

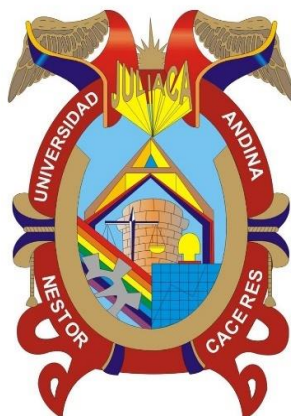


UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO
Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE
FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN
EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO
Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE
FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN
EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. NESTOR BARRANTES SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR DE TESIS

:


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

DERECHO PÚBLICO – P05

**RESOLUCIÓN N° 926-2024-D/FCJP-UANCV****Jullica, 18 de octubre del 2024.**

Vistos: El expediente, 2024-CU-14970 presentado por el Bachiller en Derecho Srta. **ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA** y:

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

RESUELVE:

Primero.- El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial del Bach. Srta. **ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ**, para optar el Título Profesional de **ABOGADA**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **lunes, 28 de Octubre de 2024 a las 10:00:00 AM.** lugar **FILIAL PUNO - SALON DE GRADOS EP DERECHO.**

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido. Integrado por los siguientes Docentes:

Presidente: Dr. NESTOR BARRANTES SANCHEZ
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR:
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DECANO
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
DECANO
FAC. Cs. JURÍDICAS - POLÍTICAS



25-10-24



UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez" Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 526-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 26 de agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-8411 de fecha 05 de julio de 2024, del Bach. ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023**, conducente para optar el Título profesional de ABOGADO(A).

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corrobora el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023**, presentado por el (la) Bach. ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO.
ARCH. FCJV/ncv.



UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez" Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 031-2023-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 10 de octubre de 2023

VISTOS:

El Expediente: **2023-CU-13574** de fecha **09 de octubre de 2023**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de Título: **ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corrobora la propuesta del ASESOR Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023**, presentado por el (la) Bach. ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO.
ARCH. FTChV/ncv.



ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	riu.austral.edu.ar Fuente de Internet	1%

Submitted to Universidad Autonoma de Chile

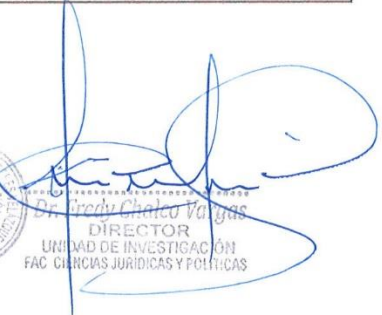


METADATOS COMPLEMENTARIOS

Título de la tesis	
ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	60324183
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-6921-0278
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	NESTOR BARRANTES SANCHEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389922
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951



Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO PÚBLICO - P05
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Latitud: -15.8487419 Longitud: -70.0200029</p> <p>https://maps.app.goo.gl/p1vixyBbiV9Kqhrq8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 – Octubre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Derecho</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</p> <p>Derecho Penal</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</p>



Dr. Freddy Chatao Vargas
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ, identificado con DNI Nro. 60324183 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023

Asesorado por: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 28 de NOVIEMBRE del 2024

Handwritten signature of the advisor

Firma del Asesor (obligatoria)

Handwritten signature of the student

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta tesis con mucho cariño al a
Universidad Andina Néstor Caseres
Velázquez y a todos lo que me apoyaron
en transcurso de mi carrera académica



AGRADECIMIENTO

Agradezco al U.A.C.V. y a los docentes
que me apoyaron en mi aprendizaje
para conseguir graduarme con honores



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Análisis de la situación problemática.....	1
1.2. Formulación de la pregunta de investigación.....	2
1.2.1. Formulación de la pregunta de investigación general.....	2
1.2.2. Formulación de las preguntas de investigación específicas.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivo específico.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	3
1.5. Limitaciones de la investigación.....	4
1.6. Hipótesis.....	5
1.6.1. Hipótesis general.....	5
1.6.2. Hipótesis específica.....	5
1.7. Variables.....	6
1.7.1. Operacionalización de variables.....	6



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. BASES TEÓRICAS 7

 2.1.1. Antecedentes 7

 2.1.1.1. A nivel internacional 7

 2.1.1.2. A nivel nacional 10

 2.1.1.3. A nivel local..... 12

 2.1.2. Marco teórico..... 12

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Métodos de investigación 20

3.2. Ámbito de investigación..... 22

3.3. Población y muestra. 22

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 23

3.5. Recogida de datos..... 24

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados..... 25

4.2. Prueba de hipótesis 46

CONCLUSIONES..... 50

SUGERENCIAS ¡Error! Marcador no definido.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... 52

ANEXOS..... 61



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables, equidad de género en el trabajo y desempeño de funciones	6
Tabla 2 Respeto por los principios de igualdad de genero en el proceso de contratación	26
Tabla 3 Valoración de competencias y aptitudes en proceso de contratación .	28
Tabla 4 Promueven la igualdad de oportunidad en la asignación de responsabilidad laboral	30
Tabla 5 Practicas de paridad y la oportunidad laboral.....	32
Tabla 6 Casos de acoso laboral como forma de disminuir la carga laboral	35
Tabla 7 Victimas de acoso en el entorno laboral.....	37
Tabla 8 Reconocimiento laboral por el buen desempeño	40
Tabla 9 Reconocimiento y ambiente laboral.....	42
Tabla 10 Evaluación del desempeño laboral de funciones	45
Tabla 11 Relación entre equidad de género y reconocimiento del desempeño laboral.....	47
Tabla 12 Análisis de la prueba de hipótesis genera mediante Chi-cuadrada ...	48



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Respeto por los principios de igualdad de genero en el proceso de contratación	26
Figura 2 Valoración de competencias y aptitudes en proceso de contratación	28
Figura 3 Promueven la igualdad de oportunidad en la asignación de responsabilidad laboral	31
Figura 4 Practicas de paridad y la oportunidad laboral	33
Figura 5 Casos de acoso laboral como forma de disminuir la carga laboral.....	35
Figura 6 Víctimas de acoso en el entorno laboral.....	38
Figura 7 Reconocimiento laboral por el buen desempeño	40
Figura 8 Reconocimiento y ambiente laboral.....	43
Figura 9 Evaluación del desempeño laboral de funciones	45



RESUMEN

En el marco de estudio, se ha diseñado por objetivo explicar la relación que existe entre la equidad de género en el trabajo y el reconocimiento en el desempeño funciones, Ministerio Público – 2023. El marco metodológico fue planteado desde una aproximación cuantitativa, el método empleado para el análisis de datos comprende al análisis-sintético, se aborda el análisis de datos desde una perspectiva explicativa, se optó por un diseño sin intervención experimental, la naturaleza del estudio es correlacional al medir su grado de asociación de variables. La muestra comprende a los fiscales que laboran en distintas sedes fiscales del Distrito Fiscal de Puno, donde comprende a 56 fiscales, Se empleo la encuesta como técnica de investigación, utilizando como herramienta para la recolección de datos un cuestionario. Resultados: el 64,3% consideran que la igualdad de género como principio en el proceso de contratación, el 42,9% considera que las contrataciones son desarrolladas por favoritismo y padrinazgo, el 51.8% considera que la asignación de responsabilidad es por preferencia de enemistad, el 37.5% indica que el reconocimiento es parcializado. Concluyo: se ha verificado que las prácticas para la contratación no se acorde a la paridad lo que vulnera la oportunidad laboral, estas limitaciones subyacen por la incidencia de la discriminación estructural contra el género femenino.

Palabras claves: equidad de género, desempeño, igualdad, reconocimiento laboral, trabajo,



ABSTRACT

In the study framework, the objective has been designed to explain the relationship that exists between gender equality at work and recognition in the performance of functions, Public Ministry - 2023. The methodological framework was proposed from a quantitative approach, the method used for data analysis, it includes synthetic analysis, data analysis is approached from an explanatory perspective, a design without experimental intervention was chosen, the nature of the study is correlational by measuring its degree of association of variables. The sample includes prosecutors who work in different tax headquarters of the Puno Fiscal District, where it includes 56 prosecutors. The survey was used as a research technique, using a questionnaire as a tool for data collection. Results: 64.3% consider that gender equality is a principle in the hiring process, 42.9% consider that hiring is carried out by favoritism and patronage, 51.8% consider that the assignment of responsibility is due to the preference of enmity, 37.5% indicate that the recognition is biased. I conclude: it has been verified that hiring practices do not comply with parity, which violates job opportunity; these limitations underlie the incidence of structural discrimination against the female gender.

Key words: gender equity, performance, equality, labor recognition, work,



INTRODUCCIÓN

En la actualidad está cobrando cada vez más relevancia la equidad entre géneros en el entorno laboral, marcando una necesidad imperativa de comprender y abordar las disparidades existentes. En este contexto, el reconocimiento y la valoración equitativa de hombres y mujeres en los roles que desempeñan en sus puestos de trabajo emergen como áreas críticas de análisis. Esta tesis de investigación se propone indagar en el entorno específico del Ministerio Público de Puno en el año 2023, utilizando un enfoque etnográfico para profundizar en la dinámica organizacional y en los patrones culturales de la equidad de género este desempeña un papel influyente, teniendo también en cuenta el reconocimiento laboral.

El Ministerio Público, como institución encargada de la defensa de la legalidad y los intereses generales de la sociedad, constituye un entorno propicio para examinar las prácticas y valoraciones en torno a la igualdad de género. El análisis etnográfico permitirá explorar no solo las políticas formales y las estructuras organizativas, sino también las normas implícitas y las interacciones cotidianas de ambos géneros que moldean las experiencias laborales en esta institución.

El año 2023 marca un momento relevante para este estudio, ya que representa un contexto contemporáneo en el cual se pueden identificar tendencias, desafíos y posibles transformaciones en curso. La investigación se enfocará en recopilar datos empíricos a través de la observación activa, entrevistas en extensas y exploración documental, con el fin de capturar una imagen completa y contextualizada de la equidad de género y el reconocimiento en el desempeño laboral en el Ministerio Público de Puno.



Al profundizar en esta temática a través de un enfoque etnográfico, se espera generar conocimientos significativos que no solo contribuyan al entendimiento teórico de la equidad de género en el trabajo, sino también proporcionen insights prácticos para la formulación de políticas y prácticas organizativas más inclusivas y justas. Esta investigación busca así aportar a la construcción de entornos laborales más equitativos y respetuosos de la diversidad de género, promoviendo una cultura de reconocimiento justo y valoración del trabajo sin sesgos de género. De esta forma, el estudio se desglosa en cuatro partes importantes denominadas capítulos.

El Capítulo I aborda aspectos generales del estudio, comenzando con la descripción del problema de investigación, seguido de la formulación del problema que incluye su enunciado general. Se presentan los objetivos de la investigación y se justifica la relevancia del estudio. Asimismo, se detallan las limitaciones de la investigación, se plantean hipótesis y se identifican las variables de estudio, acompañadas de su operacionalización. En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, que comprende los antecedentes y bases teóricas relevantes para el estudio. El Capítulo III aborda la metodología de investigación, especificando el tipo y nivel de investigación, describiendo el ámbito de investigación, detallando la población y muestra, y mencionando las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos. El Capítulo VI presenta los resultados y su discusión, seguidos de las conclusiones derivadas del estudio y las sugerencias para investigaciones futuras. Finalmente, se incluyen las referencias bibliográficas que respaldan el trabajo realizado



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Análisis de la situación problemática.

La situación problemática que aborda este estudio se enmarca en la persistencia de desigualdades de género en el ámbito laboral a nivel internacional. A pesar de los avances en la lucha por la igualdad de género, las mujeres continúan enfrentando barreras sistemáticas que limitan su acceso a oportunidades laborales equitativas y su reconocimiento por el desempeño de funciones. Este fenómeno se refleja en estadísticas que evidencian disparidades salariales, segregación ocupacional y discriminación laboral basada en el género, lo que impacta negativamente en la autonomía económica y el desarrollo profesional de las mujeres en todo el mundo.

A nivel nacional, en el contexto del país donde se desarrolla la investigación, se observan patrones similares de inequidad de género en el trabajo. A pesar de los esfuerzos legislativos y políticas de igualdad implementadas, persisten prácticas discriminatorias arraigadas en las estructuras organizativas y culturales de las instituciones. En el Ministerio Público de Puno, específicamente, se identifican desafíos particulares relacionados con la representación y participación de las mujeres en puestos de



liderazgo y toma de decisiones, así como la valoración equitativa de su trabajo en comparación con el de sus colegas masculinos.

