



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIA CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

Incremento del periodo de licencia por paternidad para la
incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno
familiar, Juliaca, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión publica

PRESENTADO POR

Condori Quispe, Richard Dante

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

ASESOR

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

<https://orcid.org/0000-0002-9812-6714>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 29 de diciembre del 2025

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad
Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, el **Bach. CONDORI QUISPE RICHARD DANTE** de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADA:

“Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025”

Por lo tanto, queda expedita para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714
DNI: 09672411

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Richard Dante Condori Quispe identificado con DNI N° 44306312, en nuestra condición de estudiante del programa de estudios de Derecho de la Facultad de la facultad de Ingeniería Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

11%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Juliaca, 23 de Enero del 2026



Richard Date Condori Quispe
DNI: 44306312

CERTIFICACION A LA VUELTA →

23 ENE 2026





**NOTARIA
QUINTANILLA CHACON ALBERTO EUGENIO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 44306312
 Primer Apellido CONDORI
 Segundo Apellido QUISPE
 Nombres RICHARD DANTE

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**CONDORI QUISPE, RICHARD DANTE
DNI 44306312**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 72020958 - Gilmar Cano Apaza

Fecha de Transacción: 23-01-2026 12:56:37

Entidad: 10012037525 - QUINTANILLA CHACON ALBERTO EUGENIO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en: <https://serviciosbiometricos.reniec.gov.pe/identifica3/verification.do>

Número de Consulta: 0122851510



CERTIFICO: LA FIRMA QUE ANTECEDE CORRESPONDE A
 Richard Dante Condori Quispe
 IDENTIFICADO (A) CON: DNI 44306312
 SE LEGALIZA LAS FIRMAS MAS NO EL CONTENIDO
 DE LO QUE DICE.

JULIACA, 23 ENE 2026



ALBERTO EUGENIO CHACON
 NOTARIO DE SAN ROMAN
 JULIACA



DEDICATORIA

Mi tesis la dedico a mis amados padres David y Petronila quien con su amor y apoyo incondicional, he podido superar cada obstáculo en esta vida, llenándome de inspiración para superarme y ser una mejor persona cada día,

A mí amada pareja Naysha Flores, que siempre estás ahí apoyándome con tu amor y cariño incondicional y llenando mí vida de alegría, e ir caminando juntos de la mano y así alcanzar nuestras metas juntos.

A mis queridas hermanas Jessica, Dayse, Carmen, Estefany y Roxana que día a día estuvieron ahí para apoyarme de una manera u otra.

A mis abuelos que están en el cielo, fueron los mejores y aun los extraño.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, sobre todas las cosas, por su incondicional amor y guiar mi camino durante todos estos años, al Dr. Miguel Gerardo Mendoza Vargas, por su apoyo para culminar la presente investigación

RESUMEN

El tema de la presente investigación consiste en un problema jurídico que surge a consecuencia de la desinformación de la licencia de paternidad y desigualdad de la licencia por paternidad y maternidad, siendo el objetivo principal analizar la importancia que conlleva ampliar el periodo de la licencia por paternidad del trabajador para incorporarlo en el cuidado del recién nacido en la familia. El enfoque que uso para la presente investigación es el cualitativo, el tipo es la investigación básica, nivel descriptivo y el diseño de la investigación es fenomenológico, el trabajo de investigación conto con 10 abogados pertenecientes al Colegio de Abogados de Puno, la técnica utilizada fue de encuestas con las preguntas planteadas con respecto al tema. Asimismo, en forma unánime los encuestados consideran que no es suficiente los días designados para la licencia de paternidad y si hay una clara muestra de desigualdad entre la licencia de paternidad y la licencia de maternidad y en algunos casos el desconocimiento, de igual manera en forma unánime consideran que si es necesario incrementar el periodo de licencia por paternidad. La conclusión de la presente investigación que en forma unánime de los abogados consideran de relevancia la modificación de la Ley N° 30807 Ley que concede la licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, dándose a partir de ese hecho una desigualdad.

Palabras claves: Licencia de paternidad, derecho laboral, neonato.

ABSTRACT

The subject of this research is a legal problem arising from misinformation regarding paternity leave and the inequality between paternity and maternity leave. The main objective is to analyze the importance of extending the paternity leave period to allow workers to participate in the care of their newborns within the family. The research approach is qualitative, basic in nature, descriptive in level, and employs a phenomenological design. The study involved 10 lawyers from the Puno Bar Association, and the data collection technique consisted of surveys with questions related to the topic. The respondents unanimously agreed that the number of days designated for paternity leave is insufficient and that there is a clear inequality between paternity and maternity leave, sometimes accompanied by a lack of awareness. They also unanimously agreed that it is necessary to increase the paternity leave period. The conclusion of this investigation, which the lawyers unanimously consider relevant, is the modification of Law No. 30807, the Law that grants paternity leave to workers in the public and private sectors, resulting in inequality.

Keywords: Paternity leave, labor law, newborn.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	¡Error!
Marcador no definido.	
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	i
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
II.1. Situación problemática.....	13
II.2. Formulación del problema.	18
II.2.1. Problema general.....	18
II.2.2. Problemas específicos.	18
II.3. Justificación.	18
II.4. Objetivos.....	19
II.4.1. Objetivo general.	19
II.4.2. Objetivos específicos.	19
II.5. Impacto de la Investigación	19
II.6. Alcances y limitaciones.....	20
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA	21
III.1. Antecedentes de investigación.	21
III.2. Bases Teóricas	25
III.3. Marco conceptual	30
IV. MARCO METODOLÓGICO	36
IV.1. Tipo y nivel de investigación.....	36
IV.2. Diseño de Investigación.....	37
IV.3. Matriz de operacionalización de categorías.....	37
IV.4. Procedimiento de muestreo.....	38
IV.5. Recolección y análisis de la información.	38
IV.6. Aspectos éticos y regulatorios.	39
V. RESULTADOS.....	40

V.1.	Descripción de los resultados.....	40
VI.	DISCUSIÓN.....	42
VI.1.	Discusión de los resultados.....	42
	CONCLUSIONES.....	47
	RECOMENDACIONES.....	48
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
	ANEXOS.....	58
	Anexo 01: Matriz de categorización apriorística o cualitativa.....	59
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de información.....	61
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de investigación.....	64
	Anexo 4: Consentimientos informados.....	70
	Anexo 5: Guía de preguntas resueltas.....	73
	Anexo 6: Evidencia fotográfica.....	80
	Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	83

I. INTRODUCCIÓN

La licencia por paternidad en el Perú, se implementa con la finalidad de promover y fortalecer el desarrollo de la familia y a su vez el artículo 6 y el artículo 7 de la Constitución Política del Perú nos indica sobre las políticas de promoción de un paternidad y maternidad responsable para el cual el estado proporciona diferentes programas de la misma manera nos menciona que los padres tienen deberes y derechos sobre el neonato como son: alimentación, educación, seguridad y finalmente el derecho a la salud, y esto conlleva a los padres a cumplir un rol muy importante en el desarrollo de los hijos y consecuentemente fortalece los lazos familiares (Const., 1993 art. 6 y 7). Sanz (2022) habla sobre la familia como un pilar fundamental, mencionando que la familia es la principal fuente de amor, soporte y seguridad para un pequeño, y finalmente nos da a entender que la familia es un pilar fundamental de nuestra sociedad por lo tanto es importante que todas las familias cuenten con recursos económicos, seguridad, protección, logísticos y aspectos emocionales.

En la actualidad, se debe de indicar que en el ordenamiento jurídico peruano se regula la licencia por paternidad y licencia por maternidad, siendo la licencia de maternidad la más conocida en el ámbito laboral; al respecto es necesario indicar la gran desigualdad de entre los días de licencia y las causas que ameritan su respectivas licencias entre ambos ya que la trabajadora gestante tiene un periodo de 49 (cuarenta y nueve) días descanso antes de que se realice el parto y de 49 (cuarenta y nueve) días de descanso después del parto, permitiendo que el neonato goce de una buena salud nutriéndose a través de la lactancia y los debidos cuidados y finalmente facilitar la recuperación de salud de la madre tanto física y mentalmente.

Congreso de la República del Perú en setiembre del 2009 promulga la ley que concede la licencia por paternidad (Ley 29409, 2009) y en julio del 2018 promulga la modificación que amplía de 4 (cuatro) días hasta los 10 (diez) días que son consecutivos por el nacimiento de un hijo(a) y en casos especiales de 20 (veinte) días por nacimientos extraordinarios como son partos prematuros y múltiples y

por un periodo de 30 (treinta) días cuando el neonato nace con enfermedad congénita terminal o con una discapacidad severa y finalmente cuando la salud de la madre tenga complicaciones grave (Ley 30807, 2018). Mostrando de esta manera una clara desigualdad entre la licencia por paternidad y la licencia por maternidad el cual consta de 98 (noventa y ocho) días de calendario, esta diferencia nos da a entender que existe una clara ineficiencia en promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Finalmente, esta investigación dará a conocer la importancia de extender el periodo de licencia por paternidad dando a conocer los beneficios que conlleva incorporar al padre en el cuidado del neonato para el fortaleciendo en el entorno familiar y finalmente promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres siendo este un beneficio importante para nuestra sociedad.

Por el cual esta investigación cuenta con seis capítulos, siendo el primer capítulo una introducción que da a conocer cuales los lineamientos actuales que comprenden la familia, la licencia por maternidad y la licencia por paternidad y la desigualdad que existe entre ambas.

En el segundo capítulo se observa la problemática actual sobre el tema de investigación partiendo en una explicación como la OIT muestra la realidad en el incremento de la licencia por paternidad en los países y seguidamente se analiza como cada país ha incorporado dentro de su legislación

En el tercer capítulo revisamos la literatura que se han recopilado e incorporamos los antecedentes para la siguiente investigación realizando una exploración en el tema que concede la licencia por paternidad en la actividad pública y privada en el ámbito nacional e internacional, seguidamente de una base teórica que contienen las definiciones sobre familia, licencias laborales, licencia de paternidad, función de la licencia de paternidad y el derecho a la igualdad entre hombre y mujeres y finalmente el marco conceptual que contiene diferentes definiciones que involucran la licencia por paternidad.

En el cuarto capítulo se describe el marco metodológico utilizado para la presente investigación dando a conocer el tipo, nivel y diseño para finalmente analizar los resultados obtenidos.

En el quinto capítulo se presenta los resultados de la investigación explicando los hallazgos obtenidos de la presente investigación.

En el sexto capítulo realizamos la discusión de los resultados obtenidos, para el cual se ha considerado el marco teórico y comparando con los antecedentes.

Y finalmente la presente investigación culmina con las conclusiones y recomendaciones, y continua con las referencias bibliográficas y anexos, seguida de matriz de categorización, fichas de validación y medios probatorios que se adjunta a la presente investigación.

Richard Dante Condori Quispe.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

II.1. Situación problemática.

