inevitable de todas las mujeres.

Ávila (2005) refleja la imagen y la función de la maternidad, señalando que este modelo, entre otras cosas, legitima un orden heterosexual obligatorio y un presunto orden natural de división del trabajo, asignando a los hombres el espacio privilegiado del mundo público civil y del mundo privado de las mujeres, o no hacerlo. Esta, la responsabilidad "natural" de la maternidad o las tareas del hogar.

Las diversas esferas, tanto privada como pública cooperan por igual en el mantenimiento del sistema, pero no tienen el mismo prestigio en el sistema porque la reproducción y crianza de niñas y niños no se considera trabajo productivo en la sociedad (Díez Mintegui, 2000). La devaluación de la tarea de crianza conduce a la confirmación de que la maternidad no existe porque ha sido absorbida y reducida por la categoría del padre, lo cual invisibiliza a la función desarrollada por la mujer y solo se minimiza a la función de padre en general. La normalización de la función

reproductiva y la apropiación del cuerpo de la mujer resultan en última instancia en la exclusión de las madres del contrato social. La maternidad biológica no puede considerarse maternidad humana sin las correspondientes implicaciones sociales, económicas y políticas.

Evolución histórica de la maternidad

La maternidad muchas veces es minimizada socialmente y muy poco reconocen su complejidad y multidimensionalidad, que requiere ser analizada de forma multidisciplinaria porque conjuntamente con la característica biológica incluye otras características que dependen del contexto histórico y sociocultural (Hernández, citado por Cortes 2015).

Durante el periodo antiguo y de la Edad Media baja, la alta mortalidad exigía que las mujeres tuvieran muchos hijos para aumentar la población. Cabe señalar que la palabra “maternidad” no forma parte del vocabulario griego ni latino, aunque su rol está latente en la mitología, en la que se destaca especialmente la creación de diosas femeninas, cuya existencia se asocia a la actividad sedentaria y a la tierra. Destacada, también en esa época, la participación del padre en la reproducción era invisible, ya que se creía que sólo una mujer podía sostener y nutrir la prolongación de la vida de la tribu dentro de ella (Molina, 2006).

En el siglo XII, según Montecinos (1993), indica que, la Iglesia acuñó los términos "maternitas" y "paternitas" para darle a la maternidad un rumbo espiritual, impuesto a través del papel educativo de la madre. Este fue tan destacado a partir de la imagen de la Virgen María representando a la mujer que el marianismo la convirtió en una representación universal.

En los siglos XVII y XVIII, La maternidad es vista como un método propuesto desde una perspectiva biológica. Por su parte, el puritanismo inglés promueve la idea de que los niños “necesitan ser ‘redimidos’, ‘reformados’ por una estricta disciplina de castigos, instrucción

religiosa y participación en la vida laboral” (Molina, 2006, p. 96); Por tanto, los encargados de la educación son los padres, sociedad e iglesia, mientras que la figura materna es vista como la tierra en la que se siembran las semillas.

En los siglos XX y XXI, la maternidad ya no se equipará con el logro personal, el papel de padre se redefine y las mujeres asumen actividades relacionadas con el lugar de trabajo fuera del hogar. Los factores que afectan el acceso de las mujeres al ámbito laboral incluyen la crisis económica, los cambios sociales y postergación en las alianzas matrimoniales. Las mujeres participaban no sólo en el trabajo sino además en la política y la ciencia (Molina, 2006).

Finalmente, los debates actuales sobre la maternidad giran en torno a las esferas pública y privada. En el sector privado se enfatiza el estándar del sujeto femenino, su derecho a la autodeterminación sobre la reproducción, la palabra “maternidad” ha sido sustituido por el de “función materna”, y ante esta situación surge la necesidad de compartir las responsabilidades parentales, entre ellos, la sociedad y familia. El término "coparentalidad" incluye la responsabilidad compartida de la madre y el padre por la crianza del niño (Zzedin Bouquet & Pachajoa Lonoño, 2011)

E. Mujer y la multiplicidad de roles

La maternidad y los cuidados del hogar actúan como barreras para ingresar al mercado laboral o crean una doble carga de trabajo.

El “Informe sobre desarrollo humano 2002 - Profundizar la democracia en un mundo fragmentado” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2002), señala que, Las mujeres han pasado de roles centrados en la procreación y la gestión de los espacios domésticos a la vida y el trabajo públicos. El empleo formal de las mujeres fuera del hogar ha jugado un papel

central en este cambio, a este hecho se sumaría “una poderosa creación cultural feminista, que ha cuestionado los mecanismos de poder que restringen la identidad de la mujer a lo doméstico, replanteándola desde la perspectiva de la igualdad de derechos” (p. 215), Incluso si las mujeres desempeñan otros roles, como trabajadores. Manni (2010) deja en evidencia que “el funcionamiento de nuestra sociedad aún supone que hay una persona (una mujer) dentro del hogar dedicada completa y exclusivamente al cuidado de la familia y la satisfacción de todas sus necesidades” (p. 7).

En esta vista, cabe mencionar que una de los efectos para las mujeres de asumir la multiplicidad de roles como esposa, madre y trabajadora es el agotamiento, que en ocasiones puede conducirlos al resquebrajamiento emocional (Giampino, 2002), o inclusive, atraer complicaciones de salud física, especialmente si la mujer no cuenta con una red de apoyo social adecuada (Feldman & Saputi, 2007).

A pesar de los conflictos que implica desempeñar múltiples roles simultáneamente, como se señaló anteriormente, un rol necesariamente implica expectativas para su desempeño; las mujeres también experimentaron resultados positivos que les permitieron asumir múltiples roles (Amaya-Castellanos et al., 2012).

“La acumulación de roles es más gratificante que estresante, en la medida en que se presenta como fuente de salud, autoimagen positiva y prestigio. La acumulación de diferentes roles da sentido y significado a la vida, alcanzando un mayor bienestar emocional y evitando desarrollar conductas autodestructivas” (Amaya-Castellanos et al.,2012, p. 734).

Finalmente, cabe mencionar que , según investigaciones, algunas mujeres trabajadoras se sienten culpables por no darles el tiempo necesario a sus hijos, lo que las lleva a implementar mecanismos de compensación, los más comunes son los obsequios materiales; para otros, se

sienten culpables por El campo de la educación Los niños desarrollan reglas más flexibles porque quieren que el tiempo limitado que se les da esté libre de cualquier situación que pueda indicar un conflicto entre ambos (Giampino, 2002).

F. Teoría de Spillover para el conflicto bidireccional

Esta teoría fue propuesta por Hill, Ferris y Martinson en 2003 para comprender el conflicto entre el trabajo y la familia porque postula que, a pesar de la distancia entre el trabajo y la familia, los sentimientos y creencias en cada dominio pueden transferirse al otro (por ejemplo, la ira de un mal día de trabajo se proyecta en la familia, o si es positivo, cuando un colaborador tiene un buen día invita a cenar a su pareja). La teoría propone cuatro variables que se relacionan bidireccionalmente con el trabajo y la familia: negativa, positiva, familia y trabajo, trabajo y familia (Llanos y Martínez, 2018).

La teoría de Spillover establece que las experiencias de un individuo, teniendo en cuenta comportamientos positivos o negativos, pueden proyectarse fácilmente de un dominio a otro. Para el estrés laboral, el modelo de demanda, control y apoyo social (Karasek, Johnson y Theorell) porque estudia la situación laboral en la que los estresores (demanda psicológica) describe las particularidades psicosociales de la independencia humana (control) en respuesta al trabajo, situación, estrés profesional y de que forma la empresa ofrece organización brinda herramientas para reducir los riesgos (apoyo social), donde los aspectos extra laborales e intra laborales involucran características relacionadas con la teoría de los dos factores (Constante, 2022).

G. Marco legal

A nivel internacional se cuentan con tratados que protegen a la mujer y su diversidad de roles en la sociedad, por su lado la Organización internacional del trabajo (OIT), En las últimas décadas, su trabajo se ha centrado en promover los derechos de las mujeres en el trabajo, lo que ha llevado a:

- “La Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras” (1975). Declara la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores varones y mujeres y pide la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres que nieguen o limiten esta igualdad. La conferencia adoptó otras resoluciones sobre igualdad de género en 1981, 1985, 1991, 2004 y 2009 (OIT, 1975).
- “La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento” (1998). Define claramente que los derechos en cuestión son universales y que se aplican a todas las personas de todas las naciones, sin importar su nivel de desarrollo económico (facilidad de asociación y libertad de expresión, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, la supresión del trabajo forzado u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación) (OIT, 2022).

Asimismo, dio permiso para la creación de los acuerdos y sugerencias que tienen como objetivo garantizar la equidad de oportunidades y trato para los empleados y empleados, entre otras cosas:

- Convenio N° 100 - Igualdad de remuneración. Tiene como objetivo lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo. Los Estados partes en el Convenio se comprometen a lograr esta igualdad de remuneración por trabajo de igual valor mediante la

legislación, la adopción de un sistema de fijación de salarios y/o la promoción de convenios colectivos. (OIT, 2021)

- Convenio N° 111 - Discriminación en el empleo y ocupación. El acuerdo contribuye a la búsqueda de una mayor igualdad socioeconómica a través del trabajo. El artículo 1 del Acuerdo pide explícitamente la promoción de una legislación que prohíba todo tipo de discriminación y cualquier forma de exclusión. (CEPAL, s/f)
- Convenio N° 156 - Trabajadores con responsabilidades familiares (1981). El acuerdo tiene como objetivo promover la igualdad de trato y oportunidades de empleo para los trabajadores con responsabilidades familiares y los trabajadores sin responsabilidades familiares (OIT, 2017).
- Convenio 183 - Protección de la Maternidad. Revisa dos acuerdos anteriores en la materia y prevé protección cuando surjan riesgos durante el embarazo (Instituto de derechos humanos, 2000)

Asimismo, son especialmente notables, en relación con esta materia, las resoluciones adoptadas por este organismo en 1975, 1985 y 1991, y, particularmente, la de junio de 2004, la cual hace referencia a la igualdad entre varones y mujeres, la igualdad de retribución económica y el amparo de la maternidad.