A nivel local, la situación problemática se manifiesta de manera más concreta en el contexto específico del Ministerio Público de Puno en el año 2023. A pesar de los esfuerzos institucionales por promover la equidad de género, persisten prácticas y percepciones arraigadas que perpetúan la discriminación y desigualdad en el ámbito laboral. La falta de reconocimiento justo del trabajo de las mujeres, así como la existencia de sesgos de género en las evaluaciones de desempeño y promoción, constituyen aspectos cruciales que afectan la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de las personas de género femenino en esta institución.

En este contexto, surge la necesidad urgente de llevar a cabo una investigación etnográfica que permita comprender en profundidad las dinámicas organizativas y culturales que subyacen a la inequidad de género y el reconocimiento en el desempeño de funciones en el Ministerio Público de Puno. Este estudio busca identificar las causas subyacentes de estas problemáticas, así como proponer recomendaciones concretas para promover entornos laborales más equitativos y justos para todas las personas, independientemente de su género.

1.2. Formulación de la pregunta de investigación

1.2.1. Formulación de la pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre la equidad de género en el trabajo y el reconocimiento en el desempeño funciones, Ministerio Público - 2023?



1.2.2. Formulación de las preguntas de investigación específicas

¿De que manera los estereotipos de genero afecta el cumplimiento del rol profesional en los trabajadores del Ministerio Público - 2023?

¿Como los estereotipos de genero afectan el reconocimiento laboral en los trabajadores del Ministerio Público - 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Explicar la relación que existe entre la equidad de género en el trabajo y el reconocimiento en el desempeño funciones, Ministerio Público – 2023.

1.3.2. Objetivo específico

Determinar la afectación del cumplimiento de rol profesional por la existencia de los estereotipos de género en los trabajadores del Ministerio Público – 2023.

Determinar la afectación del reconocimiento laboral por la existencia de los estereotipos de género en los trabajadores, Ministerio Público – 2023.

1.4. Justificación de la investigación

La investigación propuesta se centra en el análisis de la equidad de género en el ámbito laboral y el reconocimiento en el desempeño de funciones en el Ministerio Público de Puno en el año 2023, a través de un enfoque etnográfico. Este estudio busca comprender las dinámicas organizativas, culturales y sociales que subyacen a las disparidades de género en el trabajo, así como



identificar posibles áreas de mejora para promover la equidad y la justicia en la institución.

La investigación se desarrolla porque en ambos géneros existe inequidad en el trabajo teniendo un problema que afecta de forma negativa la vida de numerosos individuos alrededor del mundo, limitando su acceso a oportunidades laborales justas y su capacidad para desarrollarse profesionalmente. En el contexto específico del Ministerio Público de Puno, esta problemática puede tener impactos significativos en la efectividad y legitimidad de la institución, así como en la calidad del servicio que brinda a la sociedad.

El propósito fundamental de esta investigación es contribuir al conocimiento existente sobre la equidad de género en el trabajo y el reconocimiento en el desempeño de funciones, proporcionando datos empíricos y análisis cualitativos que puedan informar políticas y prácticas orientadas a la igualdad de género en el Ministerio Público de Puno y otras instituciones similares. Se busca, en última instancia, promover un cambio positivo en las estructuras organizativas y culturales que perpetúan la discriminación de género, contribuyendo así a la construcción de entornos laborales más justos e inclusivos para todas las personas, independientemente de su género.

1.5. Limitaciones de la investigación

Si bien la investigación propuesta ofrece una oportunidad invaluable para explorar la equidad de género en el trabajo y el reconocimiento en el desempeño de funciones en el Ministerio Público de Puno en el año 2023, es importante reconocer y considerar algunas limitaciones inherentes al estudio. Una de estas limitaciones se considera la dificultad para obtener acceso completo y



transparente a ciertas áreas o procesos dentro de la institución, lo que afecta la exhaustividad de los datos recopilados. Además, debido a la naturaleza etnográfica de la investigación, la presencia del investigador en el campo influye en el comportamiento y las interacciones de los participantes, lo que podría sesgar los resultados.

Otra limitación se considera a la representatividad de la muestra, ya que el estudio se centra en el Ministerio Público en una ubicación específica y por el motivo del trabajo no es accesible recopilar informaciones a la población por la falta de recursos, como tiempo y financiamiento, lo que genera una limitación a la cantidad de datos que se pueden recopilar y analizar de manera exhaustiva. Además, la limitación del tiempo también restringe la capacidad del investigador para profundizar en ciertos aspectos del tema y realizar un análisis más detallado. Aunque esta investigación ofrece valiosos aportes al entendimiento de la equidad de género en el ámbito laboral, es importante reconocer y abordar estas limitaciones para interpretar los resultados de manera adecuada y responsable.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La equidad de género en el trabajo tiene una relación directa con el reconocimiento en el desempeño funciones, Ministerio Público – 2023.

1.6.2. Hipótesis específica

La afectación del cumplimiento de rol profesional se debe a la existencia de los estereotipos de género en los trabajadores del Ministerio Público – 2023.

La afectación del reconocimiento laboral se debe a la existencia de los estereotipos de género en los trabajadores, Ministerio Público – 2023.

1.7. Variables

Como variables se muestra a dos temas particulares como:

- Variable independiente: equidad de género en el trabajo
- Variable dependiente: desempeño de funciones

1.7.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables, equidad de género en el trabajo y desempeño de funciones

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Equidad de género en el trabajo	Oportunidad laboral	Políticas de genero Acoso laboral	
	Estereotipos de genero	Roles de genero Discriminación	
Reconocimiento del desempeño de funciones	Reconocimien to laboral	Criterios de reconocimiento Equidad de género en el reconocimiento Evaluación	Escala de medición
	Rol profesional	Manual de organizaciones y funciones Reglamento de organizaciones y funciones Ambiente colaborativo	

Nota: la tabla muestra las variables, dimensiones e indicadores del tema de investigación. Elaboración propia



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Antecedentes

2.1.1.1. A nivel internacional

En este ámbito se encontró el trabajo de Gaete & Salgado (2019) el estudio tuvo como objetivo determinar la existencia de la relación significativa entre la percepción de equidad de género y el equilibrio trabajo-familia. Con respecto a la metodología fue de carácter correlacional y descriptivo, además fue de tipo transversal con diseño no experimental, todo ello bajo el enfoque cuantitativo. Es así que llegó a los resultados de: se mostraron una relación baja y positiva entre el equilibrio trabajo-familia y la percepción de equidad de género ($r=,214$; $p<0,05$); mientras que entre el equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral ($r=,073$; $p<0,05$) y la percepción de equidad de género ($r=,214$; $p<0,05$) se encontró una relación baja y positiva equidad de género y satisfacción laboral la relación no es estadísticamente significativa.

Según Tapia (2020) efectuó un estudio, donde su objetivo fue mostrar una visión más o menos objetiva del contexto actual sobre la cuestión de género en el trabajo. Es así que su conclusión fue: El texto destaca la persistente desigualdad de género en el ámbito laboral, atribuyendo su origen al estereotipo patriarcal



tradicional que relegaba a las mujeres en el mundo laboral. Se identifican diferentes posturas respecto a la igualdad de género, se cuestiona la efectividad de la discriminación positiva como estrategia para lograr la igualdad de género y se enfatiza la necesidad de erradicar cualquier tipo de discriminación en el mundo laboral. Además, se reflexiona sobre el papel de los medios de comunicación y los movimientos feministas en la promoción de la igualdad de género, planteando dudas sobre posibles motivaciones detrás de estos movimientos y la importancia de enfrentar posturas opuestas para generar impacto en la lucha por la igualdad.

En la perspectiva de Russo (2020) quien desarrollo una investigación y fue publicada en la Universidad Nacional del Sur, para el desarrollo de la investigación se planteó el objetivo de, aportar nueva información sobre la equidad de género. La metodología que empleo fue cuantitativa utilizando las fuentes secundarias. Es así que llego a la siguiente conclusión: persiste una brecha de ingresos a favor de los hombres, aunque su magnitud disminuye con el tiempo. Se identifica que la discriminación juega un papel importante en esta brecha, especialmente en términos de la penalización de las mujeres por ocuparse de tareas no remuneradas. Se recomienda centrar las políticas en desnaturalizar el cuidado como responsabilidad exclusiva de las mujeres para promover la igualdad en el mercado laboral.

Para Valencia (2021) el estudio que realizo sobre la equidad de género y transformación la participación y liderazgo laboral de la mujer. Cuya conclusión fue: el Estado colombiano debe centrarse en proporcionar bases para un crecimiento con inclusión social, reconociendo a las mujeres como un pilar fundamental en la fuerza laboral nacional y protegiéndolas mediante políticas



integradas que promuevan el trabajo decente y sus derechos mínimos, es esencial invertir en la creación de empleos decentes para reducir la desigualdad y la precariedad laboral. Se propone una política pública de empleo con enfoque diferencial de género que garantice igualdad de condiciones y mejore la calidad de vida de las mujeres, promoviendo su autonomía económica, inclusión en el mercado laboral y participación en la toma de decisiones.

En la revista de la facultad de derecho se publicó un estudio sobre el trabajo desde la perspectiva de género, el estudio fue elaborado por donde llego a la siguiente reflexión: los derechos y obligaciones se enfocaron en los roles establecidos donde las mujeres tenían que cuidar a la familia y desempeñar tareas no remuneradas en el hogar, mientras que los hombres tenían la oportunidad de desarrollarse en el ámbito laboral. Por lo tanto, el objetivo debe ser la búsqueda de igualdad de oportunidades, lo cual es fundamental para la liberación de las mujeres. Además, es urgente la impunidad y la discriminación contra las mujeres.

Para Cepeda et al., (2015) estudio que realizo tuvo como objetivo determinar como la herramienta del reconocimiento incide en el desempeño de los trabajadores. Trabajo con el método cualitativo, de tipo descriptivo, de esta forma la conclusión fue: el reconocimiento, el desempeño laboral, la satisfacción y la motivación influyen en las actividades diarias de los trabajadores de TNM LIMITED, una empresa de consultoría vial. Se destaca la importancia de conocer la percepción de los empleados para alinearla con la estrategia empresarial. Aunque se observa una demanda creciente de reconocimiento, tanto positivo como negativo, aún hay un porcentaje considerable de empleados insatisfechos con el reconocimiento recibido.



2.1.1.2. A nivel nacional

El autor De la Cruz et al., (2021) efectuó un estudio sobre la incidencia de la equidad de género, de este modo, tuvo como metodología a la investigación aplicada de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y explicativa. De esta forma, cuya conclusión fue: las variables de desigualdad de género impactan significativamente en el crecimiento económico entre 2001 y 2018. Los indicadores demográficos, como la esperanza de vida y la tasa de fecundidad, influyen positivamente en el PBI per cápita. En cuanto a la educación, un aumento en el promedio de años de estudio femenino puede reducir el PBI per cápita, aunque a largo plazo puede contribuir positivamente al crecimiento económico. Los indicadores laborales muestran que una reducción de la brecha de género en el empleo tiene un efecto positivo en el crecimiento económico, aunque la participación femenina en el sector informal afecta negativamente debido a brechas de género y estereotipos.

En la Universidad Señor de Sipán se publicó una investigación que fue ejecutada por Lluen & Tinoco (2019) cuyo objetivo fue analizar la constitucionalización de la participación política con equidad de género. La metodología fue aplicada, con diseño no experimental bajo el método cuantitativo. De esta forma llegó a la conclusión de: se enfatiza la importancia de la igualdad de género y la justicia para romper las brechas existentes. Se propone educar a las nuevas generaciones para cambiar ideologías y promover reformas políticas. Se cuestiona la efectividad de las cuotas de género para aumentar la representación femenina y se destaca la necesidad de abordar las desigualdades sociales y comprometerse con cambios sin imponer límites de cuotas.