La Organización Internacional del Trabajo en el año 2014, nos indica que la licencia por paternidad cada vez es más habitual el mismo que es reflejado en 78 de 167 países y en la mayoría de ellos (70) la licencia es remunerada siendo esta una tendencia a una mayor participación de los padres en el cuidado le neonato, desde 1994 al 2013 se ha registrado un mayor aumento en relación a la licencia por paternidad siendo Europa Oriental y Asia Central la encabeza el mayor crecimiento en cuestión del otorgamiento de licencia por paternidad seguidamente por América Latina y el Caribe.

Finalmente puedo concluir que la licencia por paternidad ha tenido u proceso evolutivo muy favorable en todo el mundo, ya que cada país existe la preocupación de la incorporación del padre en el cuidado del neonato conllevando este a una mejor integración del vinculo familiar siendo la familia un pilar principal para la sociedad.

En Argentina siendo uno de los países con más importantes del continente sudamericano es uno de los países más atrasados en relación a las licencias por paternidad, siendo esta de tan solo de 2 (dos) días y este ha conllevado a que los padres de ese país alcen su voz de protestas para extender los días para el cuidado del los neonatos, este problema ha sido llevado al congreso del ese país con la finalidad de extender la licencia por paternidad, la finalidad del “proyecto de ley de cuidar” en igualdad busca extender a 15 (quince) días la licencia por paternidad, el mismo que irá creciendo progresivamente (El Economista, 2022).

Y finalmente una encuesta realizada en la provincia de Buenos Aires muestra que los varones tiene alto desconocimiento sobre las licencias de paternidad, según la Defensoría del Pueblo en su encuesta que realizo

encuestado a trabajadores, revelando un alto índice sobre la desinformación de la licencia de paternidad, dentro de los datos nos informa que un 20% de empleados desconocen sobre la existencia de la licencia de paternidad en su centro de trabajo y el 30% desconoce la duración de la misma, también se muestra una cifra alarmante en el sector privado el cual nos indica que solo el 23% de los empleados mencionaron que no cuentan con licencia por paternidad, lo más preocupante de este sector es que figura un 80% hace el uso de esta licencia a diferencia del sector público donde nos muestra que solo el 61,8% hace uso de esta licencia. (Infocielo, 2023).

En el país norteamericano de México, La Ley Federal del Trabajo nos indica que los hombres gozan con un permiso de el mismo que cuenta con 5 (cinco) días y con goce de sueldo por el nacimiento de un hijo, en el año 2023 los senadores de ese país impulsaron hasta 3 iniciativas para extender el periodo de licencia por un plazo de hasta 6 (seis) semanas, a finales del mismo año la propuesta fue aprobada por la Cámara de Diputados del país mexicano, los mismos que no lograron ser presentadas al pleno, también se debe resaltar que con esa modificación de su marco legal se incentivara a los hombres en su participación en el cuidado de los hijos ya que culturalmente este rol se designa a la madres, y finalmente fomentar la igualdad entre hombres y mujeres como también buscar el interés superior del niño y su derecho a crecer en una familia (Infobae, 2025).

Y de la misma manera Caballero (2022) habla sobre la importancia del rol de papá en el cuidado del recién nacido señalando la importancia del padre en involucrarse en el desarrollo, crianza y cuidados desde los primeros días de vida del neonato, que efectivamente todo tiene que ver con el bebé, a excepción del la lactancia, y que las responsabilidades tienen que ser proporcionales tanto del padre como el de la madre, y que también que es muy importante el cuidado de la madre en el periodo posparto señalando que durante las primeras semanas de vida del neonato, el padre es un pilar importante en el cual la madre se apoya y el cual el bebé debe de

encontrar seguridad, ya que después del nacimiento es importante que se forme un vínculo padre y neonato, pues esta es la base de la relación que tendrá con su hijo.

En el país vecino de Colombia llama la atención el proyecto de reforma laboral que busca ampliar el tiempo de la licencia de paternidad, que a la fecha es de dos semanas, el 19 de agosto del 2025 según infobae, el Congreso del país vecino el 19 de marzo del presente año presentó un proyecto de ley denominado: Licencia de Paternidad Ya, proyecto que fue presentado por la diputada María Fernanda Carrascal, para el cual se pretende aumentar hasta 12 (doce) semanas la licencia de paternidad; para finalizar esta licencia de paternidad, quiere lograr un hito histórico en el país vecino, teniendo como objetivos principales que el niño y/o niña de un desarrollo pleno y emocional todo para que el vínculo entre padre e hijo y/o hija.

En el país de España, se puede apreciar con alegría lo que sucede en dicho país, en el mes de setiembre del presente año el congreso logró aprobar la ampliación del permiso de maternidad y paternidad pasando de 16 semanas a 17 semanas, y es grato indicar a esto se le suma la cantidad de 2 semanas más que son retribuidos todo para el cuidado del neonato, un hecho también interesante mencionar que dicho permiso es de carácter retroactivo esto quiere decir que pueden solicitarlo los hijos e hijas nacidos desde el 2 de agosto del año 2024 (Sanchez, 2025).

Como se puede observar en España ha reconocido el derecho de permiso tanto de maternidad como de paternidad en una forma igualitaria y dentro de su ordenamiento jurídico el padre hace uso de una parte o de la totalidad del permiso que por ley le corresponde, también podemos observar que el Instituto a cargo de la Seguridad Social solo otorgaba el permiso por maternidad cuando el neonato fallece siendo este permiso exclusivo de la mujer ya que solo se le concedía a la madre, y con el presente fallo puede ser cedido hasta un máximo de 17 semanas el

permiso de maternidad al padre, siempre en cuando reúna los requisitos que exige su ordenamiento jurídico.

En el artículo 48 inciso 4 quinto párrafo del Estatuto de los Trabajadores se muestra claramente la unificación de este permiso, nos indica que en el supuesto caso en que fallezca el hijo o hija, y no será reducido este periodo de suspensión, sin diferenciar entre permiso de maternidad y el permiso de paternidad (Estatuto de los trabajadores, 2023).

A nivel nacional, actualmente en la constitución política del Perú en el artículo 4 (Const., 1993 art. 4). Hace mención sobre la protección de la familia, por lo expresado se reconoce el derecho al uso de la licencia de por maternidad y licencia por paternidad en el marco laboral, pero lamentablemente en la actualidad existe una clara diferencia entre el tiempo que se concede de licencia al padre frente a la licencia que se le concede a la madre. Esto nos muestra una serie de causas y esto obviamente nos trae consecuencias que afectan no solo el ámbito laboral sino que también involucra el ámbito social entre otros.

Actualmente la ley N° 30807, norma que modifica la ley 296409, del cual amplía de cuatro (4) días, también menciona las circunstancias donde pueden solicitar la licencia por paternidad, todos los trabajadores del sector público y privado que se conviertan en padres, los mismos que gozaran por el periodo de diez (10) días de calendario consecutivos de licencia con goce de remuneración, ampliándose de 20 (veinte) días en caso de nacimientos prematuros y partos múltiples y finalmente de 30 (treinta) días cuando el neonato nace con una enfermedad congénita terminal como también cuando tenga una discapacidad severa y en caso que la madre tenga complicaciones graves en la su salud (Ley 30807, 2018).

Por lo mencionado podemos apreciar el interés del estado Peruano por velar los intereses de la familia y su debida protección asimismo la

protección del neonato en sus primeros días, asegurándole una vida digna, tal como asegura nuestra constitución.

Adicionalmente en la norma mencionada uno de los casos especiales donde el plazo de la licencia por paternidad se amplía podemos observar en el punto 2.4 se menciona casos extraordinarios como cuando la madre fallece durante el parto o en su defecto hace uso de su licencia por maternidad, el padre del neonato podrá hacer uso de dicha licencia por maternidad y será con goce de haber, de esta manera se hará uso de una acumulación de licencias, siendo esto uno de los aspectos no regulados apropiadamente ya que existe un vacío en el caso de que la madre que fallece no sea trabajadora del sector público o privado, por tal motivo se puede decir que la madre fallecida no contó con el derecho a una licencia por maternidad, por consiguiente podemos observar una clara vulneración a la igualdad de derechos, una vulneración a la protección de la familia y del niño, generando aun más carga procesal de la que ahora se genera.

El informe técnico N° 001541-2020 - Servir, señala que para poder solicitar la licencia por maternidad es acreditar que la madre está embarazada, para lo cual tiene que presentar documentos que se mencionan en el artículo 4 del Reglamento de la Ley 26644, aprobado por el Decreto Supremo 005-2011-TR., para finalizar en el punto 2.8 nos señala que si fallece el neonato durante el uso de la licencia, la licencia no se anula y esto con la finalidad de promover la pronta recuperación de la madre que dio luz (LP Pasión por el Derecho, 2020).

A diferencia de la licencia de maternidad, la licencia por paternidad no cuenta con este caso especial ya que toda muerte tiene consecuencias irreparables tanto para la familia, el neonato, el padre, la madre, y más aun si la madre sufre la pérdida de su neonato, por el cual también queda en evidencia del vacío legal que cuenta dicha norma.

II.2. Formulación del problema.

II.2.1. Problema general

¿Cuál es la importancia de extender el periodo de la licencia por paternidad en la legislación laboral?

II.2.2. Problemas específicos.

P.E.1:

¿Cuáles son los efectos de la desigualdad entre la licencia por paternidad y la licencia por maternidad?

P.E.2:

¿Cuáles son las consecuencias que puede ocasionar la desinformación de los trabajadores sobre su derecho a la licencia por paternidad?

II.3. Justificación.

En el mundo ha estado sujeto a diversos cambios y la integración de la mujer al ámbito laboral ha sido uno de los hechos más memorables dentro de nuestra historia y este mismo ha llevado a que la mujer goce de diferentes derechos entre ellos el derecho a la licencia por maternidad y actualmente no es sorpresa que se ha asumido un discurso de igualdad entre el hombre y la mujer y claramente se ve que existe una desigualdad y es un hecho que los países como son la región son la prueba que aún nos falta una gran camino en recorrer para la igualdad entre hombres y mujeres.

La presente investigación justificara por que es necesaria la ampliación del periodo de licencia por paternidad, de cuáles son sus beneficios y la importancia de la incorporación del padre al cuidado del neonato, creando vínculos y fortaleciendo la familia, y consecuentemente dar por finalizada las ideas machistas, que existe en la actualidad.

Por ende es necesario cambiar la presente norma que el Estado vele por la protección de la familia y el niño siendo este uno de los derechos fundamentales de la persona, y eventualmente el trabajador al acceder una extensión a su licencia por paternidad podrá desempeñar su rol como padre en el cuidado del neonato y finalmente promoviendo una igualdad entre padres y madres en torno a la licencia por paternidad.

II.4. Objetivos.

II.4.1. Objetivo general.

Analizar la importancia que conlleva ampliar el periodo de la licencia por paternidad del trabajador para incorporarlo en el cuidado del recién nacido en la familia.

II.4.2. Objetivos específicos.

O.E.1:

Describir la desigualdad entre la licencia por paternidad y la licencia por maternidad.

O.E.2:

Analizar la el rol que cumple el padre en el cuidado del menor y sus beneficios para la familia.