- En 1979, la “Asamblea General aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que a menudo se describe como una Carta Internacional de Derechos Humanos para las mujeres”. La convención se centra en la influencia de la cultura y la tradición en la configuración de los roles de género y las relaciones familiares. Además, fue el primer tratado de derechos humanos que ratificó los derechos reproductivos de las mujeres. (Naciones Unidas, 2015)

- En 1985, tuvo lugar en Nairobi la “Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz”. El acontecimiento fue descrito por muchos como “el nacimiento del feminismo a nivel mundial” (Naciones Unidas, 2015).
- La “Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing” en 1995 fue más allá de Nairobi. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing reconoce los derechos de las mujeres como derechos humanos y se compromete a tomar acciones concretas para garantizar que estos derechos sean respetados (Naciones Unidas, 2015).
- El 2 de julio de 2010, La Asamblea General de las Naciones Unidas votó por unanimidad a favor de crear una agencia única de la ONU encargada de acelerar el progreso en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. ONU Mujeres, la nueva entidad de las Naciones Unidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, fusiona cuatro agencias y organizaciones internacionales: el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la División para el Avance de la Mujer (DAM) y la Oficina de ONU Mujeres. Asesora Especial del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación sobre Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (Naciones Unidas, 2015).

De igual manera, entre las leyes que protegen a la mujer en el Perú en el ejercicio de doble rol son:

- La ley 30709, “*Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres*”, la cual obliga a las empresas a poseer un sistema de remuneraciones que permita ver de manera objetiva la posición en la que se ubica la trabajadora, así como los incrementos

remunerativos, debe de estar fundamentado en criterios objetivos. Por lo que están protegidas ante una discriminación, pueden ser atendidas por Sunafil a fin de hacer valer sus derechos.

- La Ley 27942, "*Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*", la cual busca prevenir el hostigamiento en el ambiente laboral, las empresas deben de contar con un sistema contra el hostigamiento sexual, así como un comité que intervenga frente a estos casos.
- La ley 30367, "*Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso*", esta ley brinda a la mujer gestante el beneficio de gozar 98 días de licencia por maternidad, la cual puede tomarlo 49 días antes del parto y 49 días después del parto o total acumulado en el post parto, información que debe de ser comunicada oportunamente a su empleador, asimismo en etapa de gestación y/o 90 días después post parto es nulo el despido.
- La Ley 30364, "*Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*", esta ley está diseñada para prevenir cualquier evento de violencia dentro del núcleo familiar, sin embargo, implica al área laboral para brindar todas las facilidades a la víctima a fin de continuar con el proceso legal.
- La Ley 29896, "*ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna*", esta ley busca que las madres cuenten con las condiciones mínimas de privacidad, comodidad e higiene para proveer de lactancia exclusiva al bebé hasta los 2 primeros años de vida.

2.3. Definición de términos básicos

- **Conflicto:** Es un proceso de interacción que ocurre dentro de un contexto específico. Es una construcción social, una creación humana y se diferencia de la violencia (puede haber

conflicto sin violencia, pero no puede haber violencia sin conflicto), puede ser positiva o negativa, dependiendo de cómo se enfrente y finalice, y es posible ser guiado, transformado y superado (Fisas, 2001).

- **Coparentalidad:** Se refiere a la capacidad que posee pareja de padres o de adultos que desempeñan una función de cuidado para ejecutar en equipo las actividades de crianza que implican apoyo mutuo, coordinación, excluyendo características románticas, emocionales, sexuales, financieras y/o legales no relacionados (Feinberg, 2003).
- **Desarrollo profesional:** Son aquellas actividades o procesos que busquen mejorar la comprensión, actitud, habilidad y desempeño de rol actual o para el futuro de una persona (Miranda, 2015).
- **Feminismo:** Es esta doctrina y los movimientos políticos y sociales los que exigen el reconocimiento de las mismas capacidades y derechos para las mujeres principalmente, en la cual se busca posicionar mejor a la mujer en el entorno social (RAE, s/f).
- **Maternidad:** Es un fenómeno sociocultural complicado que va más allá de los aspectos biológicos del embarazo y el parto, ya que también tiene componentes psicológicos, sociales, culturales y emocionales de la maternidad que están incrustados en las interacciones de una mujer con otras personas en una situación determinada (Palomar, 2005).
- **Mujer:** Una mujer es una persona adulta del género femenino que se identifica y es reconocida por la sociedad como tal (American Psychological Association, 2020).
- **Paternidad:** La paternidad es la identidad de género del hombre y su forma de expresar su masculinidad. La paternidad implica una autopercepción de la masculinidad, el estatus sexual del padre como hombre (Jiménez, 2004).

- **Paridad de género:** Este término es usado para representar la igualdad entre mujeres y varones en un determinado espacio, como la paridad e igual cantidad de género en el liderazgo de una institución o en la educación superior. Asimismo, el desarrollo de actividades que permitan lograr una representación igualitaria. Es un elemento significativo para alcanzar la igualdad de género y, contiguo. Al incorporar una perspectiva de género, forman estrategias gemelas (Instituto Nacional de Mujeres, s/f).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe conflicto entre el desarrollo profesional y la maternidad en trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas:

- Existe relación entre los conflictos del desarrollo profesional y la maternidad, con la práctica de coparentalidad en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.
- Existen conflictos en el área laboral de las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.
- Existen conflictos en la maternidad de las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.
- Las condiciones laborales que facilitan el desarrollo profesional y laboral en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.

3.2. Variables y definición operacional

V1. Desarrollo laboral

V2. Maternidad

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medida	Instrumento
DESARROLLO LABORAL	Su amplitud incluye diversas actividades o procesos que busquen mejorar la habilidad, actitud, comprensión y/o desempeño en el rol actual o en roles futuros (Miranda, 2015).	Se valora por la sumatoria de las dimensiones del desarrollo laboral.	Horario laboral	Horario de ingreso Horario de salida Tiempo de refrigerio Horario de lactancia	21 ítems	Ordinal	Encuesta
			Remuneración	Ingreso económico Bonificaciones Beneficios sociales			
			Ascensos	Cargos ascendentes Preparación académica			
			Clima laboral	Empatía Reciprocidad Flexibilidad			
MATERNIDAD	Socioculturalmente la maternidad es un fenómeno complejo que supera a los aspectos biológicos del proceso gestacional y parto, debido a sus componentes sociales, culturales, psicológicos propios de la maternidad, que están incrustados en las interacciones de una mujer con otras personas en una situación determinada (palomar, 2005).	Se valora con la sumatoria de cada una de las dimensiones y se valora por niveles	Pareja	Roles compartidos Respeto Comunicación Desarrollo de actividades del hogar	12 ítems	Ordinal	Encuesta
			Hijos	Compartir momentos con hijos y/o familia Desarrollo de actividades en la escuela			

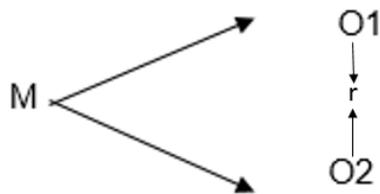
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico

El diseño de investigación es descriptivo correlacional.

Descriptivo, debido a que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis” (Hernández et al., 2018, p. 80).

Correlacional, porque “la utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (Hernández et al., 2018, p. 137)



Donde:

M : Mujeres con hijos menores de edad

O1 : Conflicto de Maternidad

O2 : Desarrollo laboral

r : Relación

4.2. Diseño muestral

4.2.1. Población

El grupo poblacional estuvo conformado por el total de mujeres madres trabajadoras con hijos menores de 18 años, que laboran en el Ministerio Público Del Santa conformado por sus

5 provincias: Pallasca, Corongo, Santa, Casma y Huarney en el año 2023, haciendo un total de 138.

4.2.2. Muestra

Para establecer el tamaño muestral se ha usado una formula, que busca estimar una proporción con probabilidad de éxito para muestra máxima, en la cual se va a tener en cuenta los valores que se presentan a continuación:

Donde: (p=q=0.5).

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Siendo:

Z: Valor normal con un 90% de confiabilidad = 1.96

E: Error permitido en la investigación = 0.1

p: Probabilidad de éxito = 0.5

q: Probabilidad de fracaso = 0.5

N: Población = 138

Reemplazando los valores en la formula, resulta **46** mujeres madres trabajadoras del Ministerio Público del Santa en el año 2023, que cuenten con hijos menores de 18 años.

4.3. Técnica de recolección de datos

La Investigación es de tipo *cuantitativa*, Porque se fundamenta en el análisis y estudio de un contexto por medio de diversos procedimientos que se basan en la medición numérica.