Según García (2019) efectuó un estudio y fue publicada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, asimismo busco identificar y analizar la situación de las mujeres profesionales. Llego a la conclusión de; destaca la necesidad de promover la igualdad de género en el ámbito laboral y social. Se enfatiza en la importancia de implementar medidas como la regulación de horarios de trabajo para directivos y programas de sensibilización y empoderamiento para mujeres. Se señala que las mujeres aún enfrentan barreras para acceder a cargos directivos, debido a estereotipos de género y responsabilidades familiares. Además, se resalta que la equidad de género no solo es un imperativo de justicia social, sino que también tiene beneficios económicos y contribuye al desarrollo sostenible.

Mientras tanto, Huamán & Villanueva (2021) en su estudio, donde su objetivo fue; determinar si guardan relación el reconocimiento laboral y el compromiso organizacional. El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel correlacional, de diseño no experimental y el método hipotético-deductivo. De esta forma concluyo que; el reconocimiento laboral está positivamente relacionado con el compromiso organizacional, la implicación y el orgullo de pertenencia en una empresa de servicios de outsourcing en Lima, 2021. Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre el reconocimiento laboral y la satisfacción o la vinculación en el mismo contexto.

El autor Carrasco (2017) realizó un estudio, donde su objetivo fue, determinar la relación entre el reconocimiento laboral y compromiso organizacional. La investigación fue de tipo descriptivo, no experimental, transeccional y correlacional. Su conclusión fue; el reconocimiento laboral está mayormente en un nivel medio, mientras que el compromiso organizacional tiene



una distribución mayoritaria en el nivel alto. Se observó una correlación positiva moderada entre el reconocimiento laboral y el compromiso organizacional en la dimensión del compromiso afectivo. Sin embargo, en las dimensiones del compromiso normativo y de continuidad, la correlación es baja, sugiriendo que la cultura de reconocimiento en la organización está estancada y centrada principalmente en incentivos económicos. En general, se demostró que hay una relación significativa y positiva entre el reconocimiento laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la agencia del Banco de la Nación en Trujillo, 2017.

2.1.1.3. A nivel local

En investigaciones a nivel local no se encontró, por lo cual, la presente investigación se constituirá como antecedente a nivel local.

2.1.2. Marco teórico

2.1.2.1. Equidad de género en el trabajo

La equidad de género se refiere a la justicia en el trato de varones y mujeres de acuerdo a sus necesidades respectivas, para corregir desigualdades de origen, implementa el tratamiento diferencial utilizando medidas no necesariamente iguales, pero conducentes (Díaz et al., 2017). Del mismo el autor Barzola (2021) menciona que la equidad de género se define como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.



2.1.2.1.1. Contratación laboral

Comprender las prácticas de contratación es crucial para entender la dinámica y las relaciones del mercado laboral, esta teoría se basa en el análisis de las interacciones entre empresarios y trabajadores y en los factores que influyen en la oferta y la demanda de mano de obra, explora cómo se establecen los contratos laborales, las condiciones de empleo, los salarios y las prestaciones, entre otros aspectos (Jaramillo & Campos, 2019). De esta forma, Cornejo (2011) sostiene la contratación laboral es el proceso por el que un empresario y un trabajador acuerdan los términos y condiciones en los que tendrá lugar una relación laboral, este proceso implica la formalización de un contrato de trabajo, que establece los derechos y responsabilidades de ambas partes.

2.1.2.1.1.1. Transparencia del proceso de contratación

La transparencia es fundamental para garantizar la equidad, la imparcialidad y la confianza tanto de los candidatos como de los empleadores, cuando el proceso de contratación es transparente, los candidatos reciben información clara y completa sobre los requisitos del puesto, el proceso de selección, los criterios de evaluación y las condiciones de empleo (Revilla, 2011). Es por eso que en la perspectiva de Ramírez (s. f.) la igualdad de oportunidades para todos los candidatos se promueve cuando el proceso de contratación es transparente, esto ayuda a formar equipos diversos y talentosos, lo que puede impulsar el éxito y la innovación en las empresas.



2.1.2.1.1.2. Perfil de puesto laboral (competencias y aptitudes)

Un perfil de puesto proporciona información sobre un puesto dentro de la estructura organizativa y describe de forma concreta las obligaciones, competencias, cualificaciones y exigencias que se requieren para que una persona pueda desempeñar la función con eficacia (Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 2022). Para asegurarse de que el candidato seleccionado tenga el conjunto adecuado de habilidades, conocimientos y características personales para desempeñar eficazmente las responsabilidades del puesto, es esencial crear un perfil de puesto que tenga en cuenta tanto las competencias como las aptitudes, mientras que las aptitudes se refieren a las características personales, como la capacidad de liderazgo, la resolución de problemas y la adaptabilidad, las competencias se refieren a las habilidades específicas y los conocimientos técnicos necesarios para realizar las tareas del trabajo (Elizondo & Román, 2020; Sandoval & Pernaleté, 2015).

2.1.2.1.1.3. Selección sin sesgo de género

El término se refiere a un enfoque justo y equitativo en el proceso de contratación y selección de personal, donde el género del candidato no es un factor decisivo en la toma de decisiones, esto implica evaluar de manera imparcial a todos los candidatos en función de sus habilidades, experiencia, competencias y aptitudes relevantes para el puesto (García et al., 2018). Además, en la perspectiva de Meneses (2017) la selección sin sesgo de género es un principio ético y práctico que promueve la justicia y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, lo que ayuda a las organizaciones a reclutar y retener talento diverso y a construir equipos más fuertes y resilientes.



2.1.2.1.2. Oportunidad laboral

En el ámbito profesional, el término "oportunidades laborales" hace referencia a la disponibilidad de trabajo y las oportunidades que tienen las personas para acceder a él, representa la apertura del mercado laboral a nuevas contrataciones y la capacidad de las personas para identificar y aprovechar esas oportunidades (Domínguez et al., 2017). Por ello una mayor oportunidad laboral implica un mercado de trabajo dinámico y en crecimiento, donde las empresas están contratando y hay una demanda de mano de obra (Pereyra, 2018).

2.1.2.1.2.1. Políticas de genero

Las políticas de género son estrategias y acciones destinadas a abordar y corregir las desigualdades y discriminaciones basadas en el género en varios ámbitos de la sociedad, incluido el lugar de trabajo (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2022). Estas políticas buscan fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y erradicar los estereotipos de género y las barreras que impiden que las personas en igualdad de condiciones desarrollen y participen plenamente (Benavente & Valdés, 2014).

2.1.2.1.2.2. Acoso laboral

Según De Miguel & Prieto (2016) se refiere a cualquier tipo de comportamiento abusivo, intimidatorio, humillante o hostil dirigido hacia alguien en el lugar de trabajo con el objetivo de perturbar su trabajo, afectar su bienestar psicológico u obligarlo a renunciar. De igual forma Ochoa et al., (2021) señala el acoso laboral puede manifestarse de diversas formas, como insultos, burlas,



rumores malintencionados, exclusiones deliberadas, asignación de tareas imposibles o excesivas y otros comportamientos perjudiciales.

2.1.2.1.3. Estereotipos de genero

Los estereotipos abarcan una amplia gama de creencias sociales y culturales y, por tanto, sirven de base para la construcción de la identidad de las personas (Ruiz, 2019). Del mismo modo, argumenta que estos estereotipos marcan el comienzo de una forma establecida de comportamiento, actitudes y roles asignados a cada género, basados únicamente en el reconocimiento de los genitales externos (Ruiz, 2019). Siguiendo esta premisa, en la teoría de Seoane (2011) señala que los estereotipos de género son creencias sobre supuestas diferencias que dictan nuestra interpretación de cómo son las mujeres y los hombres, limitan a ambos sexos porque no tienen en cuenta la diversidad existente entre las personas, ni sus características individuales.

2.1.2.1.3.1. Roles de genero

Según Abril et al., (2022) las expectativas sociales y culturales sobre cómo se espera que las personas actúen, se comporten y se desempeñen en función de su género se conocen como roles de género, estos roles pueden afectar una variedad de aspectos de la vida, como el trabajo, la familia, la educación y las relaciones interpersonales. Entonces se estima que el rol de genero son comportamientos, formas de pensar y actividades de pensar que la sociedad señala que son adecuados para cada sexo.



2.1.2.1.3.2. Discriminación

La discriminación puede definirse como una restricción injusta de las libertades y protecciones fundamentales de las personas, incluido el derecho a participar en actividades políticas y sociales, así como el acceso a un sistema de bienestar que satisfaga sus necesidades (J. Rodríguez, 2005). Asimismo, para Prevert et al., (2012) es un comportamiento negativo dirigido contra los miembros de un grupo que son objeto de una imagen negativa. Es decir que el termino está dirigido a algunas condiciones sociales y psicológicas.

2.1.2.2. Desempeño de funciones

El término desempeño de funciones se refiere a la ejecución eficaz y eficiente de las tareas y responsabilidades que se le han asignado a una persona dentro de una organización o en un entorno laboral específico, para cumplir con los estándares de calidad y rendimiento esperados, implica llevar a cabo las actividades necesarias para alcanzar los objetivos y metas establecidos (Oyaque, 2020). Además, Lifante (2017) indica que para garantizar un buen rendimiento en el trabajo, es importante que los empleados dispongan de las habilidades, los conocimientos y los recursos necesarios para desempeñar eficazmente sus tareas.

2.1.2.2.1. Reconocimiento laboral

El reconocimiento laboral es una forma en que una empresa agradece a sus empleados por su trabajo, los programas de reconocimiento laboral buscan fomentar comportamientos, prácticas o actividades que mejoren el rendimiento y los resultados organizacionales (Da Silva, 2023). Del mismo modo, para



Huamán & Villanueva (2021) el reconocimiento laboral es una herramienta poderosa para promover el compromiso y la satisfacción de los empleados, así como para mejorar el rendimiento y la productividad en el lugar de trabajo.

1. Criterios de reconocimiento: Estos criterios proporcionan directrices claras y transparentes para la evaluación y premiación del desempeño de los empleados, al establecer estándares justos y equitativos, se promueve la igualdad de oportunidades y se reconoce el esfuerzo y el talento de cada miembro de la organización (Guillén, 2018).
2. Equidad de género en el reconocimiento: Es necesario reconocer y recompensar el trabajo y los logros de los empleados, independientemente de su género, esto significa que todos deben tener las mismas oportunidades de ser reconocidos y recompensados por su trabajo, habilidades y contribuciones al éxito de la organización (Reyes et al., s. f.).

2.1.2.2.2. Rol profesional

Dentro de este marco Zabalegui (2003) sostiene que el conjunto de responsabilidades, funciones y comportamientos esperados de una persona en su entorno laboral, basados en su área de especialización, experiencia y posición dentro de la organización, se conoce como rol profesional. Según Tocol & Levicoy (2021) manifiesta que el papel profesional no se limita a la ejecución de tareas; también abarca la actitud, el compromiso y la capacidad de adaptación necesarios para contribuir al éxito y la excelencia en el ámbito laboral.

1. Manual de organizaciones y funciones: es una herramienta esencial para la gestión de recursos humanos porque proporciona un marco estructurado que



permite que la organización funcione y se desarrolle adecuadamente (Brito et al., 2019).

2. Reglamento de organizaciones y funciones: es una herramienta de gestión institucional que especifica el propósito, las funciones y las responsabilidades del titular y los órganos de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, de igual manera, establece la organización funcional y orgánica de las dependencias, llegando al quinto nivel organizacional (Centro de Gestión Tributaria, 2016)
3. Ambiente colaborativo: Según Mora & Hooper (2016) comenta que dado que fomenta la cooperación, la creatividad y el rendimiento colectivo, un entorno colaborativo es esencial para el éxito de cualquier organización, tanto los empleados como la empresa en su conjunto pueden beneficiarse de la promoción de un ambiente como este. La colaboración puede ayudar a superar barreras y a enfrentar desafíos de manera más efectiva, ya que se aprovechan las fortalezas y habilidades individuales de cada miembro del equipo (González, 2017).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Métodos de investigación

Dentro de este marco, la presente investigación se llevó a cabo mediante el enfoque cuantitativo, como menciona el autor Ñaupas et al., (2014) dicho enfoque se basa en la recolección y análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis mediante la medición de variables y el uso de estadística, este enfoque utiliza el método científico y se aplica de manera rigurosa para obtener conocimientos científicos, además se basa en el método de investigación de las ciencias naturales y formales, empleando técnicas como la estadística descriptiva e inferencial, la formulación de hipótesis estadísticas y el diseño formalizado de la investigación.