II.5. Impacto de la Investigación

La presente investigación tiene como finalidad mostrar el impacto muy importante en el ámbito jurídico que traería incrementar los días de licencia por paternidad con la finalidad de incorporar al padre en el cuidado del recién nacido, siendo que a la fecha solo se cuenta con 10 días de licencia de paternidad mostrando la gran diferencia que existe en comparación de la licencia de maternidad, y por este motivo es importante realizar la presente investigación la misma que se realizo con participación de profesionales en el campo jurídico así se pudo mostrar para mostrar la importancia de incrementar los días de licencia

por paternidad para que el padre se incorpore en el cuidado del neonato, y ver los benéficos sociales que traería a la familia como también los problemas que trae el desconocer de la licencia de paternidad, y finalmente conociendo antecedentes de este tipo de investigación es posible realizarla.

II.6. Alcances y limitaciones

Alcances

La presente investigación tiene como alcance analizar la diferencia que existe entre la licencia de paternidad y la licencia de maternidad y los beneficios que conllevaría el incremento de los días de licencia por paternidad para que el padre se incorpore en el cuidado del neonato, para el cual analizaremos las diferentes respuestas que se realizó a los abogados que pertenecen al colegio de abogados de Puno, la misma que conllevará a determinar la importancia de incrementar la licencia de paternidad, en la ciudad de Juliaca.

Limitaciones

La presente investigación tuvo la limitación en cuanto la búsqueda de antecedentes locales, así mismo se puede indicar los escasos de dicho estudio en la ciudad de Juliaca, ya que cuenta con una sola universidad y esta no cuenta con facultades de estudio de la presente investigación.

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

III.1. Antecedentes de investigación.

Internacionales

Salazar (2024), en Colombia, realizó su investigación con el objetivo de encaminar la *“Evolución normativa y jurisprudencial de la licencia de paternidad en la promoción y protección de los derechos laborales en Colombia”*. Para su investigación, se ha utilizado un enfoque cualitativo, de diseño descriptivo y de tipo jurídico, para el cual recolecto diversas fuentes jurídicas y una entrevista semiestructurada. Su investigación nos da a conocer que la evolución jurídica de la licencia por paternidad tiene un progreso satisfactorio en función de protección, igualdad de género y una clara participación en la crianza del neonato.

Garcés (2023), en Ecuador, en su investigación sobre *“El corto periodo de comprende la licencia por paternidad y la necesidad de formular propuestas para su ampliación que permitan garantizar los derechos a la crianza compartida, la corresponsabilidad en el hogar y el desarrollo integral de los niños y niñas”*. El tipo de estudio que utilizo fue de explorativos y descriptivos, utilizando la modalidad de documental, y el método usado fue hipotético, deductivo e inductivo deductivo, se utilizo una encuesta a 100 ciudadanos ecuatorianos entre hombre y mujeres nacidos entre el año 1955 a 2010. En su investigación nos muestra la importancia del padre en la vida de los hijos/as, de la misma manera nos muestra que las generaciones actuales de padres se encuentran mas consientes en el rol del padre en la crianza de los hijos/as.

Burgos y Vaca (2021), en Ecuador, realizó la investigación con la finalidad de determinar *“el incumplimiento de la licencia por paternidad de los trabajadores en Guayaquil, primer trimestre del año 2021”*. Para

la investigación se utilizó el enfoque cualitativo y cuantitativo, participaron 10 trabajadores de diferentes empresas públicas y privadas de la ciudad de Guayaquil, a quienes se le aplicó una encuesta y 3 trabajadores del sector público, se realizó una entrevista, además se empleó el análisis documental. En la presente investigación se puede determinar que el derecho a la licencia de paternidad contribuye al cambio social para poder erradicar un pensamiento sexista y, por lo tanto, generar la igualdad de género.

Esbrí (2020), en España, realizó la investigación con la finalidad de ver el *“Permiso por nacimiento y cuidado del menor: la incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad, regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana”*. Para su investigación ha utilizado diferentes metodologías lo que se denomina metodología interdisciplinar, en su análisis ha estudiado los convenios sectoriales y empresariales de la Comunidad Valenciana con un total de 189 convenios las mismas que se aplicaron en diferentes provincias. La investigación demuestra la importancia del uso de la licencia de paternidad esta con la finalidad para promover y reconocer la importancia de la responsabilidad que tiene el padre ante su familia y el cuidado del recién nacido.

Perrotta (2020) en Uruguay, en su investigación hace un análisis de *“las licencias parentales y la corresponsabilidad de género en Uruguay: las políticas, las prácticas y los mandatos de género en tensión”*, en la que ha utilizado un diseño mixto, transversal y no experimental, enfocándose en una estrategia cualitativa, utilizando encuestas sobre el uso de licencias parentales y los roles de cada género que desempeña en el cuidado del menor. Su investigación nos indica que se ha retomado las posiciones teóricas sobre las relaciones de género, cuidados y políticas de cuidado con la finalidad de orientar los hallazgos. Se observó y se analizó las barreras de asignación moral donde participa la mujer, como son el cuidado la lactancia materna y

recomienda que se pueda mejorar el diseño que abarca el sistema de licencias parentales en el país de Uruguay con la finalidad de lograr un impacto para involucrar el comportamiento paterno en los cuidados, fortaleciendo el cuidado en forma igualitaria.

Nacionales

Casique y Collantes (2025), en Lima, su investigación *“Ampliación de la licencia de paternidad que garantice la corresponsabilidad parental, dinámica familiar y cuidado del neonato”*, utilizando un enfoque cualitativo para el cual busco entender diversas percepciones, experiencias y opiniones como también entrevistas a diferentes profesionales en la materia. Entre sus diferentes conclusiones resalta la propuesta de extender la licencia por paternidad por un periodo hasta 20 días con la finalidad de que el padre apoye a la madre después del nacimiento del neonato.

Santisteban (2022), en Pimentel, su investigación *“modificatoria del artículo 2 de la ley 30807, ley de licencia por paternidad, en defensa del derecho a la igualdad en la legislación peruana”*, utilizando la investigación tipo descriptivo, para el cual se analizo la Ley 30807 y el desarrollo de una sentencia internacional, la misma que tiene relación con el tema de investigación. Su investigación nos demuestra que es insuficiente los días otorgados para la licencia por paternidad, ignorando el desempeño del padre en el cuidado de la madre al nacimiento de su hijo y la misma que no promueve ni fortalece en vínculo familiar.

Boric y Marin (2021), en Lima, en trabajo de investigación sobre *“Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido”*. Se uso un enfoque cualitativo, para el cual conto con la participación de 10 abogados que laboran en el sector público y privado

con especialización en derecho laboral, a quienes se les proporciono cuestionarios sobre el tema compartiendo su punto de vista y su respectivo análisis sobre la licencia de paternidad. Su investigación nos demuestra la ineficacia que los plazos que se otorga a la licencia por paternidad y se requiere la que se modifique del artículo 2 de la Ley N° 30807, Ley que hace mención sobre el derecho a la licencia por paternidad tanto para los trabajadores del sector público como del sector privado.

Rodríguez (2021), en Cajamarca, su investigación sobre *“razón jurídica para igualar la licencia de paternidad en proporción con la licencia de maternidad para instaurar la igualdad de género en el sistema laboral peruano”*, utilizando el método socio-jurídico, donde participaron 140 personas con familia constituida, los mismos que se sometieron a un cuestionario. Nos muestra que se debe de buscar la igualdad entre la licencia por paternidad y la licencia por maternidad, con la finalidad de erradicar la discriminación en contra del hombre o la mujer en su etapa tanto paterna como materna, con la finalidad de dar importancia a sus respectivos roles.

Rafael (2021), en Pimentel, en su investigación sobre *“incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido”*, ha utilizado la investigación tipo aplicada, mixta y se uso una encuesta para la recolección de datos, donde participaron 50 personas conformadas por jueces, abogados y trabajadores del sector privado y público. Conclusión: nos da a conocer que el incremento de la licencia por paternidad es importante para que el padre se integre al cuidado del recién nacido conllevando a que se fortalezca la relación entre padre e hijo, y así poder consolidar el vinculo familiar.

Locales o regionales

En la base de datos consultados no se encontraron antecedentes sobre las variables de estudio publicadas en los últimos 5 años.

III.2. Bases Teóricas

Derecho del Trabajo

Definición

Etimológicamente el término “trabajo” proviene del latín “tripalium” en la antigüedad era un instrumento de tortura y su significado textual era “tres palos”, y su equivalente “labor” que proviene del griego “labeo” y su significado es tambalearse o vacilar bajo un gran peso.

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas que regulan relación que existe entre empleador y empleado, de acuerdo a Boza (2014) esta rama del derecho surge ante la necesidad de brindar protección en relación laboral a la parte más vulnerable que viene a ser el trabajador en relación laboral.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2009) resalta la importancia de que tantos hombres y mujeres la oportunidad de contar con un trabajo de su elección para que genere un ingreso y permitiendo así contar con una vida digna, de igual manera busca la protección social y la no discriminación de ningún tipo de persona sea sexo, edad, grupo étnico o alguna discapacidad.

El principio protector

Dada la desigualdad, desequilibrio y la posición predominante que existe entre empleador y empleado en relación laboral, de esta este principio busca la protección de la parte más débil del contrato el mismo que viene a ser el empleado, Paredes (2018) nos muestra los sub principios que son:

Induio pro-operario, nos da de referencia la Constitución Política del Perú en el artículo 26 inciso 3, regula el principio protector indicando “Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre

el sentido de una norma”, da a entender que en casos de duda o conflicto de leyes este favorece al trabajador.

Norma más favorable

Este principio nos indica que cuando existan varias normas dentro de un determinado conflicto, las autoridades deberán aplicar la norma más favorable para el trabajador.

Condición más beneficiosa

Este principio permite mantener la ventaja alcanzada por el trabajador, de igual manera si a una autoridad le recae la facultad de decidir sobre los conflictos laborales tendrá que considerar cual es más ventajosa para el trabajador.

El principio de igualdad en relación al derecho laboral

Siendo uno de los principales principios el de igualdad laboral este principio prohíbe cualquier tipo de distinción o preferencia basados en raza, sexo religión, color entre otros que pueda afectar o incluso anular la igualdad de oportunidades en el trabajo, de la misma manera Ramirez (2020) menciona que la remuneración debe ser proporcional a la productividad del trabajador y debe de estar influenciado por algún tipo de discriminación asimismo nos presenta 3 (tres) acepciones como son Igualdad ante la ley, igualdad de trato e igualdad de oportunidades

Licencias laborales

Definición de licencia laboral

Dentro del ordenamiento jurídico la licencia laboral se define como: *“prerrogativa o permiso legal que tiene la persona que trabaja para suspender su labor actual, por un tiempo determinado”* (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2023).