Permite un nivel mayor de control y razonamiento, permitiendo realizar experimentos y obtener explicaciones contrastantes basadas en hipótesis (Hernández et al., 2018).

Encuesta: Es una técnica que permite obtener información valiosa, es decir, es una técnica diseñada para obtener datos de múltiples personas cuyas opiniones objetivas interesan al investigador (Lanuez y Fernández, 2014)

Instrumento: El instrumento se valorará por medio de un **cuestionario** elaborado por la autora, que se desarrollará en base a las dos variables: conflicto en el área laboral y conflicto de la maternidad. Para ello se utilizará los instrumentos desarrollados por Montoya (2023), del siguiente modo:

Para la variable conflicto laboral, se analizarán 4 dimensiones, las cuales son: horario, remuneración, ascensos y clima laboral, que consta de 21 ítems, las cuales tienen como opción de respuesta nunca, a veces o siempre. Este instrumento cuenta con validez de contenido por medio de criterio de expertos, asimismo con validez ítem test, con valores significativos que permiten indicar que la prueba es válida, asimismo cuenta con una confiabilidad de 0.72 y los baremos se valoran en niveles bajo (menos de 39), medio (entre 39 y 43) y alto (más de 44).

En cuanto a la variable conflicto de la maternidad se analizarán 2 dimensiones, las cuales son: pareja e hijos, con un total de 12 ítems, que tienen como opción de respuesta nunca, a veces o siempre. Este instrumento cuenta con validez de contenido por medio de criterio de expertos, asimismo con validez ítem test, con valores significativos que permiten indicar que la prueba es válida, asimismo cuenta con una confiabilidad de 0.68 y los baremos se valoran en niveles bajo (menos de 19), medio (entre 19 y 22) y alto (más de 23).

4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de datos se realizó un registro del total las participantes y fueron codificadas por medio de un numero correlativo en el software estadístico SPSS 27.0, para la contratación de hipótesis se utilizó el estadístico R de Pearson que tiene por objetivo relacionar las variables de medida intervalo y finalmente se usó la T de Student, que tiene como objetivo realizar el análisis comparativo para muestras independientes.

4.5. Aspectos éticos

- **Respeto por las personas:** Los sujetos inmersos en la investigación deben ser tratados como personas autónomas que pueden tomar sus propias decisiones, y se pueden proporcionar protecciones adicionales para a que los que no pueden tomar sus propias decisiones. Este principio se implementa mediante la obtención del consentimiento informado. (Cañete et al., 2012). Por lo cual, en el presente estudio se solicitará una autorización y la firma de consentimiento informado de las participantes.
- **Reconocimiento de fuentes:** Todas las investigaciones, artículos, teorías y otros serán debidamente citados, reconociendo la autoría de cada uno de los investigadores.
- **Citas y referencias:** La información citada no será repetitiva y se hará bajo la normativa APA séptima edición.
- **Beneficencia:** Este criterio aspira a que se evite dañar o reducir al mínimo posible el daño y maximizar el beneficio que tiene el involucrado. Averigua si existe un estudio de provechos y riesgos para los individuos que participan, garantizando que el sujeto que está inmerso en la investigación tenga un riesgo/beneficio positivo. (Kassem & Silverman, s/f.). Es por ello que los resultados de las entrevistas y/o instrumentos serán

entregados de forma grupal a las autoridades correspondientes a fin de tomar acciones en bien de las mujeres que cumplen más de un rol al mismo tiempo en la sociedad con la finalidad de lograr la igualdad y ser independientes, para ello cada una de las entrevistas serán codificadas para proteger la identidad de las participantes.

- **Justicia:** Este principio propone que las personas deben ser seleccionadas porque están disponibles, son accesibles y fáciles de reclutar, dando prioridad a actores institucionalizados o individuos de menor rango. (Amaya et al., 2016). Es por ello que en la presente investigación participaran mujeres del Ministerio Público del distrito fiscal del Santa, lo cual facilitará el acceso, característica que será evaluada por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad San Martín de Porres.

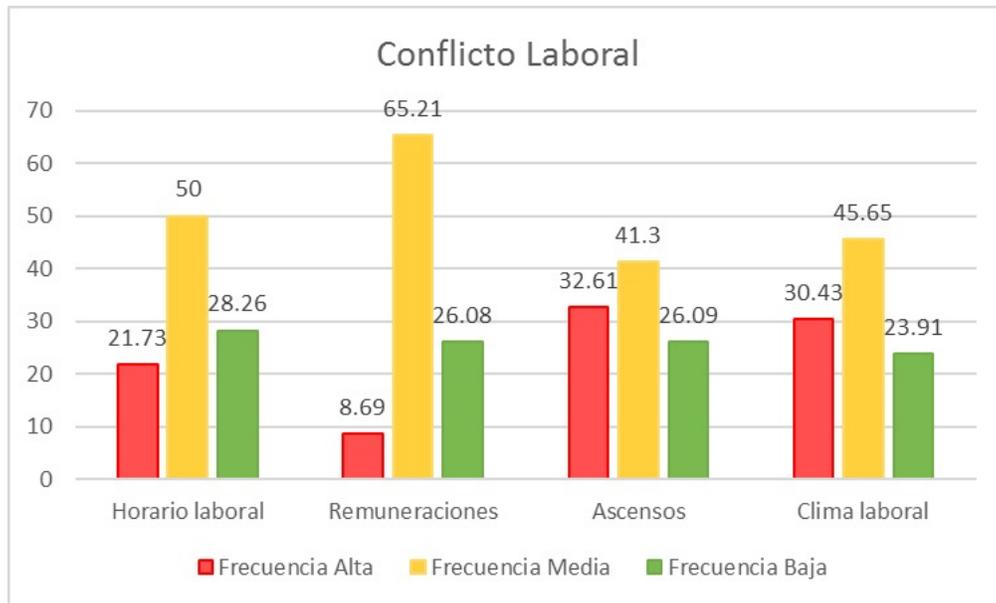
CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Tabla 1: Relación de conflicto entre la maternidad y el desarrollo profesional en trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.

Desarrollo profesional – maternidad		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,436	,169	2,424	,015
N de casos válidos		46			

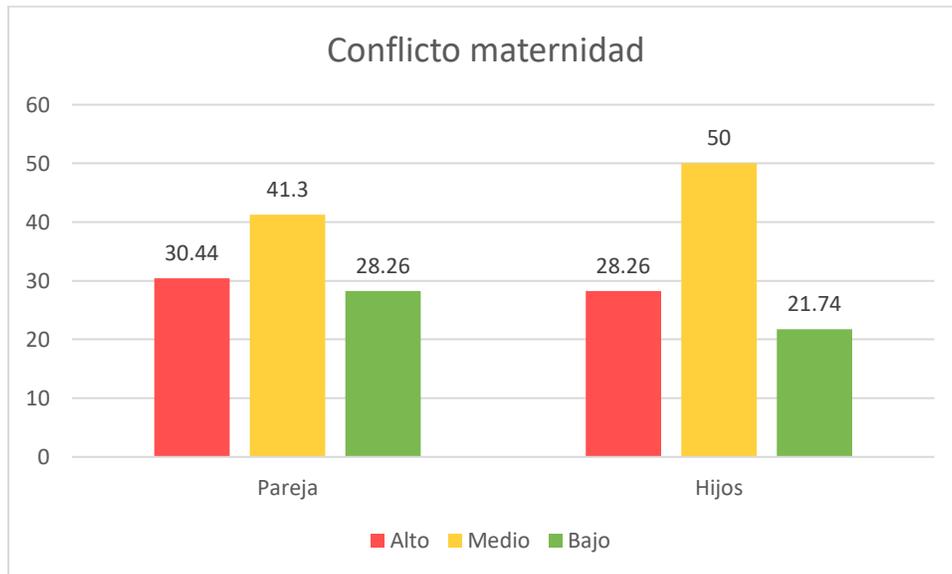
En la tabla 1 se evidencia una relación media positiva significativa entre las variables desarrollo profesional y maternidad con un coeficiente Gamma de ,436 y una significancia bilateral de ,015, a un nivel $p < ,05$. Lo cual indica que existe **asociación directa mutua** entre las dos variables; lo que quiere decir que sí existe conflicto entre ambas variables, **pues al incrementar las discrepancias en el rol de madre entonces incrementa el conflicto en el desarrollo profesional, y a su vez, al incrementar el conflicto en el desarrollo profesional incrementa las discrepancias en la maternidad.**

Gráfico 1: Niveles de conflictos más frecuentes en el área laboral que presentan las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.



En el gráfico 1 se puede observar que los conflictos en el área laboral con **frecuencia alta** son las dimensiones de ascensos con un 32.61% lo que quiere decir que las trabajadoras perciben escasa probabilidad de asumir cargos superiores así como escasa preparación académica, asimismo existe frecuencia alta de conflicto con clima laboral representado por un 30.43% lo que quiere decir que perciben escasa empatía, flexibilidad y reciprocidad en su centro laboral, mientras que con **frecuencia media** de conflicto se ubica la dimensión de remuneraciones con un 65.21% lo cual genera cierta incomodidad las limitadas bonificaciones y/o beneficios sociales y con **frecuencia baja** de conflicto tenemos que el horario laboral con un 28,26%, lo cual demuestra que una minoría esta disconforme por el horario de ingreso, salida, tiempo de refrigerio y/o horario brindado para lactancia.

Gráfico 2: Niveles de conflictos más frecuentes en la maternidad que presentan las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.