En cuanto al tipo de investigación, se llevó a cabo mediante el descriptivo, donde el autor Monje (2011) señala que este tipo de estudio tiene como único objetivo describir situaciones o acontecimientos y no está interesado principalmente en verificar explicaciones, probar hipótesis o hacer predicciones. Las descripciones suelen realizarse mediante encuestas (estudios de sondeo), aunque éstas también pueden utilizarse para probar hipótesis específicas y comprobar explicaciones. Además de ello, también fue de tipo correlacional,



donde en este tipo de investigación se busca determinar la relación entre factores mediante coeficientes de correlación, sin implicar causalidad, es útil en situaciones donde el control experimental no es posible, permitiendo la medición y relación de múltiples variables simultáneamente, sin embargo, se debe tener cuidado para evitar asociaciones falsas introduciendo controles estadísticos apropiados (Monje, 2011). Aunque menos riguroso que la investigación experimental, es efectivo para identificar asociaciones entre variables en contextos naturales de observación.

Con respecto al nivel de investigación se aplicó el explicativo, donde, Ñaupas et al., (2014) señala que la investigación explicativa es un nivel más avanzado de investigación que busca verificar hipótesis causales y descubrir nuevas leyes o teorías en ciencias sociales, se enfoca en explicar las causas de los fenómenos sociales mediante el uso de hipótesis, que guían el proceso investigativo.

De esta forma, el método fue analítico – sintético, donde se estima como, el método analítico-sintético implica dos procesos mentales opuestos pero complementarios: el análisis y la síntesis, el análisis descompone un todo en sus partes y cualidades para estudiar su comportamiento, mientras que la síntesis combina estas partes analizadas para descubrir relaciones generales, funcionan juntos en una unidad dialéctica, donde el análisis alimenta la síntesis y viceversa, en la investigación, uno u otro proceso puede predominar en diferentes etapas, pero ambos son fundamentales para comprender y sintetizar la realidad de estudio (Rodríguez & Pérez, 2017).

Por último, el diseño fue no experimental, a menudo transversal, recopila datos de variables en un momento y tiempo específicos sin control directo del



investigador sobre el objeto de estudio, se busca evidencia sistemática en la prueba empírica, también conocida como ex post facto, que significa "después de haber ocurrido los hechos" en latín (Babativa, 2017). Todo ello con el fin de obtener datos adecuados.

3.2. **Ámbito de investigación**

El ámbito de investigación se dio en la ciudad de Puno, que es la capital del distrito de la provincia y del departamento de homónimos, su área cubre el noreste del centro poblado de Uros Chulluni, el norte de la zona urbana del distrito de Paucarcolla, el noroeste de la urbanización Ciudad de la Humanidad Totorani (carretera a Arequipa) y el suroeste de la comunidad Mi Perú (carretera a Moquegua). Asimismo, el ámbito de estudio correspondiente fue los trabajadores del Ministerio Público de Puno correspondiente al año 2023.

3.3. **Población y muestra.**

- **Población:** Seleccionar la población implica definir el universo o la totalidad de los componentes del objeto de estudio, que puede ser un elemento, una propiedad o un sistema, esta selección delimita el alcance de la investigación y se realiza con base en un interés social específico (Babativa, 2017). Considerando lo mencionado, la población a estudiar fue 81 fiscales que son conocedores de la situación laboral en cada sede del distrito fiscal de Puno al año 2023.
- **Muestra:** A diferencia de un censo que toma toda la población, la muestra es un subgrupo de la población, el primero es conveniente cuando es infinito o demasiado grande, pero, en cualquier caso, el estudiante decidirá cuál realizar

(Babativa, 2017). De igual forma, se aplicó el muestreo de aleatorio simple, donde la muestra aleatoria simple es la forma más básica y puramente aleatoria de selección, donde se utilizan métodos como loterías o números aleatorios para elegir elementos de la población, si la muestra es representativa, las conclusiones pueden aplicarse a toda la población (Monje, 2011). Por ende, la muestra se llevó a cabo aplicando la siguiente fórmula.

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{i^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño muestral

N = tamaño de la población

Z = valor correspondiente a la distribución de gauss, $Z_{\alpha=0.05}=1.96$ y $Z_{\alpha 0.01}=2.58$

P = prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en caso de desconocerse (p=0.5)

i = error que se prevé cometer si es del 5% $i=0.05$.

$$n = \frac{(1.96)^2 81 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (81 - 1) + 1.96^2 + 0.5 * 0.5} = 56$$

En ese sentido, aplicando la fórmula se obtuvo información aplicando el cuestionario a 56 fiscales que son concedores de la situación laboral en cada sede del distrito fiscal de Puno al año 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

- **Técnica:** Con respecto a la técnica fue la encuesta, donde Kuznik et al., (2010) la encuesta es un método de recopilación de datos que permite recopilar datos de acuerdo con un protocolo establecido mediante preguntas en forma de



cuestionario (su instrumento de recopilación de datos), seleccionando información relevante de la realidad.

- **Instrumentos:** El instrumento que se aplicó para la obtención o recopilación de la información del presente estudio fue el cuestionario, en donde se define como un instrumento que consta de preguntas diseñadas para obtener información específica sobre diversos temas, puede incluir preguntas abiertas, que permiten respuestas libres, o cerradas, con opciones predefinidas, se utiliza en investigaciones científicas, encuestas de opinión pública, evaluaciones de satisfacción del cliente, entre otros contextos (Monje, 2011). Son útiles para recopilar datos de forma sistemática y objetiva, siempre y cuando se diseñen con cuidado para asegurar la validez y la fiabilidad de las respuestas.

3.5. Recogida de datos

Con referente a la recogida de datos para la presente investigación, se efectuó en tres momentos. Como primer momento se procedió a la revisión de los documentos físico y virtuales relacionados al nuestro tema de investigación, para si realizar las preguntantes correspondientes, como segundo momento se procedió a utilizar el instrumento de investigación para la recopilación e datos a la población establecida en el estudio, como tercer y último momento se procedió a procesar los datos en el programa estadístico SPSS v.27 para así obtener tablas y figuras para una posterior análisis.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

En el presente estudio, los resultados están divididos en dos subcapítulos, en el primer capítulo refiere al primer objetivo específico y el subsiguiente subcapítulo alude al segundo objetivo específico, de ahí, se infiere que la equidad de género en el ámbito laboral toma relevancia debido a la igualdad; sin embargo, la existencia de disparidades entre hombres y mujeres en el entorno laboral aun no son visibles como una oportunidad para el desarrollo profesional, de ahí, los resultados que se muestran a continuación muestran impacto negativo en la oportunidad laboral y el reconocimiento ante la existencia de acoso, discriminación de género orientado a un sexo en particular.

Estas prácticas de inequidad que se manifiestan en el entorno laboral limitan el desarrollo profesional y el liderazgo, así el constreñir no solo afecta respecto a lo profesional, sino al bienestar del profesional, ya que ocasiona baja productividad laboral. Por ello, en el Ministerio Público, que comprende una institución en la persecución de delito y vigilancia de la justicia como el estricto respeto de los derechos fundamentales, se observa que una dinámica de afectar derechos mediante costumbres enquistados.

Tabla 2

Respeto por los principios de igualdad de género en el proceso de contratación

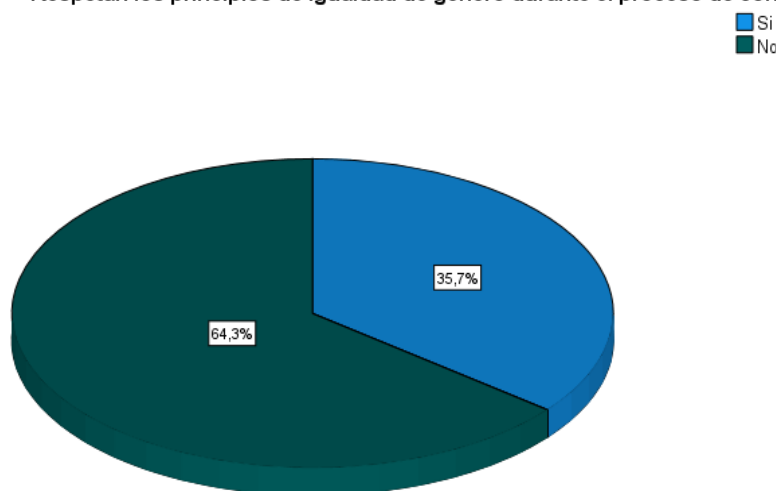
		Porcentaje		Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Si	20	35,7%	35,7%
	No	36	64,3%	100,0%
	Total	56	100,0%	100,0%

Nota: en la tabla indica la cantidad de afectación al principio de igualdad de género.

Figura 1

Respeto por los principios de igualdad de género en el proceso de contratación

Respetan los principios de igualdad de género durante el proceso de contratación



Nota: en la figura muestra que el principio de igualdad de género es poco valorado. Extraído de la tabla 2.

De la Tabla 2, muestran que un alarmante 64.3% de los casos no respetan la igualdad de género en el proceso de contratación en el Ministerio Público de Puno en el año 2023. Esto sugiere que existe una clara discriminación de género



en el acceso al empleo dentro de la institución, lo que puede tener consecuencias negativas en la composición y dinámica del personal, así como en el clima laboral y el rendimiento general de la institución.

Este hallazgo evidencia una falta de compromiso institucional con la equidad de género y plantea serias interrogantes sobre la eficacia de las políticas y prácticas de contratación existentes. La prevalencia de la discriminación de género en este contexto puede socavar los esfuerzos por promover la diversidad, la inclusión y el desarrollo profesional equitativo dentro del Ministerio Público. Es imperativo abordar estas disparidades mediante la implementación de medidas concretas para garantizar un proceso de contratación justo y basado en el mérito, independientemente del género, lo que no solo fortalecerá la equidad laboral, sino que también contribuirá a un desempeño laboral más efectivo y satisfactorio en la institución.

Según Barzola (2021) entiéndase la equidad de género como la imparcialidad de trato entre varones y mujeres, esto alude a los beneficios, en ese sentido, la equidad de género permite un crecimiento con inclusividad; según la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Ley N° 28983, cuyo objeto es establecer y garantizar a mujeres y hombres sus derechos a la igualdad, asimismo en el art. 8 mediante el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, es la entidad encargada de generar oportunidad de igualdad para la mujer, además, en la Política Nacional de Igualdad de Género, Decreto Supremo N.° 008-2019-MIMP, cuyo entorno aplicativo corresponde a las entidades indicadas en el art. I de la Ley 27444, esto es a todas las entidades administrativas públicas. De ahí, se infiere en el proceso de contratación no se llega a aplicarse de forma equitativa la contratación del personal en el Ministerio

Público, lo cual se debe a diversos factores institucionales de sesgo en el proceso de contratación. Esto actos de sesgo, impiden la transparencia del contrato, como también afecta la equidad y la imparcialidad.

Por ende, destacamos la idea de Ramírez (s. f.), quien refiere la igualdad de oportunidades, es decir, el sesgo en contrataciones afecta aquella transparencia y la igualdad de oportunidades.

Tabla 3

Valoración de competencias y aptitudes en proceso de contratación

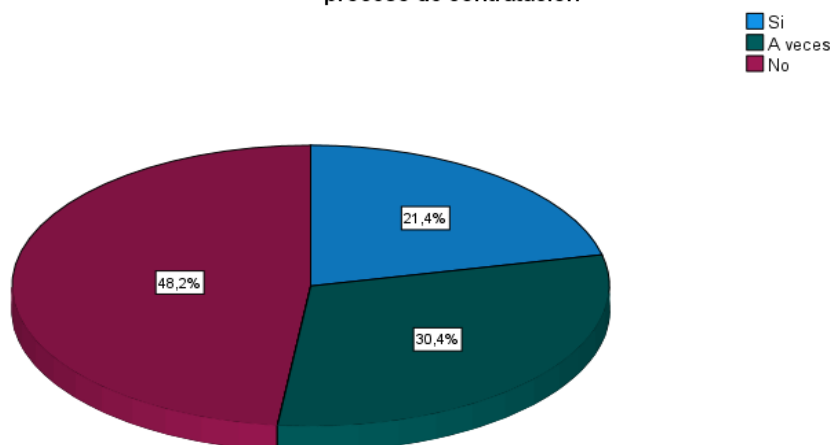
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	12	21,4%	21,4%	21,4%
	A veces	17	30,4%	30,4%	51,8%
	No	27	48,2%	48,2%	100,0%
	Total	56	100,0%	100,0%	

Nota: en la tabla indica resultados negativos en la valoración del personal sobre competencias y aptitudes.