Cardenas (2023) nos indica que las licencias laborales son permisos que un trabajador puede solicitar en su centro de trabajo un tiempo determinado por diversos motivos los mismos que son establecidos por

ley pudiendo ausentarse en su puesto de trabajo y continuar recibiendo su salario, para el cual cada trabajador está en la obligación de solicitarla previo aviso salvo excepciones que no fuera posible para el cual deberá justificar ante su organización, también nos da a conocer los tipos de licencia laborales que actualmente existe en diferentes países, y en el Perú se establece diferentes circunstancias para que los trabajadores puedan beneficiarse de esta licencia laboral sin implicar pérdidas de sus ingresos siendo las frecuentes las licencia por maternidad, paternidad, adopción, enfermedad y accidente

Tipos de licencia laboral

En el Perú existen diferentes licencias laborales que cada empleado puede solicitar durante el tiempo que trabajen en su empresa, las licencias que por derecho le corresponde a cada Socia (2022) nos indica cuales son:

Licencia por maternidad

De acuerdo a la Ley N.º 26644 toda trabajadora en periodo de gestación tiene derecho a solicitar una licencia por un plazo de 49 días tanto para su etapa prenatal como para la etapa postnatal.

Licencia por paternidad

Siguiendo la línea anterior La Ley N.º 30807 menciona que todo trabajador tiene una licencia de 10 días remunerados por el nacimiento de un hijo(a).

Licencia por lactancia

La ley N.º 27240 estipula que la madre podrá solicitar una hora de descanso diario para que el bebé pueda lactar, el mismo que será hasta que el bebé cumpla el su primer año.

Licencia por adopción

Conforme a la ley N.º 27409 el trabajador tiene un permiso de 30 días remunerados en caso de adoptar un niño(a) de hasta 12 años.

Licencia sindical

La ley N.º 27912 otorga una licencia de 30 días remunerados por cada año a cada dirigente.

Licencia por familiares graves

Según la ley N.º 30012 los trabajadores pueden solicitar un permiso de 7 días remunerados en caso de que un familiar grave de salud. La misma que se puede extender por 30 días, y esta será tomada de sus vacaciones.

Licencia comité SST

Para este caso, la ley N.º 29783 indica que los miembros que conforman el SST tienen derecho a una licencia de 30 días por cada año con la finalidad de que cumpla su trabajo.

Licencia por asistencia médica a un familiar

Gracias la ley N.º 30119 el trabajador puede solicitar una licencia con la finalidad de ayudar a un familiar, licencia que puede llegar a las 56 horas.

Licencia por ser bombero voluntario

Conforme al Decreto Supremo 001-2017-TR, cada bombero voluntario tiene derecho a solicitar una licencia siendo un motivo que tenga que realizar su actividad, recuperación o desintoxicación.

Licencia de paternidad y su función

En la actualidad se hace más común el término licencia por paternidad, término que se acuña más dentro de nuestra sociedad y los beneficios que trae a la familia por que busca incorporar al padre en el cuidado del neonato, para que pueda asumir sus responsabilidades y su rol como padre.

Por lo mencionado Romero (2018), hace un análisis de la norma y nos indica: la licencia por paternidad cumple una función importante dentro de la sociedad buscado los beneficios tanto para la sociedad como para la familia y que al ser otorgado esta licencia permite al padre pueda asumir su función como padre dentro del cuidado del menor

buscando así una nueva organización con la finalidad de armonizar el trabajo, el hogar y el cuidado familiar y de la misma manera busca la equiparación de derechos y obligaciones de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres y así el padre podrá contribuir en el cuidado del neonato en conjunto con la madre

Derecho a la igualdad entre hombres y mujeres

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) conjuntamente con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el año 2013 preocupados por la desigualdad entre hombres y mujeres pusieron en marcha varias iniciativas con la finalidad dar una respuesta clara a los problemas de conciliación y consecuentemente promover el cuidado igualitario entre hombres y mujeres como también entre familias, mercado, sociedad en general y Estado. Finalmente podemos concluir que ambas entidades promueven la igualdad y combaten la discriminación en el mundo laboral, y consecuentemente lograr una equidad.

Licencia de paternidad en otros países

Kriete (2021) publica un artículo sobre la licencia por paternidad en el Perú, dando una mirada a la legislación comparada en América y Europa siendo:

País	Plazo de Licencia por paternidad	País	Plazo de Licencia por paternidad
Chile	5 días	Canadá	No existe como tal
Colombia	8 días	México	5 días
Bolivia	3 días	Lituania	30
Ecuador	10 días parto	Portugal	20

	normal 15 días por adopción		
Venezuela	14 días	Bulgaria	15
Argentina	2 días	Reino Unido	14
Brasil	20 días	Dinamarca	14
Paraguay	14 días	Polonia	14
Uruguay	3 más 10 días	Australia	14
Estados Unidos	No existe norma, en cambio en los estados California 12 semanas, Nueva Jersey, Rhode Island, Nueva York, Portland y San Francisco.	Francia	11

III.3. Marco conceptual

La familia

Del Aguila (2020), nos da a entender que el concepto de familia no se puede definir de una sola manera sino que hay varias definiciones, por lo tanto podemos decir que considera que la observación es un buen método para ver los efectos de las normas especiales y reconocer el tipo de personas que la conforman, de ser el caso contrario cualquier persona podría considerarse miembro de una familia cuando en realidad no tiene ninguna relevancia de cualquier índole dentro de las relaciones los demás miembros que conforman la familia.

Derecho de la familia y sus principios

En el Perú el derecho de la familia viene a ser igual al ordenamiento jurídico que en la mayoría de los países, siendo las diferencias las leyes y normas vigentes en cada territorio, en un análisis del artículo 4 de la constitución Política del Perú se puede concluir que la familia se rige por los siguientes principios:

- La promoción del matrimonio.
- El amparo a la unión de hecho.
- A la igualdad en categoría de filiación.
- Interés superior del menor.

Neonato

La Organización Mundial de la Salud (2021) describe al recién nacido como “lactante menor a un mes (neonato)” en el documento se muestra la preocupación que se tiene al neonato siendo este muy susceptible a enfermedades para el cual ha creado una serie de normas para el cuidado del neonato, dándonos a entender la importancia el cuidado para su buena salud dentro del primer mes.

Paternidad el vinculo entre padre e hijo(a)

De acuerdo al Diccionario panhispánico del español jurídico (2023) se puede entender que existe una relación entre las personas a quienes el derecho otorga la condición de padre y madre situando al de los hijos, siendo esta realidad biológica recogida por el ordenamiento y conforme a esta se otorga derechos y obligaciones entre ellos, dando a entender que más allá del ámbito biológica que hay entre el padre y el hijo(a) y a partir de ese punto hay otros elementos que definen ese vinculo.

Con relación a la influencia afectiva entre padre e hijo(a) Calvo (2015) redacta un informe para TheFamilyWatch (Instituto Internacional de Estudios Sobre la Familia) profundizando el rol que tienen los padres sobre sus hijos mencionando que su influencia es única e

irreemplazable, y dicho estudio demuestra las diferencias que existen entre los niños que han crecido con o sin padre, demostrando los múltiples beneficios para el niño(a).

Paternidad y trabajo

La relación entre paternidad y trabajo y la llegada de un neonato generan una serie de responsabilidades al padre y combinando el rol paterno con el trabajo la Organización Internacional del Trabajo (2016) en su publicación maternidad, paternidad y trabajo en su página 6 nos indica que ofrece la licencia de paternidad y los beneficios que trae a las empresas haciendo más compatibles en el entorno familiar y esto ayuda a solucionar la disparidad de hombres y mujeres equilibrándose entre ellas y reduciendo la discriminación por motivos de maternidad.

El derecho Laboral y el trabajo

Dentro del Derecho Civil Peruano se desprende el derecho laboral, surgiendo con la finalidad de proteger al trabajador por el cual se ha creado una serie de normas y leyes que el empleador debe cumplir.

El trabajo es una actividad humana primordial para la vida otorgando al hombre la capacidad creadora cuya virtud es transformar las cosas y conferirle un valor, y dentro del punto jurídico es la actividad que se presta mediante un contrato y de esta prestación al empleador surge la contraprestación, que viene a ser el pago ya sea mediante una retribución económica o remuneración. Paredes (2021) concluye que el derecho laboral tiene dos puntos: toda persona tiene derecho a un puesto de trabajo y también tiene derecho a no ser despedido sin causa justa.

Suspensión del contrato de trabajo

Definimos la suspensión de trabajo a la facultad que se otorga a los trabajadores como también a los empleadores, dejar sin efecto en forma temporal las obligaciones de ambas partes en materia laboral, esto no significa que se rompa el vínculo laboral que celebraron ambas

partes, la suspensión del contrato de trabajo son de las siguientes clases tenemos:

La suspensión perfecta

la cual es cuando se cesa temporalmente las obligaciones del trabajador frente a su cargo y el empleador suspende su obligación de pagar la remuneración correspondiente tenemos como ejemplo las licencia por desempeñar cargos cívicos y licencia por servicio militar obligatorio.

La suspensión imperfecta denominada así porque a pesar de suspender temporalmente sus obligaciones el trabajador en el cargo que desempeña, el empleador aun mantiene su obligación de pagar su remuneración siendo algunos ejemplos las vacaciones y las licencias parentales.

La conclusión de Sánchez (2015) nos menciona que las licencias con o sin goce de haber surgen a partir de un contrato de trabajo y finalmente el contrato de plazo indeterminado es donde surge más efectividad en caso de licencias.

Evolución de la Licencia por paternidad

La Organización Internacional del Trabajo en el año 1981 realiza el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares N.º 156, reconoce el rol que cumplen los padres en las responsabilidades que tiene con sus hijos y familiares directos siendo este el inicio de las licencias parentales.

Teniendo la recomendación de la OIT el Perú en el año 2009 promulga la *“Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada”*, otorgando una licencia remunerada por paternidad por el nacimiento de su hijo(a) y con la finalidad de promover y fortalecer la familia, siendo este por un periodo de 4 (cuatro) días hábiles consecutivos, iniciando cuando el trabajador lo indique comunicando a su empleador con un

plazo no menos a los 15 (quince) días naturales siendo este beneficio irrenunciable no pudiendo ser cambiado o pagado en efectivo u otro beneficio. Y en el año 2010 se promulga el reglamento de la Ley N.º 29409 mediante el Decreto Supremo N.º 014-2010-TR, indicando los alcances, duración, remuneración, oportunidad de goce, situación especial, de las comunicaciones, refrendo y finalmente su vigencia.

Luego de 9 años se modifica la Ley N.º 29409 mediante la Ley N.º 30807 publicada en fecha 5 de julio del año 2018 en el Diario Oficial “El Peruano”, modificando el artículo 2º de la ley 29409 que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, siendo los principales cambios: el incremento la licencia por paternidad de 4 (cuatro) días a 10 (diez) consecutivos en caso de parto fuese normal o si fue por cesárea, en el caso de nacimientos múltiples el periodo será de 20 (veinte) días consecutivos, y en el caso que el neonato naciera con enfermedad congénita terminal, una discapacidad severa o que la madre tenga una complicación grave en su salud esta se incrementa hasta 30 (treinta) días consecutivos, computando a partir de la fecha el padre pudiendo ser entre la fecha de nacimiento del hijo(a), de alta otorgado por el centro médico o en su defecto cubre a partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, ahora en el caso que la madre fallezca durante el parto o mientras hace uso de su licencia por maternidad el padre será quien haga uso de dicha licencia con goce de haber siendo esta una acumulación de licencias, esto quiere decir que el padre gozara de los días no utilizados por la madre, finalmente el trabajador que haga uso de esta licencia tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce el mismo que será a partir del día siguiente una vez vencida la licencia por paternidad.