En el gráfico 2, se puede observar que los conflictos más frecuentes en el área de maternidad, con niveles altos de conflicto son en relación con la pareja, representada con un 30.44%, frente al ámbito de los hijos con un 28,26%. Lo que quiere decir que las mujeres experimentan mayor conflicto en las contradicciones de la relación de pareja, lo cual puede deberse a que la relación con la pareja es una relación de pares en la cual ambos deben tener los mismos deberes y derechos donde existen exigencia de roles compartidos, desarrollo de actividades del hogar, comunicación, etc., mientras que en la relación con los hijos se ejerce la autoridad, y se centra al desarrollo de actividades lúdicas y revisión de actividades académicas.

Tabla 2: Relación entre los conflictos del desarrollo profesional y la maternidad, con la práctica de coparentalidad en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023

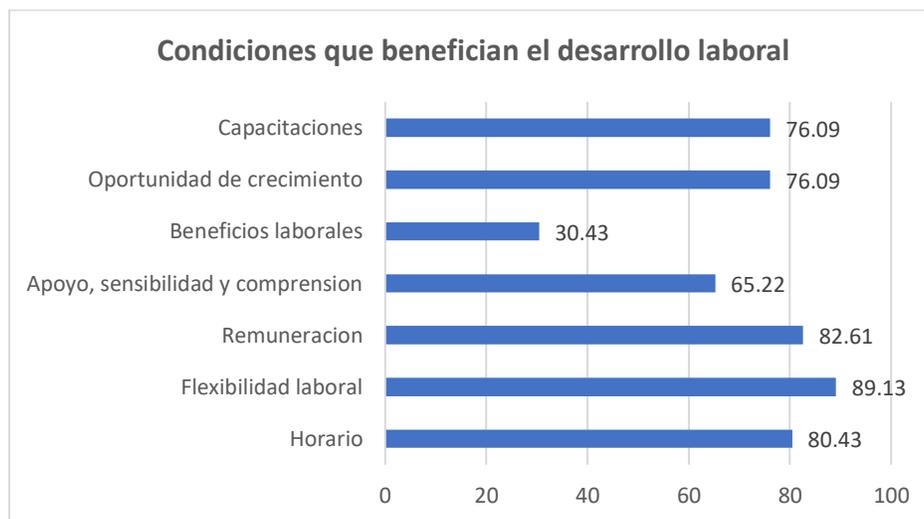
Desarrollo profesional - maternidad - coparentalidad		Desarrollo profesional
	Coeficiente de correlación	,330*
Maternidad	Sig. (bilateral)	,025
	N	46
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-,550*
Coparentalidad	Sig. (bilateral)	,015
	N	46
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).		
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).		

En la tabla 2 se evidencia relación negativa media entre las variables madre – trabajadora y la variable coparentalidad con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -,550 y una significancia bilateral de ,015, a un nivel $p < ,05$. Ello significa que, al aumentar la práctica de coparentalidad o ejecución de tareas compartidas en relación a la crianza, apoyando y coordinando los roles parentales, generara una reducción en los conflictos de las mujeres en el cumplimiento de sus roles múltiples, pudiendo desempeñarse de manera más satisfecha en su hogar y por consiguiente de forma más sobresaliente en su trabajo.

Tabla 3: Condiciones laborales que facilitan el desarrollo profesional y laboral en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.

Condiciones que benefician el desarrollo laboral	n	%
Horario	37	80.43
Flexibilidad laboral	41	89.13
Remuneración	38	82.61
Apoyo, sensibilidad y Comprensión	30	65.22
Beneficios laborales	14	30.43
Oportunidad de crecimiento	35	76.09
Capacitaciones	35	76.09

Gráfico 3: Condiciones laborales que facilitan el desarrollo profesional y la maternidad en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, 2023.



En el gráfico 3 se puede observar que las condiciones que benefician el desarrollo profesional y la maternidad que más predominan son: flexibilidad laboral con un 89.13%, seguida de remuneración con un 82.61%, y horario de trabajo con el 80.43%.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio se ejecutó con el propósito de determinar los conflictos que experimenta la mujer al desempeñar su multiplicidad de roles, como la maternidad y el desarrollo profesional, para ello se contó con la participación de 46 mujeres que laboran en el sector público, específicamente en el Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa. El objetivo general del estudio fue determinar la existencia de conflictos entre el desarrollo profesional y la maternidad en mujeres que laboran en dicha entidad durante el año 2023.

Se obtuvo como resultados, la existencia de una asociación directa en el conflicto maternidad-desarrollo profesional en las trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, pues al incrementar las discrepancias para desarrollarse como madre, incrementará las dificultades en el desarrollo profesional. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Jiménez (2023), quien obtuvo que el conflicto trabajo-familia se orienta principalmente del ámbito familiar hacia el contexto laboral, estos resultados se explican con lo propuesto por Hill et al.(2003) en su teoría de Spillover, quienes indican que los sentimientos y creencias que se tienen comúnmente en las áreas laborales y familiares llegan a transferirse al área familiar, generando diversos comportamientos que impacta de forma positiva o negativa. Por lo tanto, las mujeres que cumplen este doble rol en su vida diaria deben de cuidar el cumplimiento de roles en los espacios propios a fin de evitar perjudicar otras áreas de su vida.

Asimismo, se buscó conocer los conflictos laborales que experimentan las trabajadoras del Ministerio Público con mayor frecuencia, los resultados obtenidos indican que existe alta conflicto en las dimensiones ascensos con un 32.61% y clima laboral con un 30.43%, mientras que existe una media conflictividad en las dimensiones remuneraciones con un 65.21% y horario laboral con

un 50%. En relación a la dimensión ascensos, los resultados se relacionan con el estudio de Rojas (2018) quien determinó que existen ciertas dificultades que las mujeres que ejercen cargos políticos y de jefatura tuvieron que afrontar, como: costo familiar o discriminación, a diferencia de los hombres en posiciones similares, lo cual nos hace notar una mayor exigencia hacia el género femenino para lograr ascensos. En cuanto al conflicto remuneraciones los resultados se relacionan con los obtenidos por Arteaga (2021) quien determinó que las mujeres experimentan discriminación e injusticia en relación a las brechas salariales sin importar la condición cultural. Finalmente, el conflicto del horario laboral coincide con los resultados obtenidos por Aguirre (2021) quien determinó en su estudio con madres trabajadoras, la existencia de escasa flexibilidad en horarios laborales, resaltando el incumplimiento de jornadas laborales de 8 horas en madres con niños lactantes. Estos resultados se explican en que antiguamente el trabajo estaba ocupado por varones y en los últimos años las mujeres han tenido mayor presencia en el mercado laboral (Milosavljevic, 2007), incrementando de forma progresiva el involucramiento de las mujeres en actividades laborales y preparación académica, lo cual les permite ser competentes y por ende exigentes con sus derechos (Aránguiz et al., 2011).

De igual manera se planteó determinar los conflictos más frecuentes en la maternidad que experimentan las mujeres madres del Ministerio Público. Los resultados obtenidos indican que el impacto con la pareja es de nivel alto y con los hijos es nivel medio. Estos resultados coinciden con los obtenidos en el estudio de Martínez et al (2021) quienes resaltaban que, durante el periodo de pandemia, cuando las mujeres realizaban trabajo remoto, estas mujeres experimentaban conflictos de tipo familia-trabajo debido a una escasa corresponsabilidad familiar. Asimismo, el estudio de Rodríguez (2019) nos demuestra que las mujeres dedican al menos 22 horas a la semana adicionales aproximadamente al desarrollo de tareas no remuneradas como es el cuidado de los

niños, lo cual socialmente es percibido como normal o cotidiano. Estos resultados se explican con lo indicado por Manni (2010) quien evidencia que el funcionamiento de la sociedad supone la existencia de una persona que se dedica exclusivamente al cuidado de la familia y satisfacción de las necesidades de la misma y visualiza a la mujer como la opción ideal para el desarrollo de esta actividad. Ante ello se podría afirmar que aún con la lucha que han hecho las mujeres en los últimos años para involucrarse en el ámbito laboral, socialmente deben de seguir responsabilizándose de las actividades del hogar por ser la mejor opción para ello.

Por otro lado, el estudio buscó conocer la relación entre los conflictos del desarrollo profesional y la maternidad con la práctica de coparentalidad en las mujeres trabajadoras del Ministerio Público. Los resultados obtenidos indican que existe una relación inversa entre estas variables, esto quiere decir que, al incrementar la práctica de coparentalidad en el hogar disminuyen los conflictos en el desarrollo profesional y la maternidad en las mujeres participantes. Estos resultados coinciden con el estudio de Balvin et al. (2018), quienes determinaron que las mujeres madres que asumieron doble rol de madre sin la práctica de coparentalidad tuvieron que asumir extensas jornadas para el cuidado del bebé, lo cual trajo consigo la postergación de su desarrollo profesional, así como limitaciones económicas que perjudicaron su rol de madre. Estos resultados se fortalecen con los obtenidos por Alvarado (2020), quien concluyó que la mujer que es responsable del cuidado permanente de sus hijos tiende a asumir trabajos a medio tiempo o teletrabajo, lo cual genera un impacto en los ingresos económicos de la familia. Estos resultados podrían explicarse con lo propuesto por Zzedín y Pachajoa (2011) quienes indican que la responsabilidad parental compartida debería de ser incluida en la sociedad, debido a que actualmente el término maternidad ha sido desplazada por el de función materna. Ante lo expuesto anteriormente podríamos afirmar que la práctica de la coparentalidad no sólo beneficia a las

mujeres madre, sino a toda la familia, porque permitirá fortalecer la conexión de lazos paterno-filiales y el desarrollo de actividades laborales generará ingresos económicos los cuales serán en beneficio de todos sus integrantes.