Figura 2

Valoración de competencias y aptitudes en proceso de contratación

Valoración de forma equitativa las competencias y aptitudes de hombres y mujeres profesionales durante el proceso de contratación



Nota: la figura refleja la bajo valoración profesional durante la contratación.

Extraído de la tabla 3.



De la Tabla 3, al observar que el 48.2% de los casos indican que las competencias y aptitudes no son consideradas en absoluto durante el proceso de contratación, lo que sugiere una práctica discriminatoria y una falta de atención a criterios objetivos para evaluar a los candidatos. Esta situación plantea interrogantes sobre la transparencia y la equidad en el reclutamiento de personal en la institución, lo que podría tener implicaciones negativas en la composición del equipo de trabajo y, en última instancia, en la calidad y eficacia de las funciones desempeñadas.

La prevalencia de la falta de valoración de competencias y aptitudes durante el proceso de contratación destaca la urgente necesidad de revisar y mejorar los procedimientos de selección de personal en el Ministerio Público de Puno. La adopción de enfoques más objetivos y basados en el mérito en la evaluación de los candidatos no solo promoverá la equidad de género en el acceso al empleo, sino que también contribuirá a fortalecer el desempeño laboral y la eficacia institucional.

Entendamos que durante el proceso de contratación la entidad publica establecer instrucciones para el postulante, es decir, para la selección del personal administrativo se indica los requisitos del perfil profesional sea para cada área, de ahí, el proceso ha sido cuestionado por actos de favoritismo a ciertas personas, estos hechos conllevan a la discriminación de otras personas, esto hechos afectan la Ley 28983 y la Política Nacional de Igualdad de Genero, debido a que los actos en el proceso de contratación son contrarios a los establecido en la normatividad, asimismo, lesionan la implementación de la política, además el perfil del puesto laboral es manipulado acorde a los profesionales ya seleccionados, lo que vendría a ser contrario a la selección

mediante competencias y aptitudes profesionales , ya que el perfil profesional alude a la capacidades, resolución de problemas y adaptabilidad (Elizondo & Román, 2020; Sandoval & Pernaletе, 2015).

La selección por sesgo para el puesto laboral enfoca un escenario injusto y desigualdad, debido a que la evaluación de los profesionales se desarrolla de forma imparcial con habilidades y aptitudes que no pueden corresponder al puesto (García et al., 2018). Por ultimo, esto lesiona los derechos de las personas fundamentales de los profesionales, aun mas que todo de las mujeres.

Tabla 4

Promueven la igualdad de oportunidad en la asignación de responsabilidad laboral

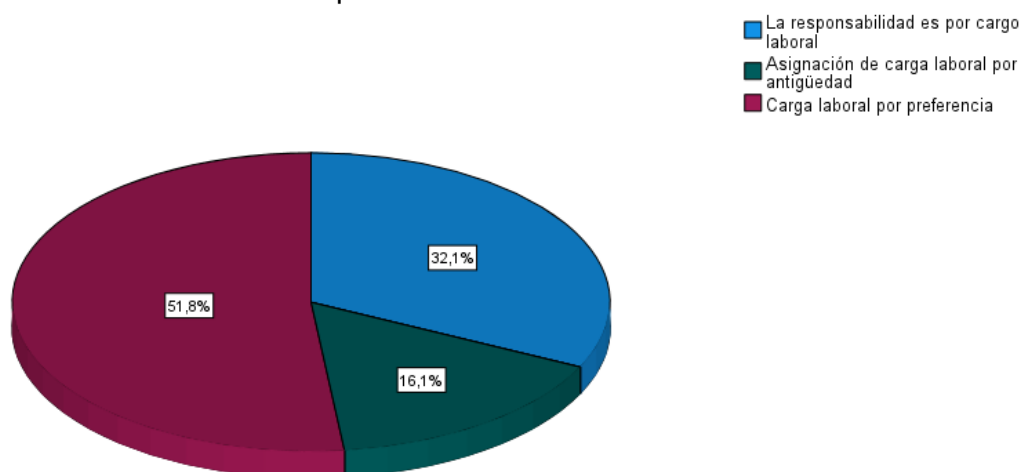
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido La responsabilidad es por cargo laboral	18	32,1%	32,1%	32,1%
Asignación de carga laboral por antigüedad	9	16,1%	16,1%	48,2%
Carga laboral por preferencia de enemistad	29	51,8%	51,8%	100,0%
Total	56	100,0%	100,0%	

Nota: en la tabla muestra resultados sobre la carga laboral y la asignación de responsabilidad.

Figura 3

Promueven la igualdad de oportunidad en la asignación de responsabilidad laboral

Promueven activamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la asignación responsabilidades laborales



Nota: en la figura indica resultados respecto a la asignación de responsabilidad de forma igual en el entorno laboral. Extraído de la tabla 4.

De la Tabla 5, se puede observar que la mayoría de las asignaciones de carga laboral (51.8%) se basan en preferencias personales, particularmente en las amistades dentro del entorno laboral. Este hallazgo sugiere la existencia de prácticas subjetivas y posiblemente sesgadas en la distribución de responsabilidades, lo que puede influir negativamente en la equidad de género y en la percepción de justicia dentro de la institución.

La prevalencia de la asignación de carga laboral basada en preferencias de amistad destaca la necesidad urgente de revisar y mejorar los procesos de asignación de responsabilidades en el Ministerio Público de Puno. Es esencial promover una cultura organizacional que priorice criterios objetivos, como el

cargo laboral y la antigüedad, en lugar de relaciones personales, para garantizar una distribución equitativa de tareas

Según Pereyra (2018) considera que la oportunidad laboral permite el crecimiento ante la disponibilidad laboral, pero se advierte en el entorno laboral de la fiscalía la asignación de responsabilidad se desarrolla por preferencia de enemistad, es decir, la distribución de la carga laboral comprende a la enemistad, siendo de mayor carga aquel personal que no cuenta amistad con su superior. Estos hechos generan el crecimiento de la desigualdad en el entorno laboral, asimismo, es considerada como una dimensión que incrementa el índice de desigualdad y ocasiona perjuicio para un adecuado desempeño laboral.

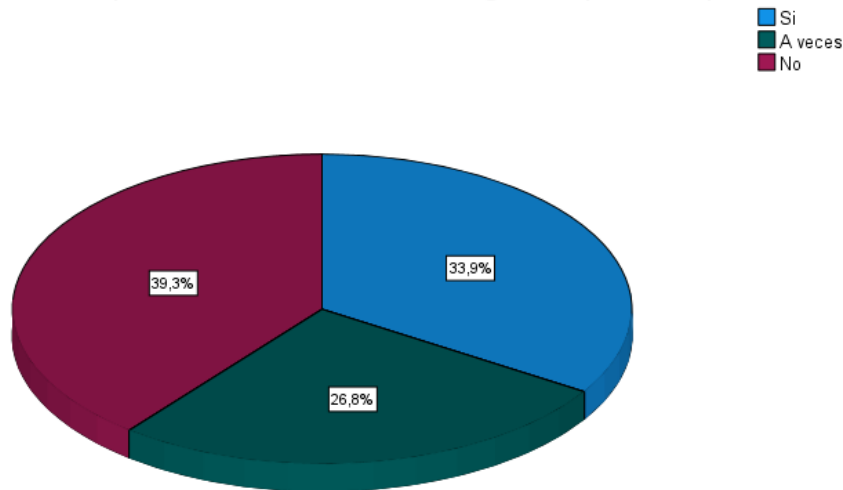
Por otro lado, este escenario es conocido como una discriminación estructural, cuyo practica alude generar responsabilidad de forma sesgada, lo que ocasiona en el trabajador excesiva carga laboral, ello refleja en que el desempeño laboral esa vista de forma negativa. Estas practicas violan los derechos, debido a que sostiene la discriminación estructural con el trabajador al generar margo carga laboral por situación de enemistad.

Tabla 5

Prácticas de paridad y la oportunidad laboral

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Si	19	33,9%	33,9%	33,9%
	A veces	15	26,8%	26,8%	60,7%
	No	22	39,3%	39,3%	100,0%
	Total	56	100,0%	100,0%	

Nota: en la tabla muestra resultados sobre ausencia de prácticas de paridad laboral.

Figura 4*Prácticas de paridad y la oportunidad laboral***Práctica de la paridad laboral como una forma de generar oportunidad para hombres y mujeres**

Nota: en la figura indica practicas orientadas a la ausencia de paridad laboral.

Extraído de la tabla 5.

De la Tabla 5, según los datos de la tabla estadística. Resulta alarmante observar que un significativo 39.3% de las veces no se aplican prácticas de paridad en el ámbito laboral, lo que sugiere la presencia de barreras y desigualdades que podrían limitar las oportunidades para el personal, especialmente en términos de equidad de género. Esta carencia de prácticas de paridad laboral podría tener un impacto negativo en el reconocimiento del desempeño laboral, ya que puede afectar la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional dentro de la institución.

La prevalencia de la ausencia de prácticas de paridad laboral subraya la necesidad urgente de implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en el Ministerio Público de Puno. Es esencial establecer prácticas que garanticen una distribución equitativa de recursos y



oportunidades, independientemente del género, para fomentar un entorno laboral inclusivo y justo.

Tengamos en cuenta la política de igualdad de género, establecida mediante D.S. N.º 008-2019-MIMP, establece el cierre de brecha para el 2030 partiendo de la discriminación estructural, ello a fin de corregir las desigualdades y discriminación en ámbitos de la sociedad y del trabajo (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2022). Además, estas practica están orientados a erradicar estereotipos de género que generan barreras de igualdad (Benavente & Valdés, 2014).

De los datos, se observa que la existencia de ausencia de prácticas de paridad conlleva a la afectación de generar oportunidad laboral, además, esto refleja la existencia de aun enquistada de tradicional preferencia a un solo sexo o la preferencia de un sector de profesionales que poseen amistades. De ahí, no se puede negar que aun existen brechas y barreras que ocasionan la discriminación laboral, y que estas practicas son contrarias al D.S. N.º 008-2019-MIMP y a la ley 28983 que establece el derecho de igualdad. Otro punto sustancial, es que el rol de Estado (art. 4, Ley 28983) no esta cumpliendo como: el promover y garantizar la igualdad, adoptar medidas para la igualdad e incorporar y promover el lengua inclusivo.

Tabla 6

Casos de acoso laboral como forma de disminuir la carga laboral

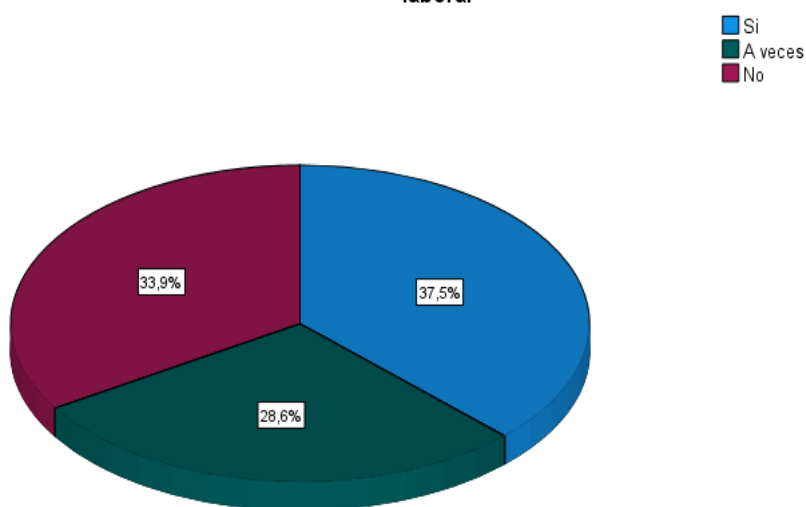
			Porcentaje	Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje válido		Porcentaje acumulado
Válido	Si	21	37,5%	37,5%	37,5%
	A veces	16	28,6%	28,6%	66,1%
	No	19	33,9%	33,9%	100,0%
	Total	56	100,0%	100,0%	

Nota: en la tabla muestra resultados sobre el acoso laboral en la fiscalía.