Desinformación del incremento de la licencia por paternidad

A pesar del incremento por el periodo de 10 (diez) días consecutivos de la licencia por paternidad hay una clara muestra de la desinformación

de la ley 30807, según la Agencia Peruana de Noticias (2019) indica que más del 50% (cincuenta por ciento) de peruanos desconocen los beneficios de la ley mencionada, de la misma manera menciona que mas organizaciones se suman para el cumplimiento de la licencia por paternidad y siendo necesario una debida difusión de sus beneficios, finalmente promoviendo la abolición de la desigualdad entre varones y mujeres.

Proyecto de ley que plantea ampliar el periodo de licencia por paternidad

En el mes de marzo del 2024 el Congreso de la República del Perú aprobó el proyecto de Ley que propone ampliar el periodo de licencia por paternidad a 15 (quince) días en casos de parto natural o cesárea y en casos especiales hasta 25 (veinticinco) días, ante esta situación abogados laboristas explican las causas que generarían la ampliación de la licencia por paternidad indicando que la ampliación debe aplicarse en función de los derechos del neonato y en declaraciones para la revista LP Derecho agrega “Una medida como esta se fundamenta técnicamente en el principio de igualdad y no discriminación”, sin embargo también se analizo el impacto económico al aplicarse dicha norma tendría en las empresas, también explica que el empleador será quien asuma los costos de esta licencia pues el proyecto de ley no prevé que este beneficio que es dirigido a los padres sea subsidiado a diferencia que ocurre con la licencia por maternidad que es subsidiado por EsSalud, de tal forma recomienda revisar dicho punto y finalmente añadió *“No cabe duda de que es crucial el involucramiento de ambos padres en el cuidado de los hijos, desde el nacimiento. En esa medida, es necesario ir eliminando este peso de responsabilidad individual que actualmente tienen las madres, y la ampliación de la licencia por paternidad busca ir en ese camino. Ahora, es importante también que se establezcan medidas que procuren no generar una carga económica adicional que podría afectar el desempeño o continuidad de la empresa formal”*.

IV. MARCO METODOLÓGICO

IV.1. Tipo y nivel de investigación.

Enfoque.

La presente investigación se centró en un problema cotidiano que es la desinformación y desigualdad y se ha buscado soluciones para promover la integración del padre en el cuidado del neonato para el cual se ha utilizado el enfoque cualitativo con la finalidad de analizar cada dato e información que ha sido establecido en esta investigación.

Hernández y Mendoza (2018) nos dan a conocer las características que posee el enfoque cualitativo de investigación, procediendo a utilizar la recolección y análisis de datos con la finalidad de descubrir cuáles son de preguntas de investigación o también poder revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.

Tipo.

La presente investigación es básica, el cual se realizó una serie de preguntas planeadas, los mismos que han sido ajustados a los entrevistados. Escudero y Cortez (2018) nos indica que este tipo de investigación se caracteriza por que se enmarca únicamente en los fundamentos teóricos, excluyendo los fines prácticos y finalmente está orientada a descubrir las leyes y principios básicos como también profundizar los conceptos de una ciencia.

Nivel.

Para el presente trabajo se utilizó el nivel descriptivo.

Moreno (2016) nos indica que el nivel de estudio depende de la estrategia que usaremos para la investigación iniciando con el propósito el cuales describir las situaciones y eventos, estos estudios

buscan especificar las propiedades importantes de los grupos, personas, etc y visto desde el punto científico es medir con la mayor precisión posible pudiendo así ofrecernos una la posibilidad de predicción aun si es rudimentaria.

IV.2. Diseño de Investigación

Se tuvo un diseño fenomenológico, ya que el presente trabajo tuvo como propósito principal el explorar, las experiencias de las personas, grupo y comunidad respecto a un fenómeno.

En general podemos iniciar en el proceso de metodología, es identificar el fenómeno que se ha estudiado, una vez hecha la recolección de información las personas involucradas en el fenómeno finalmente se puede realizar una descripción compartida de experiencia entre las personas que participaron. Hernández y Mendoza (2018).

IV.3. Matriz de operacionalización de categorías.

CATEGORÍAS DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
Licencia laboral	Permiso que un trabajador puede solicitar en su centro de trabajo por un tiempo determinado por diversos motivos los mismos que son establecidos por ley pudiendo ausentarse en su centro de trabajo y continuar recibiendo un salario (Cardenas, 2023)	Suspensión imperfecta Licencia por paternidad	Suspensión temporal de sus obligaciones del trabajador, el empleador aun mantiene su obligación de pagar su remuneración (Sanchez, 2015) derecho que tiene el padre a ausentarse de su puesto de trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo o hija, con derecho a remuneración (Decreto Supremo N.º	Abogados colegiados en el Colegio de Abogados de Puno

Derecho al trabajo	Siendo uno de los derechos esenciales para el ser humano, confirmando la libertad de elegir y poder ejercer un trabajo en iguales condiciones sin discriminación alguna (Editorial Etecé, 2025)	El principio protector El principio de igualdad en relación al derecho laboral	014-2010-TR, art. 2) Busca la protección de la parte más débil del contrato el mismo que viene a ser el empleado (Paredes, 2018). Prohíbe cualquier tipo de distinción o preferencia basados en raza, sexo religión, color (Ramirez, 2020).	
---------------------------	---	---	---	--

IV.4. Procedimiento de muestreo.

Para el procedimiento se ha utilizado el muestreo, para la presente investigación se ha contado con la participación de 10 abogados conocedores del derecho laboral, pertenecientes al Colegio de Abogados de Puno.

IV.5. Recolección y análisis de la información.

Para la recolección de información de datos para su respectivo análisis se utilizó la técnica de encuesta, la misma que contó con una guía de preguntas que ha constado de 12 preguntas abiertas, el origen de instrumento ha sido de creación propia, la misma que ha contado con la validación por juicio de expertos, siendo los siguientes:

Nombre del Experto(a)	DNI	Grado/Título	Evaluación
Fredy Frank	01344083	Doctor	Cumple
Gonzales Quispe			

Albert Quispe Añamuro	45033161	Maestro	Cumple
Ronald Pedro Quispe Huanca	42770633	Abogado	Cumple

Asimismo la recolección de datos se realizara en cada centro de trabajo de los entrevistados previa cita finalmente se podrá analizar los datos de forma inductiva utilizando la aproximación fenomenológica y la interpretación jurídica, permitiendo identificar y examinar la información obtenida y finalmente consolidar nuestro objetivo de aumentar el periodo de licencia por paternidad.

IV.6. Aspectos éticos y regulatorios.

El presente trabajo se desarrollara dentro del código de ética e integridad científica de la Universidad Autónoma de Ica, respetando sus principios como son honestidad, rigurosidad, imparcialidad, transparencia, respeto y responsabilidad.

Resolución del Consejo Universitario N° 126-2024-UAI-CU/P, (21 de marzo del 2024).

V. RESULTADOS

V.1. Descripción de los resultados.

Para la recolección de los datos se ha elaborado una “Guía preguntas sobre el incremento del periodo de licencia por paternidad” y lleva como título: “Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025”, para el cual se ha presentado 12 preguntas abiertas a 10 abogados pertenecientes al Colegio de Abogados de Puno.

Sobre el objetivo general, “Analizar la importancia que conlleva ampliar el periodo de la licencia por paternidad del trabajador para incorporarlo en el cuidado del recién nacido en la familia”.

Con relación a la primera categoría: “Licencia laboral”, y consecuentemente las sub categorías: “Suspensión Imperfecta” y “Licencia por paternidad”, todos los participantes tienen pleno conocimiento sobre licencia laboral y sus clases como son la suspensión imperfecta, sus causas y el impacto que puede producir la reincorporación de los empleados a sus centro de trabajo, como también tienen pleno conocimiento sobre la licencia por paternidad, como conocer los alcances de la Ley N° 30807 y cuáles son los mecanismos que conllevaría incrementar el periodo de la licencia por paternidad y que ocasionaría la incorporación del padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar.

Con relación a la segunda categoría: “Derecho al trabajo” y consecuentemente las sub categorías: “Principio protector” y el “Principio de igualdad en relación al derecho laboral”, de la misma manera todos los participantes tienen pleno conocimiento sobre el derecho al trabajo, sus principios en nuestro ordenamiento jurídico y

consecuentemente los principios como son el principio protector y el principio de igualdad en relación al derecho laboral.

Sobre el objetivo específico N° 1, Describir la desigualdad entre la licencia por paternidad y la licencia por maternidad.

En relación a la sub categoría: “Principio de igualdad en relación al derecho laboral”, los participantes están de acuerdo que nuestro ordenamiento jurídico busca proteger de forma equitativa los derechos laborales entre padre y madre.

Sobre el objetivo específico N° 2, Analizar la el rol que cumple el padre en el cuidado del menor y sus beneficios para la familia

En relación a la sub categoría: “Licencia por paternidad”, y nos dan a conocer que es necesario el incremento del periodo de licencia por paternidad asista a la madre y tenga presencia el padre en el seno familiar ya que 10 días son insuficientes para el cuidado del neonato.

Algunos participantes mostraron preocupación sobre la insuficiencia de los días otorgados para la licencia por paternidad, dando a entender que esto afectaría en la relación de padre e hijo (a).

De la misma manera una parte también indica que para fortalecer la familia el padre debe de estar en constante apoyo a la madre después de haber nacido su bebe, para evitar futuros problemas de la madre como son las enfermedades post parto.

VI. DISCUSIÓN

VI.1. Discusión de los resultados.

Después de analizar los resultados de la presente investigación se puede determinar que los abogados que participaron han identificado y de manera unánime que el periodo por licencia por paternidad y que los 10 días de calendario consecutivos que otorga la Ley N° 30807 no son suficientes, de igual manera nos dan a conocer la desigualdad que existe sobre el periodo entre la licencia por paternidad y la licencia por maternidad; también se nos ha mostrado que con el incremento de la licencia por paternidad el padre tendría mayor participación en el cuidado del neonato y consecuentemente se crearía un vínculo más fortalecido entre padre e hijo (a), y de la misma manera el padre haría uso de este periodo en el cuidado de la madre y así fortalecer el entorno familiar. Finalmente con los resultados obtenidos podemos observar que los principios como son de igualdad y el principio protector en relacional derecho laboral no son acatados adecuadamente, ya que en la práctica el periodo actual que cuenta el padre no es suficiente causando un desequilibrio en la responsabilidad del padre con el neonato y debilitando en entorno familiar.