Finalmente, el estudio buscó conocer las condiciones laborales que facilitan el desarrollo profesional y la maternidad en las trabajadoras del Ministerio Público. Los resultados obtenidos indican que condiciones como la flexibilidad laboral, tales como permisos, facilidades para el desarrollo de trabajo remoto en mujeres gestantes o con bebés, predomina como un factor importante, con un 89.13%. Asimismo, una adecuada remuneración es otro factor significativo, representando un 82.61%³ y el cumplimiento del horario de trabajo es otra de las condiciones que las trabajadoras visualizan como facilitadoras del desarrollo profesional y laboral de las mujeres con un 80.43%. Los resultados coinciden con los obtenidos por De Luiz et al. (2020), quienes determinaron que la carga laboral, la satisfacción laboral, el compromiso y civilidad organizacional impactan de forma positiva en la vida laboral. Asimismo, se refuerzan con los obtenidos por Enciso et al. (2020), quienes determinaron que las participantes valoraban el apoyo laboral, sin embargo, el 79.3 % de ellas precisaron que era negativo el apoyo laboral que recibían en su centro de trabajo y que interfería en su desarrollo como madre. Estos resultados podrían explicarse con lo indicado por la ACNUR (2018) que indica que se debe de fomentar la cultura basada en la igualdad mediante campañas que permitan sensibilizar en base a las problemáticas de los más desfavorecidos con el propósito de buscar soluciones a la situación. Por lo que considero que visibilizar las condiciones que facilitan y/o perjudican a las mujeres madres trabajadores ayudará a sensibilizar y plantear estrategias que permitan una vida digna.

³ Se observó que las trabajadoras del MP Del Santa reciben remuneraciones por encima del promedio en el país.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En el presente trabajo de investigación se evidenció que la multiplicidad de roles que asumen las mujeres madres trabajadoras del Ministerio Público del distrito fiscal Del Santa, genera impacto en su ámbito familiar y profesional, por un lado, la existencia de problemas en su ámbito familiar repercute en su ámbito profesional, y por otro lado, los problemas en su ámbito profesional repercute en su ámbito laboral.
- Las mujeres valoran los ascensos y clima laboral, sin embargo, consideran que estos aspectos presentan problemas debido a los escasos planes de carrera y la inexistencia de estrategias que mejoren el clima laboral, lo cual genera confrontación en el ámbito laboral y familiar.
- Una relación de pareja puede impulsar o truncar a una persona. En el presente trabajo de investigación se evidenció que el conflicto con mayor impacto en el desarrollo de la maternidad es con la pareja, pues el desinterés o escaso apoyo mutuo generara rechazo y malestar en la mujer.
- La práctica de coparentalidad o desarrollo equitativo de actividades en las diversas áreas de vida de una pareja beneficia al equilibrio y /o cumplimiento de otros roles como son la maternidad, desarrollo laboral, desarrollo académico, entre otros.
- La flexibilidad laboral, el cumplimiento de horario en el trabajo y una remuneración por encima del promedio, son condiciones de trabajo que facilitan y benefician el desarrollo

profesional y la maternidad de las mujeres en su doble rol, puesto que estas condiciones ayudarán a la satisfacción de necesidades de sus múltiples roles.

Recomendaciones

- Al distrito Fiscal Del Santa por medio de su área de bienestar social, plantear un plan de acción que permita el equilibrio de las mujeres en su rol profesional y familiar, con el fin de evitar que se generen problemas y conflictos en estos espacios.
- Al distrito fiscal Del Santa por medio de su área de potencial humano, desarrollar un programa o talleres de mejora del clima laboral dirigido a todos/as los/as colaboradores/as del distrito fiscal.
- Al distrito fiscal Del Santa, establecer convenios con instituciones de salud donde se desarrollen programas de bienestar familiar dirigido a los/as colaboradores y sus parejas.
- Al distrito fiscal Del Santa, implementar un programa en el que se fortalezca como una buena práctica la coparentalidad en sus colaboradores/as, y/o establecer convenios con instituciones públicas o privadas que desarrollen estas actividades para involucrar a sus colaboradoras y pareja.
- Al distrito fiscal Del Santa, priorizar las mejoras de beneficios laborales en base a la escala remunerativa pendiente de implementación. A la vez flexibilizar licencias y permisos en bien de las mujeres madres para la participación en actividades educativas de sus menores hijos/as.

FUENTES DE INFORMACIÓN

ACNUR Comité Español (mayo 2018). *Qué es un conflicto social y qué efectos puede tener.*

https://eacnur.org/blog/conflicto-social-que-es-y-efectos-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/

Aguirre, A. (2021) *Condiciones laborales de mujeres trabajadoras con hijos en primera infancia en la ciudad de Xalapa, Veracruz* [Tesis de posgrado, Universidad veracruzana].

Repositorio institucional de la Universidad Veracruzana.

<https://cdigital.uv.mx/handle/1944/50919>

Alcañiz, M. (2003). Género, cambio social y desarrollo. *Asparkía*. (14), pp.13-30. [https://www.e-](https://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/835)

[revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/835](https://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/835)

Alvarado, A. (2020) *Maternidad y desarrollo profesional* [Tesis de posgrado, universidad andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8055>

Álvarez, A. & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 89-106. Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia.

<https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612006.pdf>

Amaya C., Pelcastre B., Márquez M. & Juárez C. (2012). *Género y trabajo: experiencia de las prestadoras de las casas de salud de mujeres indígenas de Guerrero y Oaxaca.*

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232012000300020

Amaya, L., Berrio-acosta, G. & Herrera, W. (2016), *Principio de Justicia, psicología ética.*

[http://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/20-principio-de-](http://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/20-principio-de-justicia#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20la%20justicia,y%20procedimientos%20que%20se%20aplican.)

[justicia#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20la%20justicia,y%20procedimientos%20que%20se%20aplican.](http://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/20-principio-de-justicia#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20la%20justicia,y%20procedimientos%20que%20se%20aplican.)

- American Psychological Association. (2020). Guidelines for Psychological Practice with Girls and Women. *American Psychologist*, 75(9), 1269-1283. <https://doi.org/10.1037/amp0000665>
- Arias Gómez, Villacís Keever & Miranda Novales (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México*. Vol. 63 Núm. 2 (2016). <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arias Guzmán, M., Borja Rosales, G., Bueno Saavedra, L. & Cisneros Gómez, E. (2019) *El éxito en la carrera de la mujer ejecutiva: Un estudio exploratorio*. [Tesis de maestría, ESAN BUSSINES]. Repositorio Institucional de la Universidad ESAN https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1621/2019_MATP17-1_06_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arteaga Aguirre, C., Abarca Ferrando, M., Madrid Muñoz, G., & Pozo Cifuentes, M. (2021). Identidad, maternidad y trabajo. *Revista De Ciencias Sociales*, 34(48), 155-173. <https://doi.org/10.26489/rvs.v34i48.7>
- Avendaño, C. (2008). Conciliación trabajo-familia y mujeres: reflexiones en una perspectiva psicosocial, en Soto, Álvaro (editor), *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (Santiago, LOM Ediciones, 2008). <https://dokumen.pub/flexibilidad-laboral-y-subjetividades-hacia-una-comprension-psicosocial-del-empleo-contemporaneo-9789562829779-9562829774.html>
- Ávila González, Y. (2005). Mujeres frente a los espejos de la maternidad: las que eligen no ser madres. *Desacatos*, (17), pp. 107-126. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-050X2005000100007&script=sci_abstract
- Balvin, Y., Bedoya, H. & Pitalua, L. (2018). *El ejercicio de la maternidad en medio de la multiplicidad de roles de cuatro mujeres estudiantes trabajadoras de la facultad de ciencias*

sociales y humanas de la universidad de Antioquia [Tesis de grado, Universidad Antioquia De Antioquia]. Repositorio institucional de la Universidad de Antioquia https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15360/1/BalvinYuly_2018_Ejercicio_MaternidadMedio.pdf

Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) (04 marzo 2021). *Motherhood and flexible jobs: Evidence from Latin American countries*. [Maternidad y trabajos flexibles: Evidencia de países latinoamericanos.] <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1698>

Banco mundial (2020). *Tasa de fertilidad, total (nacimientos por cada mujer) – Perú*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.TFRT.IN?locations=PE>

Banco mundial (01 marzo 2021). Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>

Berniell, I., Berniel, L., Edo, M. & Marchionni, M. (2021). Brechas de género en la informalidad laboral: El efecto maternidad. *Revista de Economía del Desarrollo*. Vol.150, mayo 2021, 102599. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>

Bosh, M., Riumallo, H. & Morgado, M. (2022). Corresponsabilidad: Clave para un desarrollo sostenible. https://www.ese.cl/ese/site/artic/20220413/asocfile/20220413104431/estudio_corresponsabilidad_versi_n_final_digital.pdf

Brito Peña, A. (2005). *De mujer independiente a madre. De peón a padre proveedor, La construcción de identidades de género en la sociedad popular chilena*. Ediciones

Escaparate, Colección Historia Vital, Concepción, 2005, pp. 168.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-04622006000200013

Cañete, R., Guilhem, D. & Brito, K. (2012) Consentimiento informado: algunas consideraciones actuales, *Acta Bioethica*; 18 (1): 121-127.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v18n1/art11.pdf>

CEPAL (S/f). Autonomía económica. <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica#:~:text=La%20autonom%C3%ADa%20econ%C3%B3mica%20se%20explica%20de%20condiciones%20que%20los%20hombres.>

Cigarroa, A. (2011). Embarazo normal y embarazo de riesgo. Alkolombre, P. (Comp.) *Travesías del cuerpo femenino. Un recorrido psicoanalítico en torno a temas de ginecología y obstetricia.* pp. 65. Buenos Aires: Letra Viva.

