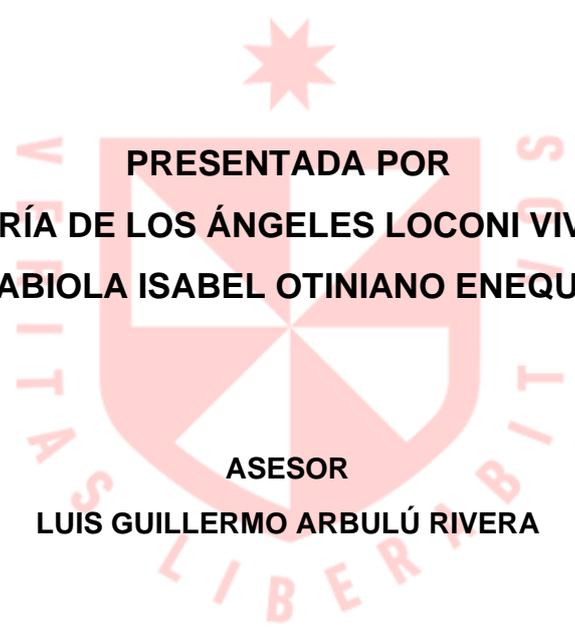


**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA INEQUIDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA BALANDRA -
DISTRITO SANTA ROSA, 2019-2020**



**PRESENTADA POR
MARÍA DE LOS ÁNGELES LOCONI VIVES
FABIOLA ISABEL OTINIANO ENEQUE**

**ASESOR
LUIS GUILLERMO ARBULÚ RIVERA**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PIMENTEL – PERÚ

2022



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA INEQUIDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
JOSÉ OLAYA BALANDRA- DISTRITO SANTA ROSA, 2019-2020**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**REALIZADO POR:
MARÍA DE LOS ÁNGELES LOCONI VIVES
FABIOLA ISABEL OTINIANO ENEQUE**

**ASESOR:
LUIS GUILLERMO ARBULÚ RIVERA**

PIMENTEL, PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicado con mucho amor a mis progenitores, Fanny Vives Montenegro y Jesús Loconi Chávez; pilares firmes y fundamentales en esta etapa importante de mi vida; quienes con su apoyo hicieron posible cumplir uno de mis sueños.

Así mismo, agradezco a mi hermana, Luana Loconi Vives por llenarme de alegría día tras día y porque quiero ser su ejemplo de dedicación y perseverancia.

MARÍA DE LOS ÁNGELES LOCONI VIVES

Este trabajo es para mis padres, Isabel Eneque Soralez y Paco Otiniano García, por apoyarme en cada paso; por sus sabios consejos y la educación que me han brindado siempre.

A mis hermanos por enseñarme de sus experiencias y porque en el día a día con su presencia, me respaldan, me dan su cariño y me motivan a progresar; además de saber que mis triunfos son parte de ellos.

FABIOLA ISABEL OTINIANO ENEQUE

AGRADECIMIENTOS

Ante todo, agradezco a Dios por darme salud y permitirme culminar la carrera universitaria. Igualmente, a mis amados padres y hermana por confiar siempre en mí.

Finalmente, agradezco a mi querido maestro Luis Guillermo Arbulú Rivera, por su tiempo y paciencia en la elaboración de esta investigación.

MARÍA DE LOS ÁNGELES LOCONI VIVES

Agradecida con Dios por haberme guiado durante mi carrera, además por haberme dado fuerza para enfrentar cada desafío en esta vida de aprendizajes. De la misma manera, me gustaría agradecer a mis padres por apoyarme siempre y a mis queridos hermanos que son modelos a seguir.

Finalmente, agradezco al profesor Luis Guillermo Arbulú Rivera por haber compartido sus conocimientos que fueron clave para este logro.