Figura 5

Casos de acoso laboral como forma de disminuir la carga laboral

En el entorno laboral se ha presentado casos de acoso hacia las mujeres como forma de disminuir la carga laboral



Nota: en la figura indica resultados del acoso y la disminución de la carga laboral. Extraído de la tabla 6.



De la tabla 6, según los datos de la tabla estadística. Es preocupante observar que el 37.5% de los casos indican que se recurre al acoso laboral con este propósito, lo que sugiere una cultura organizacional tóxica y un ambiente laboral poco saludable. Esta práctica no solo viola los derechos laborales de los trabajadores, sino que también puede tener consecuencias devastadoras en el reconocimiento del desempeño laboral, afectando negativamente la moral, el bienestar y la productividad de los empleados.

La prevalencia de casos de acoso laboral como método para reducir la carga de trabajo subraya la urgente necesidad de abordar y eliminar esta conducta inaceptable en el Ministerio Público de Puno. Es esencial implementar políticas efectivas para prevenir y abordar el acoso laboral, así como promover una cultura de respeto y equidad en el lugar de trabajo.

Este escenario es preocupante, debido a que los datos reflejan que existe prácticas de acoso laboral a los trabajadores como una forma de disminuir la carga laboral, sin embargo, podemos inferir que este tipo de fenómeno suele presentar con mayor frecuencia en mujeres, ya que la vulnerabilidad se presenta más en las mujeres, ello se debe a que el tipo de comportamiento, esta dirigido a alguien (De Miguel & Prieto, 2016).

Por otro lado, destacamos la idea de Ochoa et al., (2021) quien indica que el acoso se genera de diversas maneras, como insultos, exclusiones, asignar tareas y otras conductas, de ahí, se entiende que el acoso esta orientado a algo por algo, es decir, generar un escenario de menor trabajo a cambio de otro favor, lo que vendría a ser como un hostigamiento sexual, lo que puede manifestar de forma física o verbal.



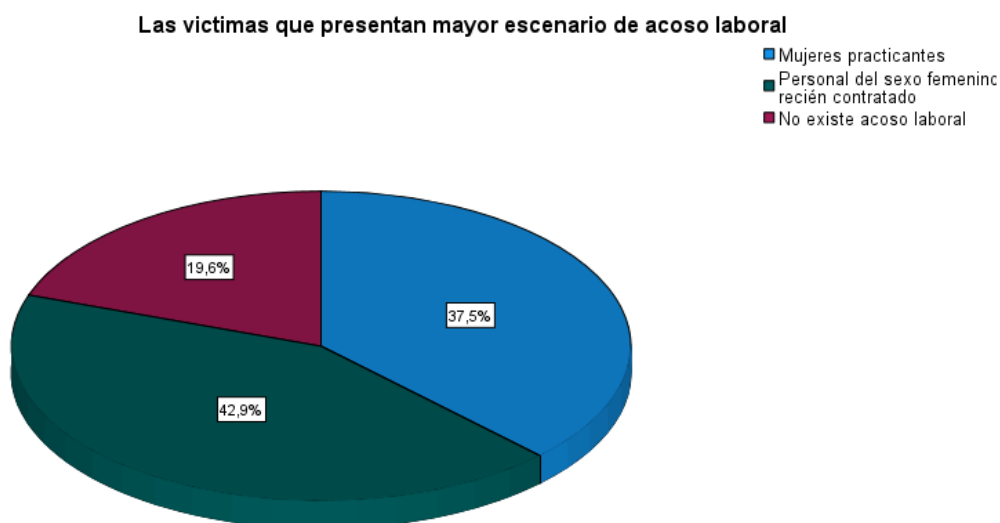
Estas conductas no deseadas en el entorno laboral ocasionan la humillación y se ubica en la discriminación de genero, asimismo, esta vendría a situarse como un chantaje a cambio de beneficio laboral, en este caso vendría ser el disminuir la carga laboral. Por ende, la manipulación incrementa mayor la subordinación en la vida laboral y privada. Además, posiciona e incrementa el poder del quien se encuentran en una jerarquía laboral superior, siendo los jefes de cada área laboral.

Tabla 7

Víctimas de acoso en el entorno laboral

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mujeres practicantes	21	37,5%	37,5%
Personal del sexo femenino recién contratado	24	42,9%	80,4%
No existe acoso laboral	11	19,6%	100,0%
Total	56	100,0%	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados de profesionales que presenta mayor acoso laboral.

Figura 6*Víctimas de acoso en el entorno laboral*

Nota: en la figura muestra resultados de trabajadores que tiene mayor acoso laboral.

De la Tabla 7, se observa que tanto mujeres practicantes como el personal femenino recién contratado son las principales víctimas de este tipo de comportamiento, con un 37.5% y un 42.9% respectivamente. Estos hallazgos sugieren una grave falta de respeto hacia la equidad de género en el ambiente laboral, lo que podría tener un impacto adverso en el reconocimiento del desempeño laboral de las mujeres afectadas, además de contribuir a un clima laboral hostil y poco propicio para el desarrollo profesional.

La prevalencia de casos de acoso en el entorno laboral entre mujeres en diferentes roles dentro de la institución pone de manifiesto la urgente necesidad de abordar este problema y promover un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores. Es esencial implementar políticas claras contra el



acoso, así como programas de sensibilización y capacitación para prevenir y abordar estas conductas inaceptables.

De los datos, se infiere que los profesionales que son víctimas de acoso laboral se ubica en el personal del sexo femenino recién contratado, esto indica que las conductas del jefe esta orientada a un sector determinado de profesionales, ese hecho parte en la relación jerárquica entre el jefe y subordinado, lo cual se manifiesta en chantaje sexual, lo cual comprende en condicionar al trabajador a cambio de algo, estas proposiciones suelen variar de a poco, es decir, tener una evolución constante, sin embargo, esta suelen tener consecuencias negativas como la pérdida del puesto laboral al no ceder las condiciones del sujeto acosador. Por ende, según Ochoa et al., (2021) precisa el acoso como comportamientos perjudiciales.

Por otro lado, tengamos en cuenta que el acoso laboral debilita la equidad de genero, debido a las propias prácticas culturales establecidas en el contexto social y laboral, esto es, por el poder adquisitivo otorgado al superior jerárquico, pero estas manifestaciones de discriminación estructural se debe a la distribución desigual de poder lo cual parte desde los patrones socioculturales (Política Nacional de Igualdad de Género, 2019), dichos patrones ya establecidos genera privilegio a un sexo determinado y discriminación al otro sexo a partir del poder adquirido. Desde ahí, la igualdad como un derecho fundamental en el entorno laboral suele manifestarse y ajustarse a los intereses del jefe, lo cual afecta la oportunidad laboral del profesional. La poca implementación y monitoreo de la política de igualdad de genero en el entorno laboral por el Estado significa pocos cambios a un inclusión y protección laboral de la mujer en el trabajo.

Tabla 8

Reconocimiento laboral por el buen desempeño

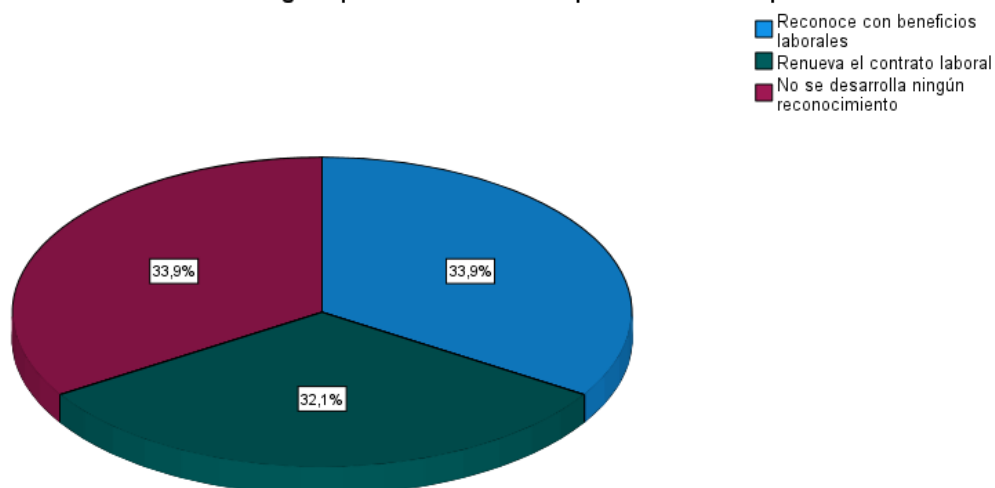
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Reconoce con beneficios laborales	19	33,9%	33,9%	33,9%
Renueva el contrato laboral	18	32,1%	32,1%	66,1%
No se desarrolla ningún reconocimiento	19	33,9%	33,9%	100,0%
Total	56	100,0%	100,0%	

Nota: en la tabla muestra los beneficios laborales y el poco reconocimiento laboral.

Figura 7

Reconocimiento laboral por el buen desempeño

Fiscalía realiza algún tipo de reconocimiento por el buen desempeño



Nota: de la figura indica resultados sobre el reconocimiento laboral.



De la Tabla 8, muestra que el reconocimiento laboral por el buen desempeño se distribuye de manera equitativa entre las diferentes categorías. Un 33.9% de los empleados reciben reconocimiento a través de beneficios laborales, otro 32.1% tienen la oportunidad de renovar su contrato laboral, y el mismo porcentaje del 33.9% no experimenta ningún tipo de reconocimiento. Estos resultados sugieren que, en este contexto, el género no parece influir significativamente en la forma en que se reconoce el desempeño laboral.

Sin embargo, más allá de la distribución equitativa de los reconocimientos, es crucial profundizar en la naturaleza de los beneficios laborales y la renovación de contratos para comprender si existen disparidades sutiles relacionadas con el género. Un análisis más detallado de estos aspectos podría proporcionar una comprensión más completa de la equidad de género en el reconocimiento del desempeño laboral en el contexto específico del Ministerio Público de Puno.

En el entorno laboral, el reconocimiento es una forma de premio al buen desempeño laboral o esta maximiza el rendimiento de productividad laboral, así, el desempeño es el cumplimiento de tareas y responsabilidad dentro de la institución que conlleva al cumplimiento de los objetivos trazados (Oyaque, 2020), ante ello, como forma de vínculo surge el reconocimiento laboral viene a situarse como una forma de agradecimiento que busca fomentar conductas y actividades para mejorar el rendimiento laboral (Da Silva, 2023). Estas concepciones se sitúan como una forma de promoción para que el empleado pueda generar mayor productividad. Sin embargo, en un escenario donde la equidad de género y la política de igualdad de género laboral suelen estar considerados a los intereses de los jefes jerárquicos, de ahí, conforme a los

datos encontrados el reconocimiento laboral por el buen desempeño laboral se manifiesta de forma regular, como también está a veces no suele desarrollarse.

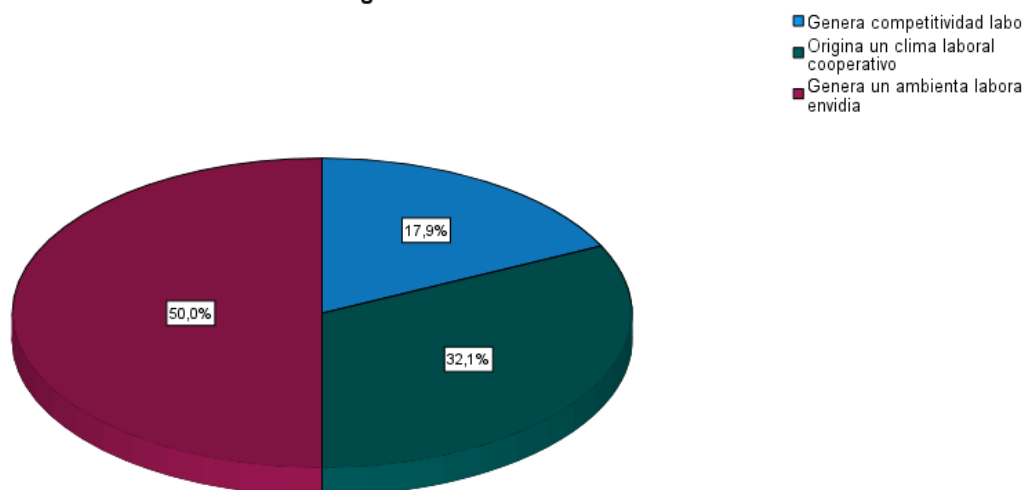
La ausencia de reconocimiento laboral en una institución ocasiona desmotivación, debido a que, la falta de estímulo o beneficio laboral como una forma de motivación genera la poca valoración hacia la institución, asimismo la falta de reconocimiento es una casusa de discriminación, por ende, el reconocimiento en el entorno laboral genera competitividad, pero esta debe ser en condiciones iguales o bajo la igualdad y equidad.