<https://letraviva.mitiendanube.com/productos/travesias-del-cuerpo-femenino-un-recorrido-psicoanalitico-en-torno-a-temas-de-ginecologia-y-obstetricia-patricia-alkolombre-compiladora/>

Constante, A. (2022) *El conflicto bidireccional trabajo-familia y estrés laboral en trabajadores de una consultora de tecnologías de la información, en Quito febrero-mayo 2022.* [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Central del Ecuador <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/27761/1/UCE-FCP-CPI-CONSTANTE%20ANAHI.pdf>

Cornish, D. & Clarke, R. (2001). Rational Choice. En: Paternoster, R. & Bachman, R. (eds.). *Explaining Criminals and Crime: Essays in Contemporary Theory.* [Explicación de los criminales y el crimen: ensayos de teoría contemporánea] Los Ángeles, CA: Roxbury.

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=114445](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=114445)

Cornish, D. & Clarke, R. (2003). Opportunities, precipitators and criminal decisions: a reply to wortley's critique of situational crime prevention. [Oportunidades, precipitadores y decisiones criminales: una respuesta a la crítica de Wortley a la prevención situacional del delito]. *Crime Prevention Studies*, 16, 41-96.
https://popcenter.asu.edu/sites/default/files/Responses/crime_prevention/PDFs/Cornish&Clarke.pdf

Corsetti, T. (2021). Cuando Mujer ya no se escribe con M de Madre. Un estudio acerca de mujeres profesionales que deciden no ejercer la maternidad. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Rosario]. Repositorio Institucional de la universidad Nacional del Rosario.
<https://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/23898>

Cortes, M. (2015). "Evolución histórica de la política de maternidad: la doble condición de madre y trabajadora en la legislación colombiana". Convención Internacional de Salud Pública. Cuba. <https://esdocs.com/doc/1562677/programa-general---convenci%C3%B3n-salud-2015>

Coser, L. (1970). Nuevos aportes a la teoría del conflicto social, Buenos Aires.
http://theomai.unq.edu.ar/Conflictos_sociales/Coser_Nuevos-aportes-a-la-teor%C3%ADa-del-conflicto-social_cap1%20y%202.pdf

Coser, L. (1981). Las funciones del conflicto social. F.C.E. México.

Cueva Arana, L. (2016) *La Estabilidad Laboral Reforzada de la madre trabajadora* [Tesis de especialidad, Pontificia Universidad Católica Del Perú] Repositorio institucional de la

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8396>

Dahrendorf, R. (2008). *Hacia una teoría del conflicto social*”, en Amitai y Eva Etzioni (Comp.) Los cambios sociales, México, Fondo de Cultura Económica.

Diario el peruano (06 junio 2021) Ser mamá y profesional sí se puede.

<https://elperuano.pe/noticia/122106-ser-mama-y-profesional-si-se-puede#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20de%20Trabajo,madre%20persiste%20en%20la%20sociedad>

Díez, C. (2000). *Maternidad y orden social. Vivencias del cambio*. En T. del Valle (ed.), *Perspectivas feministas desde la antropología social*. Barcelona: Ariel Antropología.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2205986>

Duran, B. (2021) *Mujeres, trabajo y maternidad, una mirada desde el desarrollo humano. Estudio aplicado en zacatecas* [Tesis de posgrado, universidad autónoma de zacatecas]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Zacatecas

<http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/handle/20.500.11845/2957>

Enciso, P., Valle, R., y Alfaro, P. (2020). Factores relacionados al abandono de lactancia materna exclusiva en mujeres trabajadoras dependientes de una institución pública febrero- abril 2019. *ZHOECOEN*, 12(1), 91–105.

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1248>

Escalera L., Amador, S. & Escalera, J. (2022). La mediación familiar. Una aproximación desde el trabajo social. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2445-2457.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4600

Faur, E. & Grimson, A. (2016). *Mitos sobre la familia y el cuidado de los hijos en Mitomanías de los sexos. Las ideas del siglo XX sobre el amor, el deseo y el poder que necesitamos desechar para vivir en el siglo XXI*, (pp. 171-198). Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno.

https://issuu.com/sigloxxieditores/docs/faur_grimson_mitomanias_de_los_sexos

Feinberg, M. E. (2003). *The internal structure and ecological context of coparenting: A framework for research and intervention* [La estructura interna y el contexto ecológico de la coparentalidad: un marco para la investigación y la intervención] *Parenting*, 3(2), 95-131.

https://doi.org/10.1207/S15327922PAR0302_01

Feldman, L. y Saputi D. (2007). Roles múltiples, cualidad del rol, apoyo social y salud en mujeres trabajadoras.

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-37012007000200007&script=sci_arttext

Flores, Y. (2018). Interacción trabajo familia según género y edad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33889/florez_gy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Frone, M. R. (2003). *Work-family balance* [Equilibrio trabajo - familia]. En J. C. Quick & L. E. Tetrick (eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

https://www.researchgate.net/publication/259177003_Work-Family_Balance

Giallorenzi, M. L. (2020). Hacia una deconstrucción de la unión mujer-madre. *Journal de Ciencias Sociales*, (14). <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/jcs/article/view/1884/1736>

Giampino, S. (2002). *¿Son culpables las madres que trabajan?* México, Editorial siglo XXI.

<https://es.slideshare.net/YculLambda/giampino-sylviane2002sonculpableslasmadresquetrabajanedsigloxxi>

Hameida, E. (18 marzo 2021). *Cinco de cada diez mujeres sufren ansiedad y estrés a causa de la pandemia: "Me siento una esclava en mi casa"*. Portal RTVE.

<https://www.rtve.es/noticias/20210318/cinco-cada-diez-mujeres-sufren-ansiedad-estres-causa-pandemia/2082706.shtml>

Heinz hillman K. (2001) Diccionario Enciclopédico de Sociología. Editorial Herder. Barcelona 2001, P. 425. <https://herder.com.mx/es/libros-books/diccionario-enciclopedico-de-sociologia/karl-heinz-hillmann/herder>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, p. 714.

Instituto de derechos humanos (2000). Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad.

<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/buscador/search/instrumento/80>

Instituto nacional de estadística e informática - INEI (2020). Más de 7 millones de mujeres conforman la fuerza laboral del Perú. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-7-millones-de-mujeres-conforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/>

<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-7-millones-de-mujeres-conforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/>

Instituto nacional de mujeres (s/f). Glosario de igualdad de género.

<https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

- Instituto peruano de economía – IPE (07 setiembre 2021). Áncash: brecha de género en ingresos laborales asciende a 26%. <https://www.ipe.org.pe/portal/ancash-brecha-de-genero-en-ingresos-laborales-asciende-a-26/>
- Izzedin-Bouquet, R. y Pachajoa-Lonoño, A. (2011). La maternidad humana y su evolución sociohistórica. *Psicología - Segunda Época*: 147-158. http://190.169.94.12/ojs/index.php/rev_ps/article/viewFile/3690/3534
- Jan, C. (29 setiembre 2020). Una de cada tres madres trabajadoras ha sufrido discriminación al tener hijos. Diario El país. <https://elpais.com/sociedad/2020-09-29/una-de-cada-tres-madres-trabajadoras-ha-sufrido-discriminacion-al-tener-hijos.html>
- Jiménez A. & Berrios, A. (2022). Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile. Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (27), 95-108. F. pub 08 de junio de 2022. <https://doi.org/10.53287/oipi3168sv46c>
- Jiménez Godoy, A. (2004). Modelos y realidades de la familia actual, Madrid, Fundamentos, 2004, p. 248.
- Jiménez, A., Busto, A. & Orellana, M. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas*, enero-junio 2023; 17(1), e-2904. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212023000101207&script=sci_abstract

Karl-Heinz H. (2001) “Diccionario Enciclopédico de Sociología”. Editorial Herder. Barcelona.

<https://herder.com.mx/es/libros-books/diccionario-encicopedico-de-sociologia/karl-heinz-hillmann/herder>

Kaseem, H. & Silverman, H. (s/f) Historia y Principios de la Ética en la Investigación Biomédica.

https://bioethics.miami.edu/_assets/pdf/international/pan-american-bioethics-initiative/pabi-fogarty-grant/honduras/Modules/module14194.pdf

Lamas, M. (2002). La perspectiva de género.

https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf

Lanuez, M. & Fernández, E. (2014). Metodología de la Investigación Educativa. (CDROM).

IPLAC, La Habana, Cuba

López-Núñez, M. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. (1ªEd).