Revisando los antecedentes internacionales iniciamos con la comparación entre los resultados obtenidos con los hallazgos que obtuvo por Salazar (2024), y podemos determinar que concuerdan, en la importancia de la igualdad y la participación del padre en el cuidado del neonato de la misma manera el autor nos muestra como satisfactoriamente se ha dado la evolución jurídica de la licencia por paternidad ha llevado a la protección y a la igualdad en la participación de la crianza del neonato lo mismo que lleva a una similitud con la perspectiva de los abogados entrevistados sobre el incremento del

periodo de la licencia por paternidad la misma que permitiría que el padre asuma su rol dentro del entorno familiar.

Continuando con los antecedentes internacionales podemos mencionar una similitud entre los autores Garcés (2023) y Esbrí (2020), ya que ambos muestran de cómo la ampliación del periodo de la licencia por paternidad beneficiaría al neonato esto a consecuencia de que el padre participaría en mayor tiempo en su crianza y así acortando la desigualdad que existe entre ambas licencias, también podemos destacar como los padres actualmente se involucran más en la crianza de neonato por lo tanto podemos observar la similitud que existe con lo expresado por los abogados entrevistados entorno al incremento de la licencia por paternidad.

Continuando ahora con las coincidencias encontradas entre los antecedentes y los resultados tenemos a Burgos y Vaca (2021) y nos muestran como no se acata el derecho a la licencia por paternidad como también hace mención sobre erradicar el pensamiento sexista y consecuentemente generar una igualdad de género de tal manera coincide los con hallazgos encontrados en la presente investigación que tiene por finalidad el incremento del periodo por licencia de paternidad y de igual manera coincide con los resultados obtenidos.

Finalmente se tenemos como ultimo antecedente internacional a Perrotta (2020) donde se ve con más claridad la desigualdad que existe entre las licencia parentales y como se le asigna a la mujer el cuidado del neonato por una cuestión moral y finamente busca que el padre se involucre en el cuidado neonato y así también podemos indicar que existe una clara búsqueda de la igualdad entre las licencia de paternidad y maternidad, como tal nos demostró en las entrevistas realizadas.

Revisando los antecedentes nacionales tenemos a Casique y Collantes (2025) su investigación tiene una similitud con Rafael (2021) ambas investigaciones buscan el incremento de la licencia por paternidad y teniendo como principal eje que el padre participe activamente en el cuidado del neonato y fortaleciendo la relación de padre e hijo(a) respectivamente y efectivamente también coincide con los mostrados en los hallazgos encontrados en la presente investigación donde los entrevistados nos mencionan como el padre debe participar en el cuidado del neonato.

Continuando con los antecedentes nacionales tenemos a Santisteban (2022) como también Boric y Marin (2021) donde los autores han estudiado e investigado la ley de licencia por paternidad y su modificatoria como los días otorgados para la licencia de paternidad dichos autores aun coincidió con los abogados participantes de la presente investigación y finalmente ambas partes determinan que son insuficientes los días otorgados a los padres por licencia de paternidad.

Finalmente concluyendo con los antecedentes nacionales concluimos con Rodríguez (2021), donde su análisis jurídico pretende igualar la licencia de paternidad con la licencia de maternidad y tener así una igualdad de derechos laborales entre el hombre y la mujer y como se muestra en los resultados también coinciden indicando que si es necesario una equidad de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

De aquí en adelante veremos cómo los resultados de la presente investigación se pueden contrastar los antecedentes con el marco teórico y así comenzamos con los antecedentes internacionales y de la misma manera podemos ver que los autores Salazar (2024), como también Esbrí (2020) y finalmente Perrotta (2020) en sus investigaciones han demostrado un avance significativo la búsqueda de igualar la licencia de paternidad con la licencia de maternidad y teniendo como

efecto una correcta distribución de la responsabilidad con respecto al cuidado del neonato, la cual es muy diferente a nuestra realidad nacional donde se muestra un desdén en relación al incremento del periodo de la licencia por paternidad teniendo como efecto la poca creación del vínculo paternal entre padre e hijo(a) ya que el padre se encuentra con pocos días en el cuidado del neonato, y quedando esto como prueba de que es insuficiente los días otorgados por licencia de paternidad. Analizando las diferencias podemos llegar a ver cuáles son los factores que permitan esta diferencia que pueden ser el tema económico como también desinterés de nuestras autoridades,

Culminando con los antecedentes internacionales tenemos a Garcés (2023) y finalmente a Burgos y Vaca (2021) dichos autores nos mostraron desde una perspectiva social la igualdad de responsabilidad que tiene el padre y la madre con el neonato y ha contraste con nuestro país podemos indicar que a la fecha dicha responsabilidad no se da en forma equitativa asimismo el principio de igualdad que se encuentra descrita en el marco teórico podemos determinar que a la fecha persiste por un proceso socio cultural que quien está a cargo del cuidado del neonato es la madre.

Ahora revisando los autores nacionales Casique y Collantes (2025), Santisteban (2022), finalmente Rodríguez (2021), sus investigaciones concuerdan en que los días otorgados para la licencia por paternidad con insuficientes de igual manera los autores buscan el respectivo incremento del periodo por licencia de paternidad y así tener una igualdad de derechos laborales entre el padre y la madre, en contraste con la presente investigación nuestro diseño fenomenológico nos muestra que se siente una cierta frustración como también una limitación sobre la responsabilidad que tiene el padre con el neonato, muestra de ello es la realidad social que se observa pese a que nuestro ordenamiento jurídico garantiza el principio protector en el derecho laboral, la misma que se muestra en nuestro marco teórico.

Y para finalizar tenemos a Boric Marin (2021) y finalmente a Rafael (2021) quienes aportan con su investigación al buscar la ampliación del periodo por licencia de paternidad de una manera normativa, a diferencia de la presente investigación que no solo busca mostrar los criterios legales sino que también muestra la experiencia vivencial del padre y así explicar cuál es la necesidad de acatar los derechos laborales como son el principio de igualdad como también el de la protección familiar.

CONCLUSIONES

Conclusión del objetivo general: gracias a la investigación podemos determinar la importancia jurídica y social y los beneficios que traería incrementar el periodo de la licencia por paternidad para que el padre pueda incorporarse en el cuidado del neonato en merito a los resultados los abogados entrevistados consideran que los 10 (diez) días otorgados al padre por licencia de paternidad son insuficientes de tal manera esto evita que el padre cumpla con su respectivo rol entorne al cuidado del neonato, salvaguardar la salud del recién nacido como también de la madre, creando así un vinculo familiar sólido y estable ya que las nuevas generaciones son consientes sobre los roles que cumple cada miembro en el entorno familiar.

Conclusión del objetivo especifico 1: podemos concluir que existe la desigualdad entre la licencia por paternidad y maternidad conforme a lo que se ha mostrado en los resultados de los participantes, así podemos observar el trato desigualitario que existe entre ambos periodos afectando así el principio a la igualdad con respecto al derecho laboral y teniendo como consecuencia la poca participación del padre en el cuidado del neonato y recayendo toda la responsabilidad a cargo de la madre.

Conclusión del objetivo especifico 2: Finalmente podemos concluir la importancia que cumple el rol del padre con respecto al cuidado del neonato creando un vinculo más fortalecido entre padre e hijo(a), y consecuentemente una familia mas fortalecida por los lazos familiares, ya que la participación de los padres es fundamental en el crecimiento del ser humano. Conforme a los resultados obtenidos un cierto interés del padre por participar en el cuidado del neonato de la misma manera también podemos observar que existe cierta limitación para que el padre pueda cumplir con su rol ya que el tiempo otorgado no es suficiente lo que y conforme al principio protector del derecho laboral es necesario el incremento del periodo por licencia de paternidad.

RECOMENDACIONES

Primera recomendación: hacia el Congreso de la República del Perú.

Se recomienda la modificación de la ley N° 30807 para realizar el incremento del periodo por licencia por paternidad por el periodo de veintiocho (28) días de calendario consecutivos en casos de parto natural o cesárea periodo que dura el periodo neonatal, treinta y cinco (35) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples y finalmente cuarenta (40) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal, discapacidad severa o complicaciones graves en la salud de la madre

Segunda recomendación: hacia el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.

Se recomienda crear programas de gobierno que ayuden a fomentar el uso de la licencia por paternidad promoviendo la participación del padre en el cuidado del recién nacido, siendo esta dirigida hacia los empleadores y trabajadores del sector público como también del privado, teniendo como finalidad la erradicación de la desinformación que existe sobre la licencia de paternidad.

Tercera recomendación: hacia el Poder Ejecutivo y EsSalud.

Se recomienda estudiar cómo realizar el subsidio total de la licencia de paternidad de la misma manera que como lo hace con la licencia de maternidad promoviendo así la igualdad de los derechos laborales, con la finalidad de equilibrar la participación de los padres en el cuidado del recién nacido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Peruana de Noticias Andina (11 junio 2019) *El 53% de padres desconoce que licencia por paternidad subió a 10 días.*

<https://andina.pe/agencia/noticia-el-53-padres-desconoce-licencia-paternidad-subio-a-10-dias-755195.aspx>

Boric J. y Marin A. (2021). *“Ley 29409 licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, vulneración al derecho de igualdad y cuidado del recién nacido”*[Trabajo para obtener el título de abogado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68774/Borcic_AJA-Marin_PAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Boza G. (2014) *Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. THEMIS Revista de Derecho.*

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

Burgos A. y Vaca M., (2021). *“Incumplimiento de la licencia por paternidad de los trabajadores en Guayaquil, primer trimestre del año 2021”*[Tesis para Titulación, Universidad de Guayaquil, Ecuador]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil.

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/57998/1/BDER-TPrG%20211-2021%20Anyury%20Burgos-%20Marjorie%20Vaca.pdf>.

Caballero P. (30 junio 2022). *Rol de papá en el cuidado del recién nacido.*

TecSalud. <https://blog.tecsalud.mx/portal-de-papas/rol-de-papa-en-el-cuidado-del-recien->

[nacido#:~:text=Durante%20las%20primeras%20semanas%20de,que%20te ndr%C3%A1s%20con%20tu%20hijo.](https://blog.tecsalud.mx/portal-de-papas/rol-de-papa-en-el-cuidado-del-recien-nacido#:~:text=Durante%20las%20primeras%20semanas%20de,que%20te ndr%C3%A1s%20con%20tu%20hijo.)