Tabla 9

Reconocimiento y ambiente laboral

			Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Genera un clima laboral competitivo	10	17,9%	17,9%
	Original un clima laboral cooperativo	18	32,1%	50,0%
	Genera un ambiente laboral de envidia	28	50,0%	100,0%
	Total	56	100,0%	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre el ambiente laboral pésimo ante el reconocimiento

Figura 8*Reconocimiento y ambiente laboral***El reconocimiento laboral genera un buen ambiente laboral en la fiscalía**

Nota: en la figura indica resultados del ambiente laboral ante el reconocimiento.

Extraído de la tabla 9,

De la Tabla 9, muestra que el 50% de los empleados perciben que el reconocimiento laboral desigual genera un ambiente de envidia en el lugar de trabajo, mientras que solo el 17.9% considera que esto genera competitividad laboral y el 32.1% percibe un clima laboral cooperativo. Estos datos sugieren que la equidad de género en el reconocimiento del desempeño laboral está lejos de ser alcanzada, ya que la mayoría de los empleados perciben un ambiente laboral negativo debido a esta desigualdad en el reconocimiento.

El análisis de estos datos indica una necesidad urgente de abordar las disparidades en el reconocimiento del desempeño laboral dentro del Ministerio Público de Puno. La alta proporción de empleados que perciben un ambiente de envidia como resultado de esta desigualdad es alarmante y podría tener consecuencias significativas en la moral, la productividad y la satisfacción



laboral. Además, se debe trabajar en la sensibilización y la educación del personal para fomentar una mayor comprensión de la importancia de la equidad de género en el lugar de trabajo, con el fin de crear un entorno laboral más justo y armonioso para todos los empleados.

Según la Política Nacional de Igualdad de Género, Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP, el cumplimiento de la igualdad tiene una evaluación semestral y anual; sin embargo, de los resultados se infiere que un reconocimiento laboral sesgado puede ocasionar un ambiente laboral hostil o de envidia, debido a que los beneficios laborales no se otorgan con una evaluación transparente, estos hechos permiten que el clima laboral dentro de la institución sea con comportamientos y actitudes que generan mayor estrés y desmotivación.

Estas actitudes rompen un ambiente laboral cooperativo y competitivo, por otro lado, un ambiente laboral con poca valoración y motivación afecta la organización institucional, ya que perjudica en lo individual al trabajador al desmotivar, asimismo a nivel institucional ocasiona en la productividad laboral. De ahí, un ambiente laboral toxico afecta en el desempeño laboral y esta en el cumplimiento de los funciones, muchas veces esta suele estar relacionado con la asignación inadecuado de roles, el favoritismo o la preferencia a unos profesionales que no se cumplen con la actitud genera un ambiente toxico.

Tabla 10

Evaluación del desempeño laboral de funciones

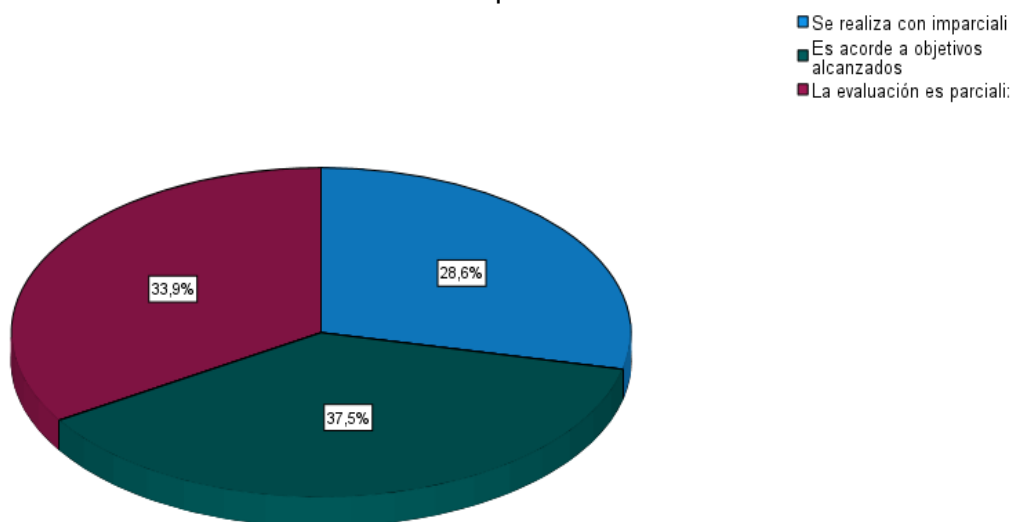
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Se realiza con imparcialidad	16	28,6%	28,6%	28,6%
Es acorde a objetivos alcanzados	21	37,5%	37,5%	66,1%
La evaluación es parcializada	19	33,9%	33,9%	100,0%
Total	56	100,0%	100,0%	

Nota: en la tabla muestra resultados sobre la evaluación acorde a los objetivos alcanzados

Figura 9

Evaluación del desempeño laboral de funciones

Desarrollo de la evaluación del desempeño de funciones en la fiscalía



Nota: en la figura indica resultados sobre la evaluación del desempeño laboral.

Extraído de la tabla



De la tabla 10, muestra que el 37.5% de los empleados consideran que la evaluación de su desempeño laboral es acorde a los objetivos logrados, mientras que un 28.6% perciben que esta se realiza con imparcialidad. Sin embargo, un preocupante 33.9% de los empleados considera que la evaluación es parcializada. Estos resultados sugieren que, aunque una parte considerable de los empleados perciben que la evaluación laboral está alineada con sus logros, existe una proporción significativa que percibe sesgos en el proceso de evaluación, lo que indica una falta de equidad en este aspecto.

El análisis de estos datos destaca la importancia de abordar los sesgos en la evaluación del desempeño laboral dentro del Ministerio Público de Puno. La alta proporción de empleados que perciben que la evaluación es parcializada plantea preocupaciones sobre la equidad de género en este proceso.

4.2. Prueba de hipótesis

Para el análisis estadístico de la hipótesis se ha proseguido con el uso de Chi-cuadrada mediante el programa SPSS v.27, donde:

Ho: La equidad de género en el trabajo no tiene una relación directa con el reconocimiento en el desempeño funciones, Ministerio Público - 2023

Ha: La equidad de género en el trabajo tiene una relación directa con el reconocimiento en el desempeño funciones, Ministerio Público - 2023



Tabla 11

Relación entre equidad de género y reconocimiento del desempeño laboral

	Existe prácticas de reconocimiento en el desempeño laboral		
	Si	No	Total
Existe prácticas de equidad de género en el trabajo	Recuento 15 % del total 26,8%	29 51,8%	44 78,6%
	Recuento 6 % del total 10,7%	6 10,7%	12 21,4%
Total	Recuento 21 % del total 37,5%	35 62,5%	56 100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre el grado de relación entre equidad género y reconocimiento del desempeño laboral.

En los siguiente se ha establecido la fórmula de la hipótesis estadística, donde:

Ho: la equidad de género es independiente a reconocimiento del desempeño laboral,

Ha: la equidad de genero no es independiente a reconocimiento del desempeño laboral,

Tabla 12*Análisis de la prueba de hipótesis genera mediante Chi-cuadrada**Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado	de1,018 ^a	1	,313		
Pearson					
Corrección de continuidad ^b	de,453	1	,501		
Razón de verosimilitud	de,996	1	,318		
Prueba exacta de Fisher				,334	,248
N de casos válidos	56				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,50.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

De la tabla 12, para el análisis de datos estadísticos obtenidos, se ha considerado un nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia de 0.05, de ahí se ha rechazado la H_a y se acepta la H_o , donde no existe relación entre la equidad de género laboral y el reconocimiento del desempeño laboral en el Ministerio Público de Puno, donde el p-valor es 0,313, esto indica que es superior al nivel de significancia de $\alpha=0.05$, de ahí se concluye que la política de igualdad de género es independiente al reconocimiento del desempeño laboral.



De los resultados obtenidos se infiere que la equidad de género no se desarrolla acorde a las políticas de igualdad establecidos por el Estado, puesto que en la institución ante la existencia de estereotipos genera que el reconocimiento laboral por el desempeño laboral sea perjudicial para el trabajador.



CONCLUSIONES

PRIMERA: la equidad de género en el trabajo no tiene una relación con el reconocimiento en el desempeño de funciones, donde se ha verificado que las prácticas para la contratación no se acorde a la paridad lo que vulnera la oportunidad laboral, estas restricciones hacia el género femenino está vinculado a la existencia de la discriminación.

SEGUNDA: se determinó que existe afectación del cumplimiento de rol profesional por los estereotipos de género, ya que en el proceso de contratación se ha observado preferencia por favoritismo y padrinazgo, esto genera la existencia de discriminación estructural serrando brechas a la oportunidad laboral entre varones y mujeres. De ahí, los estereotipos ya determinados por sociocultural generan beneficios laborales a un sector de profesionales con menor carga laboral.

: se determinó que existe afectación al reconocimiento laboral por los estereotipos de género, donde el reconocimiento por el buen desempeño laboral se desarrolla de forma parcializada, ello desmotiva al trabajador en cumplir los objetivos de la institución, por la existencia de estereotipos estructural discriminatorio que ocasiona la desigualdad de trato en el ejercicio de derechos laborales al condicionar de forma desproporcionada las responsabilidades y carga laboral.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: a los estudiantes del área de Derecho, se sugiere realizar investigaciones en nuevas cuestiones que surgieron a partir del estudio que no fueron contestadas, esto es, estudiar los factores que conllevan a la inaplicabilidad de paridad en contratación y reconocimiento laboral.

SEGUNDA.: a la autoridad del Ministerio Público de Puno, se deben implementar políticas y prácticas de contratación más transparentes y basadas en el mérito, que minimicen la influencia del favoritismo y el padrinazgo. Esto podría incluir la adopción de criterios de selección objetivos y la creación de comités de contratación que garanticen la imparcialidad en todo el proceso.

TERCERA: a la autoridad del Ministerio Público de Puno, implementar políticas y prácticas de reconocimiento laboral más transparentes y equitativas, que reconozcan y valoren adecuadamente el desempeño de todos los empleados, independientemente de su género.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Abril, E., Cubillas, M., Domínguez, S., Román, R., & Córdova, M. (2022). Rol de género y percepción de bienestar y felicidad en universitarios del noroeste de México. *Nova Scientia*, 14(28).
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v14n28/2007-0705-ns-14-28-00208.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2022). *La ruta del tránsito al régimen del servicio civil. Elaboración del Manual de Perfiles de Puestos*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3159944/Elaboraci%C3%B3n%20del%20Manual%20de%20Perfiles%20de%20Puestos.pdf>
- Babativa, C. A. (2017). *Investigación cuantitativa*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Barzola, A. (2021). *Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada* [Tesis de Maestría, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRHGO_TE_Barzola_Correa_2021.pdf
- Benavente, M., & Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/101147e6-b9d7-4c18-b579-2a5ac0ca3793/content>
- Brito, M., Sanchez, D., & Procel, M. (2019). Manuales de organización de funciones como piedra angular de la gestión de administración. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 23(92), 34-38.