Universidad Carlos III de Madrid. España.

https://earchivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loconi Guerra, D. (2021). *Estudio sobre la aplicación de herramientas públicas para visibilizar*

el trabajo no remunerado. Encuesta del uso del tiempo, cuenta satélite y políticas de igualdad. [Tesis de maestría, pontificia universidad católica del Perú]. Repositorio de

SUNEDU <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3113502>

Lozano Stivalis, M. (2001) *La construcción del imaginario de la maternidad en Occidente.*

Manifestaciones del imaginario sobre la maternidad en los discursos sobre las Nuevas Tecnologías de Reproducción. [Tesis de Doctorado, Universitat Autònoma De Barcelona].

Repositorio de la Universidad Autònoma de Barcelona

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4171/mle1de2.pdf?sequence>

- Luiz, A., Drumond, T., Martins, P. & Silveira, S. (2020) Conflito trabalho-família em profissionais do contexto hospitalar: análise de preditores. *Revista de Psicologia [online]*. 2020, vol.38, n.2, pp.451-478. ISSN 0254-9247. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.202002.004>
- Manni, L. (2010). Cambios en las representaciones sociales e identidades genéricas de mujeres profesionales. Departamento de educación-AIGE, Universidad Nacional de Luján. <http://www.scielo.org.ar/pdf/aljaba/v14/v14a08.pdf>
- Martínez-Labrín, S.; Bivort, B., Sandoval Díaz, J.; Duarte Hidalgo, C. (2022). Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 13(1), pp. 77-88. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/77850>
- Milosavljevic, V. & Odette, T. (2007), Incorporando un módulo de uso del tiempo a las encuestas de hogares: restricciones y potencialidades, serie Mujer y desarrollo, N° 83 (LC/L.2709-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), julio. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.07.II.G.57. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27974/1/S1200259_es.pdf
- Miranda Padilla, A; Hernández de la Rosa, M; Hernández Luque, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, vol. 9, 2015, pp. 104-121. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=378343680009>
- Mojzuk, M. (2014). *Entre el maternalismo y la construcción sociopolítica de la maternidad*. <https://patagonialibertaria.files.wordpress.com/2014/12/68101129-entreel-maternalismo-y-la-construccion-sociopolitica-de-lamaternidad-marta-mojz>

- Molina, C. (2000). Debates sobre el género. En: *Feminismo y filosofía* pp. 255-286 Síntesis.
<https://eltalondeaquiles.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2016/08/Varios-Feminismos-Debates-Teoricos-Contemporaneos.pdf>
- Molina, M. (2019) *El rol de la mujer como madre trabajadora y sus repercusiones en ámbito laboral y familiar*. [Tesis de grado, Universidad del Azuzay]. Repositorio Institucional de la Universidad del Azuzay <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9164>
- Molina, M. (2006). Transformaciones histórico culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer. *Psyche* : 93-103.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282006000200009
- Naciones unidas (2015). Igualdad de género. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Núñez, A. (2016). El concepto de la maternidad a partir de la profesión de la mujer y la relación de apego que se genera con el menor. *Revista de Investigación Apuntes Psicológicos*, 19.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_apsicologia/article/view/865
- ONU MUJERES (2021) *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*.
<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- OIT (1975). Boletín Oficial. Vol. LVIII 1975. Serie A, núm. 1.
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648\(1975-A-1\)104-109.pdf#page=3](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3)
- OIT (2017). *Guía práctica sobre el control de la aplicación de las Normas internacionales de trabajo con un enfoque en los convenios para la igualdad de género*.
https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/genero_NIT.pdf
- OIT (2021). *¿Qué es el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración?* Entrevista a Manuela Tomei de la OIT. https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_832599/lang--es/index.htm

- OIT (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- OIT (s/f.) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). <https://igualdad.cepal.org/es/digital-library/convenio-sobre-la-discriminacion-empleo-y-ocupacion-1958-num-111>
- Organización panamericana de la salud - OPS (2020). *Salud Mental*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
- Ortiz, L. y Granados, J. (2005) Violencia hacia bisexuales, lesbianas y homosexuales de la Ciudad de México. *Revista mexicana de sociología*, año 65, núm. 2, abril-junio, 2003. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v65n2/v65n2a1.pdf>
- Palomar C. (2009). *Maternidad: historia y cultura*. [Internet]. La Ventana 2005. [visitado 22 de marzo del 2023] <https://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/laventan/35-69.pdf>
- Pérez, M. (08 marzo 2020). *Día Internacional de la mujer: Las cinco leyes que la protegen en el plano laboral*. (Portal gestión). <https://gestion.pe/economia/management-empleo/dia-internacional-de-la-mujer-las-cinco-leyes-que-las-protegen-en-el-plano-laboral-noticia/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2002). *Informe sobre desarrollo humano 2002*. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2002espdf.pdf>
- Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (2015). *Informe sobre desarrollo humano 2015*. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4205>
- Rodríguez, L. (2019). Mujer, trabajadora y madre: la superheroína del siglo XXI. *Femeris*, Vol. 4, No. 3, pp. 219-223. <http://www.uc3m.es/femeris>

- Rojas Ramos, L. (2019) *Empoderamiento de la mujer en cargos políticos y/o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la Provincia de Puno, 2016-2017*. [Tesis de maestría, Universidad del altiplano]. Repositorio Institucional de la Universidad del Altiplano <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3218831>
- Sosa, D. (2014). *El papel de la mujer en el ámbito laboral*. <https://metodologiacualitativa2014.files.wordpress.com/2014/05/el-papel-de-la-mujer-en-el-c3a1mbito-laboral.pdf>
- Statista (2023). *Tasa de empleo en 2023, por género y región del mundo*. <https://es.statista.com/estadisticas/977585/tasa-mundial-de-ocupacion-por-genero-y-area-geografica/>
- Taylor & Bogdán (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires: Paidós. <https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/taylor-s-j-bogdan-r-metodologia-cualitativa.pdf>

ANEXOS

Código

Anexo 1. Cuestionarios de recopilación de información

Cuestionario sobre el rol de la mujer como trabajadora.

Edad: _____ **Centro de trabajo:** _____ **Tipo de cargo:** _____
Número de hijos: _____ **antigüedad laboral:** _____

Instrucciones: A continuación, se le presentan diversas preguntas en relación a su desarrollo profesional / laboral, lea detenidamente y responda según la intensidad (Nunca, a veces o siempre) que ha experimentado o experimenta esa situación.

N°	PREGUNTA	Nunca	A veces	siempre
1	Ud. desarrolla todas las tareas laborales en el lugar de trabajo.	1	2	3
2	El horario de trabajo es beneficioso para desarrollarse en otras áreas de su vida.	1	2	3
3	La carga laboral se extiende fuera del horario habitual.	3	2	1
4	Ud. percibe apoyo, sensibilización y comprensión en su lugar de trabajo.	1	2	3
5	Ud. considera adecuado el tiempo de licencia por maternidad y lactancia.	1	2	3
6	Ud. percibe flexibilidad laboral en su centro de labores.	1	2	3
7	Ud. considera que la remuneración que percibe es adecuada en relación a las funciones que desarrolla y tiempo que dedica a su empleo.	1	2	3
8	La remuneración que Ud. percibe es igual o superior a la que percibe su pareja.	1	2	3
9	Ud. cuenta con bonificaciones y beneficios laborales.	1	2	3
10	Su centro laboral contribuye durante su maternidad con incentivos aparte de su salario.	1	2	3
11	Ud. posee oportunidades de crecimiento en su centro de labores.	1	2	3
12	Ud. ha sido promovida en su puesto de trabajo en los últimos 3 años.	1	2	3
13	En su centro de trabajo le brindan capacitaciones o especializaciones que le permita estar preparada en el desarrollo de sus actividades.	1	2	3
14	Ud. considera que está alcanzando sus metas profesionales.	1	2	3
15	Su trabajo la hace sentir realizada.	1	2	3
16	Ud. Considera que su maternidad ha sido una limitación para ser ascendida.	3	2	1
17	Ud. se ha sentido discriminada en su trabajo por su condición de madre.	3	2	1
18	Ud. considera que su centro de labores cuenta con infraestructura adecuada para el periodo de lactancia.	1	2	3
19	La relación de compañerismo con las mujeres en situación de maternidad es buena.	1	2	3
20	Su trabajo le permite compatibilizar su vida familiar.	1	2	3
21	La situación en casa le hace estar tan irritable que descargas su frustración en tus compañeros de trabajo.	3	2	1

Gracias por su participación 😊

Cuestionario sobre el rol de la mujer como madre.

Código

Edad: _____ Centro de trabajo: _____ Tipo de cargo: _____

Número de hijos: _____ antigüedad laboral: _____

Instrucciones: A continuación, se le presentan diversas preguntas en relación a su desarrollo profesional / laboral, lea detenidamente y responda (Nunca, a veces o siempre) según la intensidad que ha experimentado o experimenta esa situación.