Calvo, M. (abril 2015). *La importancia de la figura paterna en la educación de los hijos: estabilidad familiar y desarrollo social.*

<https://www.thefamilywatch.org/wp-content/uploads/Informe20151.pdf>

Cardenas, A. (25 enero 2023). *Tipos de licencias laborales: ¿Cuáles existen en Latinoamérica?. Blog de Visma.* <https://latam.visma.com/blog/tipos-de-licencias-laborales-cuales-existen-en-latinoamerica/>

Casique Y. y Collantes G. (2025). “*Ampliación de la licencia de paternidad que garantice la corresponsabilidad parental, dinámica familiar y cuidado del neonato*”. [Trabajo para la obtención de título de abogada, Universidad Femenina del Sagrado Corazon]. Repositorio Institucional UNIFÉ. <https://repositorio.unife.edu.pe/item/3768f9ba-2fe9-4997-ae32-c8fac192ded7>

Congreso de la República del Perú. (2009, 19 de setiembre). *Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada*, Diario Oficial El Peruano N° 402909. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos//2006_2011/ADLP/Normas_Legales/29409-LEY.pdf

Congreso de la República del Perú. (2018, 04 de julio). *Ley que modifica la ley 29409. Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada*, Diario Oficial El Peruano N° 1666491-2. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297247/ley-que-modifica-la-ley-29409-ley-que-concede-el-derecho-de-ley-n-30807-1666491-2.pdf?v=1551912223>

Del Aguila, J. (13 mayo 2020). *¿Existe una definición de familia?. LP Pasión por el Derecho.* <https://lpderecho.pe/existe-una-definicion-de-familia-por-juan-carlos-del-aguila/>

Diario El Peruano (2018). *Ley que modifica la ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-la-ley-29409-ley-que-concede-el-derecho-de-ley-n-30807-1666491-2/>

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2023). Licencia laboral. <https://dpej.rae.es/lema/licencia-laboral>

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2023). Paternidad. <https://dpej.rae.es/lema/paternidad#:~:text=Civ.,derechos%20y%20obligaciones%20entre%20ellos>

Editorial Etecé (08 de agosto del 2025). *“Derecho al Trabajo”*. <https://concepto.de/derecho-al-trabajo/>

El Economista (19 junio 2022). *Argentina busca una ley que la equipare a otros países en licencias parentales inclusivas*. <https://eleconomista.com.ar/actualidad/argentina-busca-una-ley-equipare-otros-paises-licencias-parentales-inclusivas-n54097>.

Esbrí I. (2020). *“Permiso por nacimiento y cuidado del menor: la incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad. Regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana”*[Tesis de doctorado, Universitat Jaume I, España]
RepositoriUniversitat Jaume I
https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/669926/2020_Tesis_Esbrí%20Navarro_Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1->

[Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf](#)

Estatuto de los trabajadores. (2023). *Biblioteca Jurídica*.

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139.

Garces, C. (2023). *“El corto periodo de comprende la licencia por paternidad y la necesidad de formular propuestas para su ampliación que permitan garantizar los derechos a la crianza compartida, la corresponsabilidad en el hogar y el desarrollo integral de los niños y niñas”*. [Trabajo para la obtención del título de abogada de los tribunales de la república del Ecuador, Universidad Internacional SEK].

<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5069>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). ***Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta***, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education

Infobae (28 julio 2025). *El gobierno llega a un acuerdo para aprobar nuevos permisos de nacimiento y cuidados ante posibles sanciones de la Unión Europea*. <https://www.infobae.com/espana/2025/07/28/el-gobierno-aprueba-nuevos-permisos-de-nacimiento-y-cuidados-para-evitar-una-sancion-de-la-union-europea/>

Infobae (19 agosto 2025) *Radican proyecto de ley para modificar la licencia de paternidad en Colombia: de esto se trata*. <https://www.infobae.com/colombia/2025/08/19/radican-proyecto-de-ley-para-modificar-la-licencia-de-paternidad-en-colombia-de-esto-se-trata/>

Infocielo (04 enero 2023). *Hasta 30 días de licencia por paternidad: buscan equidad en los quehaceres del hogar cuando llega un hijo*
<https://www.infobae.com/america/mexico/2023/01/04/hasta-30-dias-de->

licencia-por-paternidad-buscan-equidad-en-los-quehaceres-del-hogar-cuando-llega-un-hijo/.

Infocielo (01 marzo 2023). *Una encuesta mostró que los varones tienen alto desconocimiento sobre licencias por paternidad.*

<https://infocielo.com/licencias/una-encuesta-mostro-que-los-varones-tienen-alto-desconocimiento-licencias-paternidad-n757154>

Kriete, K. (2021). *La licencia de paternidad en el Perú: ¿un derecho del padre trabajador o un derecho del hijo/hija?*. Lumen, 17(1), 152-172.

<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2395/2604>

LP Pasión por el Derecho (09 noviembre 2020). *Licencia por maternidad persiste aunque recién nacido fallezca [Informe 001541-2020-Servir].*

<https://lpderecho.pe/licencia-por-maternidad-persiste-aunque-recien-nacido-fallezca-informe-001541-2020-servir/>.

Moreno, E. (5 de diciembre 2016). *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis.* [https://tesis-investigacion-](https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2016/12/niveles-de-investigacion-cientifica.html#:~:text=Nivel%20Descriptivo,%2C%20grupos%2C%20comunidades%2C%20etc)

[cientifica.blogspot.com/2016/12/niveles-de-investigacion-cientifica.html#:~:text=Nivel%20Descriptivo,%2C%20grupos%2C%20comunidades%2C%20etc](https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2016/12/niveles-de-investigacion-cientifica.html#:~:text=Nivel%20Descriptivo,%2C%20grupos%2C%20comunidades%2C%20etc)

Organización Internacional del Trabajo (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.*

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156#A19

Organización Internacional del Trabajo (2009). *Conocer los del Trabajo Derechos Fundamentales en el Trabajo.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2013). *Trabajo decente y cuidado compartido hacia una propuesta de parentalidad*.
https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/113B09_86_span.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (2016). *MATERNIDAD, PATERNIDAD Y TRABAJO Pequeños pasos para lograr grandes resultados*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf.

Organización Mundial de la Salud (2021), *Normas para mejorar la calidad de la atención a los recién nacidos enfermos o de pequeño tamaño en los establecimientos de salud*.
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/341557/9789240017245-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Reci%C3%A9n%20nacido%20Lactante%20menor%20de%20un%20mes%20\(neonato\).&text=Reci%C3%A9n%20nacido%20que%20pesa%20menos,de%20bajo%20peso%20al%20nacer](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/341557/9789240017245-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Reci%C3%A9n%20nacido%20Lactante%20menor%20de%20un%20mes%20(neonato).&text=Reci%C3%A9n%20nacido%20que%20pesa%20menos,de%20bajo%20peso%20al%20nacer))

Paredes, J. (10 julio 2018). *Los principios del derecho del trabajo: el principio protector*. *LP Pasión por el Derecho*. https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/#_ftn11

Paredes, J. (1 mayo 2021). *Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo*. *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>

Perrotta V. (2020). *“Las licencias parentales y la corresponsabilidad de género en Uruguay: las políticas, las prácticas y los mandatos de género en tensión”* [Tesis de doctorado, Universidad de la República Uruguay, Uruguay]. Conocimiento libre repositorio institucional.
https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/27486/1/TD_PerrottaValentina.pdf.

Rafael F. (2021). *“Incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido”* [Trabajo para obtener el título de abogada, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio institucional USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8759/Rafael%20Campos%20Flor%20del%20Roc%C3%ADo.pdf?sequence=1>

Ramirez (2020). *Principio de igualdad en el derecho laboral*. Grupo Verona.
<https://grupoverona.pe/principio-de-igualdad-en-el-derecho-laboral/>

Rodríguez I. (2021). *“Razón jurídica para igualar la licencia de paternidad en proporción con la licencia de maternidad para instaurar la igualdad de género en el sistema laboral peruano”* [Trabajo para la obtención de título de abogado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel]. UPAGU repositorio institucional.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1959/Tesis%20-%20Rodr%C3%adquez%20Casta%C3%b1eda.pdf?sequence=1&isAllowed=1>

Romero, M. (30 octubre 2018). *Licencia por paternidad*. LUMEN, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/1223/1248>

Salazar, A. (2024). *“Evolución normativa y jurisprudencial de la licencia de paternidad en la promoción y protección de los derechos laborales en Colombia”*. [Trabajo de investigación como opción de grado para optar el

titulo de abogada, CorporacionUnivercitaria del Caribe – CECAR].

Repositorio Digital Institucional de CECAR, REDICE.

<https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/10512>

Sanchez, M. (setiembre 2025). *Aprobada la ampliación del permiso de maternidad y paternidad: cuando entra en vigor y quienes pueden pedirlo.*

<https://www.elmundo.es/como/2025/09/10/68c15630e4d4d8eb418b456e.html>

Sánchez, R. (junio 2015). *La suspensión del contrato de trabajo: clases y causales. Soluciones Laborales N° 90.*

http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe03-07-2015.pdf

Sánchez, R. (junio 2015). *La suspensión del contrato de trabajo: clases y causales. Soluciones Laborales N° 90.*

<https://es.scribd.com/document/629215608/Sanchez-Zapata-Ronni-David-La-suspension-del-contrato-de-trabajo-clases-y-causales>

Santisteban E. (2022). *“Modificatoria del artículo 2 de la Ley 30807, ley de licencia por paternidad, en defensa del derecho a la igualdad en la legislación peruana”*. [Trabajo para optar el título de abogado, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio institucional USS.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9917/Santisteban%20Sandoval%20Evert%20Paul.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanz E. (04 febrero 2022). *La familia: un pilar básico de la sociedad. Eres Mamá.*

<https://eresmama.com/familia-pilar-basico-sociedad/>

Soscia (25 octubre 2022). *¿Cuáles son las licencias que pueden solicitar los trabajadores?*. <https://soscia.pe/consultas/licencias-laborales-en-el-peru/>

Trabajo y promoción del empleo. (15 de diciembre del 2010). *Reglamento de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.* [DECRETO SUPREMO N° 014-2010-TR].

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7A2388973C82F5D2052581A600722263/\\$FILE/2.Reglamento Ley N%C2%BA 29409,Ley que concede derecho licencia paternidad trabajadores actividad p%C3%BAblica-privada.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7A2388973C82F5D2052581A600722263/$FILE/2.Reglamento%20Ley%20N%C2%BA%2029409,Ley%20que%20concede%20derecho%20licencia%20paternidad%20trabajadores%20actividad%20p%C3%BAblica-privada.pdf)

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

Título: Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025.

Responsables: Condori Quispe, Richard Dante

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>Síntesis de la situación problemática</p> <p>En el Perú la licencia por paternidad es de 10 días por el cual analizaremos la importancia de incrementar el periodo de licencia por paternidad para impulsar una participación activa del padre en el cuidado del neonato beneficiado el entorno familiar</p>	<p>Problema general.</p> <p>¿Cuál es la importancia de extender el periodo de la licencia por paternidad en la legislación laboral?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Analizar la importancia que conlleva incrementar el periodo de la licencia por paternidad en la legislación laboral para incorporar al padre en el cuidado del neonato para mejorar el entorno familiar.</p>	<p>Periodo de licencia de paternidad</p> <p>Familia</p> <p>Neonato</p> <p>Licencia de paternidad en otros países</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación. Fenomenológico</p> <p>Población y muestra. 10 abogados pertenecientes al Colegio de Abogados de Puno</p> <p>Técnicas de instrumentos Encuesta</p>
	<p>Problemas específicos.</p> <p>P.E.1:</p> <p>¿Cuáles son los efectos de la desigualdad entre la licencia por paternidad y la licencia por</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>O.E.1:</p> <p>Describir la desigualdad entre la licencia por</p>	<p>Incorporación del padre al cuidado del neonato</p> <p>Participación del</p>	

	<p>maternidad?</p> <p>P.E.2: ¿Cuáles son las consecuencias que puede ocasionar la desinformación de los trabajadores sobre su derecho a la licencia por paternidad?</p>	<p>paternidad y la licencia por maternidad.</p> <p>O.E.2: Analizar la el rol que cumple el padre en el cuidado del menor y sus beneficios para la familia.</p>	<p>padre en el cuidado</p> <p>Desinformación de la licencia por paternidad</p>	
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información



**U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A**

**GUIA DE PREGUNTAS SOBRE EL INCREMENTO DEL PERIODO DE
LICENCIA POR PATERNIDAD**

Datos del entrevistado:

Nombres y Apellidos: _____

Centro de Trabajo: _____

Fecha: _____

**BRINDE SU RESPUESTA EN LOS ESPACIOS EN BLANCO ENTRE CADA
PREGUNTA:**

Título: Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025

Licencia laboral
Suspensión imperfecta

1. ¿Conoce usted las clases de suspensión del contrato de trabajo?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Cree usted que las causas de la suspensión del contrato de trabajo son adecuadas para el empleado actual?