- Carrasco, R. (2017). *Reconocimiento Laboral y Compromiso Organizacional en el Banco de la Nación—Agencia 1 Trujillo, 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11572/carrasco_rr.pdf?sequence=1
- Centro de Gestión Tributaria. (2016). *Reglamento de Organización y Funciones – ROF*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2035584/ROF%202016.pdf?v=1675106338>
- Cepeda, S., Salguero, O., & Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM LIMITED* [Trabajo de Investigación, Universidad Piloto de Colombia].
<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
- Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. (2022). *Políticas públicas y perspectiva de género: Indicadores, seguimiento y monitoreo*.
<https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/171389/1/Políticas-publicas-perspectivas.pdf>
- Cornejo, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & Sociedad*, 37.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13167/13780>
- Da Silva, D. (2023, julio 23). *Reconocimiento laboral: El poder de los empleados felices*. Blog de Zendesk.
<https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/>



De la Cruz, M., Granados, P., Serrano, A., & Yzarra, Z. (2021). *Incidencia de la equidad de género en la evolución del crecimiento económico de Perú, 2001-2018* [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87f2bea2-8077-4401-85ef-9a3bd18e9372/content>

De Miguel, V., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 38. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Díaz, J., Guevara, R., Marzal, D., & Zurita, J. (2017). *Propuesta de metodología para la certificación de un sistema de gestión de equidad de género en empresas peruanas* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Peru]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10228/DIAZ_GUEVARA_METODOLOGIA_EQUIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez, A., Silva, A., Castorena, A., Barrera, M., & Ramírez, D. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00116.pdf>

Elizondo, J., & Román, K. (2020). Perfil laboral por competencias del puesto de director de carrera en la Universidad Católica de Costa Rica. *Revista Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, 109. <https://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/246/294>



- Gaete, M., & Salgado, C. (2019). *Percepción de equidad de género, equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa Vitivinícola, Maule* [Tesis de Pregrado, Universidad de Talca].
<http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/11852/5/20190047.pdf>
- García, J. (2019). *La Perspectiva de Género en las Instituciones y Políticas Públicas* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648720/Garcia_HJ.pdf?sequence=2
- García, V., D'Adamo, O., & Gavensky, M. (2018). Una tipología de los sesgos y estereotipos de género en la cobertura periodística de las mujeres candidatas. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 24.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/rmop/n24/2448-4911-rmop-24-00113.pdf>
- González, D. (2017). Ambientes colaborativos virtuales para el aprendizaje individual. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 17(2).
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v17n2/1409-4703-aie-17-02-00039.pdf>
- Guillén, A. (2018). *Programa de Reconocimiento en ROSEN* [Trabajo de pregrado, Universidad de San Andrés].
<https://repositorio.udesar.edu.ar/jspui/bitstream/10908/16764/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Guill%C3%A9n%20C%20Agustina.pdf>
- Huamán, C., & Villanueva, M. (2021). *El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73922/Hu>



am%C3%A1n_ACL-Villanueva_HMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaramillo, M., & Campos, D. (2019). *Contratos laborales en el Perú: Dinámica y determinantes*. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE_di98.pdf

Kuznik, A., Hurtado, A., & Espinal, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. *MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, 2. <https://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>

Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Ley N° 28983 (2007). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H939489>

Lifante, I. (2017). Responsabilidad en el desempeño de funciones públicas. *Agence Française de Développement*, XXXIII. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/69855/1/2017_Lifante_AFD.pdf

Llue, A., & Tinoco, M. (2019). *La constitucionalización de la participación política con equidad de género en el Perú año—2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6435/Llue_n%20Falla%20%26%20Tinoco%20Velasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meneses, J. P. (2017). *Percepción de los sesgos en el proceso de selección de personal para un puesto de trabajo del rubro administrativo por los estudiantes de la facultad de administración de una Universidad Privada en Lima Metropolitana* [Tesis de Pregrado, Universidad de San Martín]



de Porres].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2879/meneses_ojph.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Mora, F., & Hooper, C. (2016). Trabajo colaborativo en ambientes virtuales de aprendizaje: Algunas reflexiones y perspectivas estudiantiles. *Revista Electrónica Educare*, 20(2). <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194144435020.pdf>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis* (4ta Edición). https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigaci%C3%B3n.pdf

Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>

Oyaque, S. (2020). *Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo, Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78981/Oyaque_TSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pereyra, O. (2018). "Oportunidades laborales y redes personales en los jóvenes profesionistas" [Tesis de Maestría, Universidad Iberoamericana].



<https://ri.iberomex.mx/bitstream/handle/iberomex/2342/016606s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Política Nacional de Igualdad de Género, Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP (2019).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf?v=1554389372

Prevert, A., Navarro, O., & Bogalska, E. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. *Artículos de Investigación*, 4(1).
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsua/v4n1/v4n1a2.pdf>

Ramírez, B. (s. f.). *Transparencia y Corrupción en las Contrataciones con el Estado: Revisión de Literatura*.

<https://www.caeperu.com/colaboradores/Bryan-O.-Ramirez-Inga/pdf/transparencia-y-corrupcion-en-las-contrataciones-con-el-estado-revision-de-literatura.pdf>

Revilla, A. (2011). La transparencia en la ley de contrataciones del Estado. *Revista de la Facultad de Derecho*, 66, 196-221.

Reyes, R., Moreno, T., & Camacho, M. (s. f.). *Análisis de la equidad de género, en el ámbito laboral, dentro de las empresas privadas e instituciones gubernamentales de Villahermosa, Tabasco, México*.
<http://ru.iiec.unam.mx/3941/1/220-Reyes-Moreno-Camacho.pdf>

Rodríguez, A., & Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>



- Rodríguez, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El Cotidiano*, 134. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513404.pdf>
- Ruiz, O. (2019). *Comunicación y género: Las representaciones de género en los cuadernos de trabajo de matemática de educación básica regular en el Perú para el período 2013-2016* [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14301/RUIZ_BRAVO_LOPEZ_COMUNICACION_Y_GENERO_LAS_REPRESENTACIONES_DE_GENERO_EN_LOS_CUADERNOS_DE_TRABAJO_DE_MATEMATICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Russo, A. (2020). *“Equidad de género en el mercado laboral argentino: Un análisis cuantitativo aplicando la descomposición de Oaxaca-Blinder”* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Sur]. <https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/5682/Russo%2c%20Ana%20Bel%c3%a9n-Tesis%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sandoval, F., & Pernalete, D. (2015). Modelo de gestión de perfiles de cargos por competencia bajo un enfoque ontológico. *gestión de perfiles de cargos por competencia bajo un enfoque ontológico Visión Gerencial*, 2. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899010.pdf>
- Seoane, P. (2011). *Manual de Equidad de Género en el Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2020/01/Libro-Equidad-de-Genero-en-el-trabajo.pdf>
- Tapia, A. (2020). *Análisis de la cuestión de género en el trabajo en el contexto sociocultural actual* [Trabajo de Investigación, Universidad Pontificia



Comillas].

<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/421972/retrieve>

Tocol, C., & Levicoy, C. (2021). Trabajo social, identidades y roles profesionales en contextos de escolarización. *Sophia Austral*, 27. <https://www.scielo.cl/pdf/sophiaaust/v27/0719-5605-sophiaaus-27-17.pdf>

Valencia, L. (2021). Equidad de genero y transformación: Participación y liderazgo laboral de la mujer en Colombia. *Revista Jurídica Austral*, 2(1). <https://ojs.austral.edu.ar/index.php/juridicaaustral/article/view/529/809>

Zabalegui, A. (2003). El rol del profesional en enfermería. *Aquichan*, 3(3). <https://www.redalyc.org/pdf/741/74130304.pdf>



ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PUBLICO PUNO- 2023						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Qué relación existe entre la equidad de genero en el trabajo y el reconocimiento en el desempeño funciones, Ministerio Público - 2023?	Explicar la relación que existe entre la equidad de genero en el trabajo y el reconocimiento en el desempeño funciones, Ministerio Público - 2023	La equidad de genero en el trabajo tiene una relación directa con el reconocimiento en el desempeño funciones, Ministerio Público - 2023	Equidad de genero en el trabajo Reconocimiento del	Oportunidad laboral Estereotipos de genero Reconocimiento laboral Rol profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: cuantitativo • Método: Análisis-sintético • Nivel: explicativo • Diseño: no experimental • Tipo: descriptivo-correlacional • Temporal: transversal • Población: 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica Encuesta • Instrumento: Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO				



<p>¿De que manera los estereotipos de genero afecta el cumplimiento del rol profesional en los trabajadores del Ministerio Público - 2023?</p>	<p>Determinar la afectación del cumplimiento de rol profesional por la existencia de los estereotipos de genero en los trabajadores del Ministerio Público - 2023</p>	<p>La afectación del cumplimiento de rol profesional se debe a la existencia de los estereotipos de genero en los trabajadores del Ministerio Público - 2023</p>	<p>Desempeño de funciones</p>		<ul style="list-style-type: none"> Muestra: 	
<p>¿Como los estereotipos de genero afectan el reconocimient o laboral en los trabajadores del Ministerio Público - 2023?</p>	<p>Determinar la afectación del reconocimient o laboral por la existencia de los estereotipos de género en los trabajadores, Ministerio Público - 2023</p>	<p>La afectación del reconocimient o laboral se debe a la existencia de los estereotipos de género en los trabajadores, Ministerio Público - 2023</p>				



ANEXO 2. CUESTIONARIO PRE CODIFICADO

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Marque con (X) una de las alternativas.

1. Cree usted que se respetan los principios de igualdad de género durante el proceso de contratación
 - a) Si
 - b) No

2. Considera que se valora de forma equitativa las competencias y aptitudes de hombres y mujeres profesionales durante el proceso de contratación
 - a) Si
 - b) A veces
 - c) No

3. Cree usted que se promueve activamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la asignación de responsabilidades laborales
 - a) La responsabilidad es por cargo laboral
 - b) Asignación de carga laboral por antigüedad
 - c) Carga laboral por preferencia

4. Considera que se practica la paridad laboral como una forma de generar oportunidad para hombres y mujeres
 - a) Si
 - b) A veces
 - c) No

5. Considera que en el entorno laboral se ha presentado casos de acoso hacia las mujeres como forma de disminuir la carga laboral
 - a) Si
 - b) A veces
 - c) No

6. Quiénes son las víctimas que presentan mayor escenario de acoso laboral
 - a) Mujeres practicantes
 - b) Personal del sexo femenino recién contratado
 - c) No existe acoso laboral



7. Consideras que la fiscalía realiza algún tipo de reconocimiento por el buen desempeño
 - a) Reconoce con beneficios laborales
 - b) Renueva el contrato laboral
 - c) No se desarrolla ningún reconocimiento

8. Considera que el reconocimiento laboral genera un buen ambiente laboral en la fiscalía
 - a) Genera competitividad laboral 16
 - b) Origina un clima laboral cooperativo 18
 - c) Genera un ambiente laboral de envidia 22

9. Como se Desarrollo de la evaluación del desempeño de funciones en la fiscalía
 - a) Se realiza con imparcialidad
 - b) Es acorde a objetivos alcanzados
 - c) La evaluación es parcializada

10. ¿Considera que existe practicas de equidad de género en el trabajo??
 - a) Si
 - b) No

11. ¿Considera que existe prácticas de reconocimiento en el desempeño laboral?
 - a) Si
 - b) No



ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CACERES VELASQUEZ" JULIACA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE INVESTIGACION



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE TESIS:

ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO PUNÓ - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Hugo Neptali CAVERO AYBAR
- PROFESIÓN : ABOGADO
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
11. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
12. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
15. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
17. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
18. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
20. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha:

Firma del experto
DNI N° 01332589
N° celular: 951965379



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE TESIS:

ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO PUNO - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Néstor BARRANTES SANCHEZ
- PROFESIÓN : ABOGADO
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
51. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
52. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
53. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
54. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
55. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
56. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
57. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
58. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
59. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
60. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

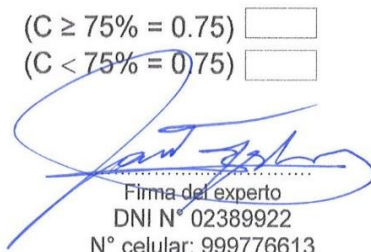
III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha:



Firma del experto
DNI N° 02389922
N° celular: 999776613



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 28 - 11 - 24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ALEXIA CAMILA MAMANI GUTIERREZ

Dirección: AV AVIACION 136

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 60324183

Teléfono: 964186243 email: mg_alexiacamila@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADA

Asesor: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ANÁLISIS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO EN EL
DESEMPEÑO DE FUNCIONES: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN EL MINISTERIO PÚBLICO
PUNO - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): EQUIDAD DE GÉNERO, DESEMPEÑO, IGUALDAD, RECONOCIMIENTO LABORAL, TRABAJO

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Titulo
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.


La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO – P05



Firma de Autor



huella digital

28 - 11 - 24

Fecha