N°	PREGUNTA	Nunca	A veces	siempre
1	Ud. Considera que recibe el soporte familiar adecuado por parte de su pareja.	1	2	3
2	Considera que Ud. y su pareja tienen los mismos derechos y deberes en su hogar.	1	2	3
3	Su pareja le ha solicitado recurrir a permisos laborales y/o dejar de laborar para dedicarse a las tareas del hogar.	3	2	1
4	Existe claridad en las responsabilidades de las funciones del hogar.	3	2	1
5	Ud. percibe la existencia de conflictos familiares recurrentes a consecuencia de su trabajo.	3	2	1
6	Ud. Se ha planteado la idea de No tener más hijos para desempeñar adecuadamente su trabajo.	3	2	1
7	Ud. Considera que ha logrado ejercer de forma plena su rol de madre.	1	2	3
8	Ud. luego que regresa de su trabajo, dedica tiempo a sus hijos.	1	2	3
9	El Tiempo que usted dedica a sus hijos, es el mismo que dedica a su pareja.	1	2	3
10	Ud. realiza actividades domésticas con sus hijos y con su pareja.	1	2	3
11	Ud. cuenta con Imposibilidad para lograr compatibilizar tiempos para el cuidado y crianza de hijas/os.	3	2	1
12	Cuando usted desarrolla actividades laborales, sus hijos se quedan al cuidado de alguna persona adulta.	1	2	3

Gracias por su participación 😊

Anexo 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....
identificado con DNI N.º, De años de Edad, con fecha,
.....He sido informado por la investigadora **Bach. Karla Paola Montoya Gavidia**, sobre la investigación titulada **“MUJER MADRE O MUJER PROFESIONAL, UN CONFLICTO EN LAS TRABAJADORAS DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DEL SANTA, 2023”**, para obtener el grado de Maestra en Solución de Conflictos. Asimismo, he sido informado que el uso de la prueba será netamente de investigación grupal, de las cuales no se revelará mi identidad para exponer los resultados de la misma.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables para AUTORIZAR la aplicación ambos instrumentos denominados **Cuestionario sobre el rol de la mujer como trabajadora** y **Cuestionario sobre el rol de la mujer como madre**, los cuales son de elaboración propia y cuentan con las propiedades psicométricas (válidos y confiables), los cuales responderé de forma sincera para fines de resultados válidos.

Fecha:

NOMBRES:

PARTICIPANTE

Anexo 3. Propiedades psicométricas de los instrumentos

Validez de contenido cuestionario Mujer trabajadora

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

- I.1. Nombres y apellidos del validador: **Dr. ARMANDO AGUSTIN MEDIN AIBAÑEZ**
 I.2. Cargo e institución donde labora: **DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**
 I.3. Años de experiencia: **25**
 I.4. Autor del instrumento: **Lic. Karla Paola Montoya Gavidia**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del Cuestionario sobre el rol de la mujer como trabajadora elaborada por la investigadora y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.		X		MEJORAR LA PREGUNTA 7 Y 8
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			X	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coefficiente De validez: $\frac{A+B+C}{30}$

29/30=0.96

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

 *Armando Agustín Medina Ibañez*
 Armando Agustín Medina Ibañez
 ANTROPÓLOGO SOCIAL
 Reg. CPAP N° 243

Sello y firma

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

- I.1. Nombres y apellidos del validador:** Mg. Jorge Luis Rojas Runciman
- I.2. Cargo e institución donde labora:** Universidad Nacional Federico Villarreal
- I.3. Años de experiencia:** 10 años
- I.4. Autor del instrumento:** Lic. Karla Paola Montoya Gavidía

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del Cuestionario sobre el rol de la mujer como trabajadora elaborada por la investigadora y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 1. Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 2. Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 3. Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Cráterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			x	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			x	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			x	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			x	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			x	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			x	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coefficiente De validez: $\frac{A+B+C}{30}$

1

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1

Sello y firma

FICHA DE VALIDACIÓN

IV. INFORMACIÓN GENERAL

- IV.1. Nombres y apellidos del validador: **Mg. Raul Cesar Marcelo Doroteo**
- IV.2. Cargo e institución donde labora: **docente/auxiliar/tiempo completo/UNFV**
- IV.3. Años de experiencia: **cinco años**
- IV.4. Autor del instrumento: **Lic. Karla Paola Montoya Gavidia**

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del Cuestionario sobre el rol de la mujer como trabajadora elaborada por la investigadora y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 4. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 5. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 6. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)		X		
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).		X		
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.		X		
CONTEO TOTAL				X	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coefficiente De validez: $\frac{A+B+C}{30}$

24/30=0.80

VI. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez buena

Rwtd

Sello y firma

Validez de contenido cuestionario Mujer madre

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

- I.1. Nombres y apellidos del validador: Mg. / Dr.
 I.2. Cargo e institución donde labora:
 I.3. Años de experiencia:
 I.4. Autor del instrumento: Lic. Karla Paola Montoya Gavidia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del cuestionario sobre el rol de la mujer como madre, elaborado por la investigadora y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
● PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
● COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
● CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
● SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
● OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
● CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
● ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
● CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)		X		MEJORAR LAS PREGUNTAS 3,4,6
● FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
● ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coefficiente De validez: $\frac{A+B+C}{30}$

29/30=0.96

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado



Sello y firma

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

- I.1. Nombres y apellidos del validador:** Mg. Jorge Luis Rojas Runciman
- I.2. Cargo e institución donde labora:** Universidad Nacional Federico Villarreal
- I.3. Años de experiencia:** 10
- I.4. Autor del instrumento:** Lic. Karla Paola Montoya Gavidia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del cuestionario sobre el rol de la mujer como madre, elaborado por la investigadora y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 1. Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 2. Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 3. Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
CrITERIOS	Indicadores	D	R	B	
● PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
● COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
● CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			x	
● SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
● OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			x	
● CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			x	
● ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			x	
● CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
● FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			x	
● ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			x	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coefficiente De validez: $\frac{A+B+C}{30}$

1

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

1

Sello y firma

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

- I.1. Nombres y apellidos del validador:** Mg. Raul Cesar Marcelo Doroteo
- I.2. Cargo e institución donde labora:** docente/auxiliar/tiempo completo/UNFV
- I.3. Años de experiencia:** cinco años
- I.4. Autor del instrumento:** Lic. Karla Paola Montoya Gavidia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del cuestionario sobre el rol de la mujer como madre, elaborado por la investigadora y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 4. Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 5. Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 6. Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			X	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL				X	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coeficiente De validez: $\frac{A+B+C}{30}$

30/30=1

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

RwH

Sello y firma

Validez ítem test mujer trabajadora

Ítems		Total desarrollo laboral
DL1	Correlación de Pearson	0.019
	Sig. (bilateral)	0.903
	N	46
DL2	Correlación de Pearson	,574**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	46
DL3	Correlación de Pearson	,387**
	Sig. (bilateral)	0.008
	N	46
DL4	Correlación de Pearson	,526**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	46
DL5	Correlación de Pearson	0.252
	Sig. (bilateral)	0.092
	N	46
DL6	Correlación de Pearson	,302*
	Sig. (bilateral)	0.042
	N	46
DL7	Correlación de Pearson	,646**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	46
DL8	Correlación de Pearson	0.058
	Sig. (bilateral)	0.700
	N	46
DL9	Correlación de Pearson	0.278
	Sig. (bilateral)	0.062
	N	46
DL10	Correlación de Pearson	,465**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	46
DL11	Correlación de Pearson	,696**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	46
DL12	Correlación de Pearson	,312*
	Sig. (bilateral)	0.034
	N	46

DL13	Correlación de Pearson	,576**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	46
DL14	Correlación de Pearson	,596**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	46
DL15	Correlación de Pearson	,525**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	46
DL16	Correlación de Pearson	,363*
	Sig. (bilateral)	0.013
	N	46
DL17	Correlación de Pearson	,353*
	Sig. (bilateral)	0.016
	N	46
DL18	Correlación de Pearson	,489**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	46
DL19	Correlación de Pearson	,375*
	Sig. (bilateral)	0.010
	N	46
DL20	Correlación de Pearson	,480**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	46
DL21	Correlación de Pearson	-0.058
	Sig. (bilateral)	0.701
	N	46
Total desarrollo laboral	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	46
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).		
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).		

Validez ítem test mujer madre

ítems		Total maternidad
MT1	Correlación de Pearson	,704**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	46
MT2	Correlación de Pearson	,486**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	46
MT3	Correlación de Pearson	0.257
	Sig. (bilateral)	0.085
	N	46
MT4	Correlación de Pearson	-0.285
	Sig. (bilateral)	0.055
	N	46
MT5	Correlación de Pearson	,470**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	46
MT6	Correlación de Pearson	,463**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	46
MT7	Correlación de Pearson	0.247
	Sig. (bilateral)	0.098
	N	46
MT8	Correlación de Pearson	,366*
	Sig. (bilateral)	0.012
	N	46
MT9	Correlación de Pearson	,625**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	46
MT10	Correlación de Pearson	,407**
	Sig. (bilateral)	0.005
	N	46
MT11	Correlación de Pearson	,315*
	Sig. (bilateral)	0.033
	N	46
MT12	Correlación de Pearson	,448**
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	46
Total maternidad	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	46
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).		
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).		

Confiabilidad

Confiabilidad mujer trabajadora

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	21

Confiabilidad mujer madre

Alfa de Cronbach	N de elementos
,689	12

Baremos

Baremos mujer trabajadora

Niveles	Horario laboral	Remuneración	Ascensos	Clima laboral	Total desarrollo laboral
Bajo	< 11	< 8	< 9	< 9	< 39
Medio	11 – 13	8 – 10	9 – 11	9 – 10	39 – 43
Alto	14 a mas	11 a mas	12 a mas	11 a mas	44 a mas

Baremos mujer madre

Niveles	pareja	hijos	Total maternidad
Bajo	< 8	< 11	< 19
Medio	8 – 9	11 – 13	19 – 22
Alto	10 a mas	14 a mas	23 a mas