.....
.....
.....
.....
.....

3 ¿Usted considera que la suspensión imperfecta causa un impacto positivo una vez reincorporado en su centro de trabajo el empleado?

.....
.....
.....
.....
.....

Licencia laboral
Licencia por paternidad

4. ¿Conoce usted La Ley N° 30807 modifica la Ley N° 29409 ley que concede la licencia por paternidad y sus alcances?

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Usted cree que los días concedidos a la licencia por paternidad, sean suficientes para fortalecer la relación padre e hijo(a)? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Está usted de acuerdo con la cantidad de días de licencia por paternidad en el Perú otorgado a los empleados? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

Derecho al Trabajo
Principio protector

7. ¿Conoce usted cuales son los principios fundamentales del derecho al trabajo en nuestro ordenamiento jurídico?

.....
.....
.....
.....
.....

8. ¿Cree usted que en la actualidad se aplica el principio protector dentro de los procesos que llevan los empleados?

.....
.....
.....
.....
.....

.....
9. ¿Conoce usted algún caso donde el empleado ha sido beneficiado con el principio protector y si está de acuerdo con la resolución final? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

Derecho al Trabajo
El principio de igualdad en relación al derecho laboral

10. ¿Usted cree usted que nuestro ordenamiento jurídico peruano busca proteger de forma equitativa los derechos laborales del padre y de la madre?

.....
.....
.....
.....

11. ¿Usted Considera que el incremento de la licencia por paternidad buscaría eliminar la desigualdad en los derechos laborales?

.....
.....
.....
.....

12. ¿Usted cree que existe una discriminación laboral entorno al periodo que se otorga al padre por licencia por paternidad?

.....
.....
.....
.....

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de investigación



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025.

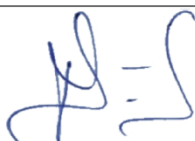
Nombre del Experto: Freddy Frank Gonzales Quispe

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Apellidos y Nombres del validador: Gonzales Quispe Freddy Frank
 Grado académico: Doctor
 N°. DNI: 01344083

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025.

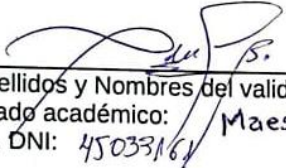
Nombre del Experto: Albert Quispe Añamuro

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Apellidos y Nombres del validador: Quispe Añamuro Albert
 Grado académico: Maestro
 N°. DNI: 45033161

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025.

Nombre del Experto: Ronald Pedro Quispe Huanca

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Ronald P. Quispe Huanca
 ABOGADO
 ICAP N° 2415

Apellidos y Nombres del validador: Quispe Huanca Ronald Pedro
 Grado académico: Abogado
 N°. DNI: 42770633

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Consentimientos informados

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Estudiante del programa académico de contabilidad

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la importancia del Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025.

Al participar del estudio, deberá resolver 1 cuestionario de 12 preguntas, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario denominado "cuestionario sobre: "guía de preguntas sobre el incremento del periodo de licencia por paternidad." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera física.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Juliaca, ⁰⁵..... de diciembre del 2025

Firma: 
Apellidos y nombres:
DNI:
C.A.P.



CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Estudiante del programa académico de contabilidad

05

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la importancia del Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025.

Al participar del estudio, deberá resolver 1 cuestionario de 12 preguntas, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario denominado "cuestionario sobre: "guía de preguntas sobre el incremento del periodo de licencia por paternidad." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera física.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Juliaca, 5 de diciembre del 2025

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI: ...

C.A.P.,

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Estudiante del programa académico de contabilidad

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la importancia del Incremento del periodo de licencia por paternidad para la incorporación al padre en el cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca, 2025.

Al participar del estudio, deberá resolver 1 cuestionario de 12 preguntas, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario denominado "cuestionario sobre: "guía de preguntas sobre el incremento del periodo de licencia por paternidad." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera física.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Juliaca, de diciembre del 2025

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:

C.A.P.



Anexo 5: Guía de preguntas resueltas



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

GUIA DE PREGUNTAS SOBRE EL INCREMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR PATERNIDAD

Datos del entrevistado:

Nombres y Apellidos: DAVID CANTO RAMIREZ

Centro de Trabajo: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Fecha: CINCO DE DICIEMBRE DEL DOS MIL VEINTICINCO

BRINDE SU RESPUESTA EN LOS ESPACIOS EN BLANCO ENTRE CADA
PREGUNTA:

Titulo: Incremento del periodo de licencia por
paternidad para la incorporación al padre en el
cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca,
2025

Licencia laboral

Suspensión imperfecta

1. ¿Conoce usted las clases de suspensión del contrato de trabajo?

Si
.....
.....
.....
.....

2. ¿Cree usted que las causas de la suspensión del contrato de trabajo son
adecuadas para el empleado actual?

Si
.....
.....
.....
.....

1

3 ¿Usted considera que la suspensión imperfecta causa un impacto positivo una vez reincorporado en su centro de trabajo el empleado?

..... No

Licencia laboral
Licencia por paternidad

4. ¿Conoce usted La Ley N° 30807 modifica la Ley N° 29409 ley que concede la licencia por paternidad y sus alcances?

..... Si

5. ¿Usted cree que los días concedidos a la licencia por paternidad, sean suficientes para fortalecer la relación padre e hijo(a)? ¿Por qué?

..... No, porque el tiempo es insuficiente

6. ¿Está usted de acuerdo con la cantidad de días de licencia por paternidad en el Perú otorgado a los empleados? ¿Por qué?

..... No, porque los diez días no apoyan a que se pueda relacionar con su bebé

Derecho al Trabajo
Principio protector

7. ¿Conoce usted cuales son los principios fundamentales del derecho al trabajo en nuestro ordenamiento jurídico?

..... Si

8. ¿Cree usted que en la actualidad se aplica el principio protector dentro de los procesos que llevan los empleados?

..... Si

2

.....
.....
.....
9. ¿Conoce usted algún caso donde el empleado ha sido beneficiado con el principio protector y si está de acuerdo con la resolución final? ¿Por qué?

No

Derecho al Trabajo

El principio de igualdad en relación al derecho laboral

10. ¿Usted cree usted que nuestro ordenamiento jurídico peruano busca proteger de forma equitativa los derechos laborales del padre y de la madre?

Si

11. ¿Usted Considera que el incremento de la licencia por paternidad buscaría eliminar la desigualdad en los derechos laborales?

talvez

12. ¿Usted cree que existe una discriminación laboral entorno al periodo que se otorga al padre por licencia por paternidad?

No



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

GUIA DE PREGUNTAS SOBRE EL INCREMENTO DEL PERIODO DE LICENCIA POR PATERNIDAD

Datos del entrevistado:

Nombres y Apellidos: _____

Centro de Trabajo: _____

Fecha: 05 DE DICIEMBRE DE 2025

BRINDE SU RESPUESTA EN LOS ESPACIOS EN BLANCO ENTRE CADA
PREGUNTA:

Titulo: Incremento del periodo de licencia por
paternidad para la incorporación al padre en el
cuidado del neonato en el entorno familiar, Juliaca,
2025

Licencia laboral

Suspensión imperfecta

1. ¿Conoce usted las clases de suspensión del contrato de trabajo?

..Si.....
.....
.....
.....

2. ¿Cree usted que las causas de la suspensión del contrato de trabajo son
adecuadas para el empleado actual?

..Si.....
.....
.....
.....

1

3. ¿Usted considera que la suspensión imperfecta causa un impacto positivo una vez reincorporado en su centro de trabajo el empleado?

Si.....
.....
.....
.....

Licencia laboral
Licencia por paternidad

4. ¿Conoce usted La Ley N° 30807 modifica la Ley N° 29409 ley que concede la licencia por paternidad y sus alcances?

Si.....
.....
.....
.....

5. ¿Usted cree que los días concedidos a la licencia por paternidad, sean suficientes para fortalecer la relación padre e hijo(a)? ¿Por qué?

Si, dado que los días brindados es comprensible y razonable, ya que en ese tiempo no se define la relación padre e hijo(a), si no en el devenir de la vida.....
.....

6. ¿Está usted de acuerdo con la cantidad de días de licencia por paternidad en el Perú otorgado a los empleados? ¿Por qué?

Si, dado que en la actualidad son 10 días y en casos especiales ampliados de 20 a 30 días, tiempo prudencial para la asistencia y presencia del padre en el seno familiar.....
.....

Derecho al Trabajo
Principio protector

7. ¿Conoce usted cuales son los principios fundamentales del derecho al trabajo en nuestro ordenamiento jurídico?

Si.....
.....
.....
.....

8. ¿Cree usted que en la actualidad se aplica el principio protector dentro de los procesos que llevan los empleados?

Si.....
.....

2

.....
.....
.....
9. ¿Conoce usted algún caso donde el empleado ha sido beneficiado con el principio protector y si está de acuerdo con la resolución final? ¿Por qué?
Si, al empleador se le exige laborar y respetar los parámetros legales en temas laborales

Derecho al Trabajo

El principio de igualdad en relación al derecho laboral

10. ¿Usted cree que nuestro ordenamiento jurídico peruano busca proteger de forma equitativa los derechos laborales del padre y de la madre?

Si

11. ¿Usted Considera que el incremento de la licencia por paternidad buscaría eliminar la desigualdad en los derechos laborales?

No

12. ¿Usted cree que existe una discriminación laboral entorno al periodo que se otorga al padre por licencia por paternidad?

No

Anexo 6: Evidencia fotográfica







Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud



1768344162_TESIS CONDORI QUISPE RICHARD DANTE.docx

📅 2026

📅 2026

🎓 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:546276093

Fecha de entrega

14 ene 2026, 5:39 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

16 ene 2026, 8:48 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1768344162_TESIS CONDORI QUISPE RICHARD DANTE.docx

Tamaño del archivo

12.9 MB

83 páginas

13.432 palabras

77.712 caracteres






11% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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