FABIOLA ISABEL OTINIANO ENEQUE

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
ÍNDICE DE CONTENIDO	4
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS	8
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	16
1.1. Antecedentes de la Investigación	16
1.2. Bases Teóricas.....	23
1.2.1. <i>Inequidad de género</i>	23
1.2.2. <i>Desempeño laboral</i>	33
1.3. Definición de términos básicos	44
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	46
2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas	46
2.2. Variables y Definición Operacional.....	47
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	48
3.1. Diseño Metodológico	48
3.1.1. <i>Enfoque de investigación.</i>	48
3.1.2. <i>Alcance: correlacional</i>	48
3.1.3. <i>Tipo de investigación</i>	49
3.1.4. <i>Diseño de investigación</i>	50
3.1.5. <i>Unidad de análisis</i>	50
3.2. Diseño Muestral	50
3.2.1. <i>Población</i>	50
3.2.2. <i>Muestra</i>	51
3.3. Técnicas de Recolección de Datos	51
3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información	53
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	54
4.1. Resultados de la Investigación	54
4.1.1. <i>Descripción de la población y muestra</i>	54

4.1.2. Análisis exploratorio	55
4.1.3. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis.....	56
4.1.3.1. Hipótesis específica 1: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	56
4.1.3.2. Hipótesis específica 2: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	58
4.1.3.3. Hipótesis específica 3: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	60
4.1.3.4. Hipótesis específica 4: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	63
4.1.3.5. Hipótesis general: La relación significativa entre a inequidad de género con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	65
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	67
5.1. Discusión de Resultados	67
5.1.1. Hipótesis específica 1: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Chiclayo, 2019-2020.....	67
5.1.2. Hipótesis específica 2: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020	68
5.1.3. Hipótesis específica 3: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020	70
5.1.4. Hipótesis específica 4: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020	71

<i>5.1.5. Hipótesis general: La relación significativa entre a inequidad de género con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra-Distrito Sata Rosa, 2019-2020</i>	72
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIAS.....	78
Anexo A. Matriz de consistencia	83
Anexo B. Matriz de operacionalización de variables.....	84
Anexo C: Instrumento de recopilación de datos	86
Anexo D: Validación de instrumentos por validadores expertos.....	89
Anexo E: Prueba piloto	100
Anexo F: Base de datos SPSS 25	102
Anexo G: Aplicación de la entrevista	103
Anexo H. Aplicación de encuesta	108
Anexo I. Fotos	109
Anexo J. Análisis de normalidad	109
Anexo K. Tablas y gráficos por dimensiones	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Coeficiente de interpretación de correlación	49
Tabla 2 Colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra, 2019- 2020	54
Tabla 3 Prueba de normalidad de la variable inequidad de género y desempeño laboral	55
Tabla 4 Relación entre la inequidad de género y el comportamiento laboral.....	56
Tabla 5 Relación entre la inequidad de género y el comportamiento interpersonal	58
Tabla 6 Relación entre la inequidad de género y el comportamiento inactivo	60
Tabla 7 Relación entre la inequidad de género y el comportamiento destructivo	63
Tabla 8 Relación entre la inequidad de género y el desempeño laboral	65
Tabla 9 Matriz de contrastación de hipótesis	74
Tabla 10 Matriz de consistencia.....	83
Tabla 11 Operacionalización de la variable inequidad de género	84
Tabla 12 Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	85
Tabla 13 Instrumento de recopilación de datos de la variable inequidad de género	86
Tabla 14 Instrumento de recopilación de datos de la variable desempeño laboral.....	88
Tabla 15 Confiabilidad de encuesta en escala likert variable inequidad de género.....	100
Tabla 16 Estadística de fiabilidad de la variable inequidad de género	100
Tabla 17 Confiabilidad de encuesta en escala likert variable desempeño laboral, muestra piloto	101
Tabla 18 Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral	101
Tabla 23 Estadística de fiabilidad - variable inequidad de género	113
Tabla 24 Estadística del total de elementos de la variable inequidad de género	114
Tabla 25 Estadística de fiabilidad - desempeño laboral.....	115
Tabla 26 Estadística del total de elementos de la variable desempeño laboral.....	115
Tabla 27 Inequidad de género- subordinación.....	116
Tabla 28 Inequidad de género - comportamiento laboral	117
Tabla 29 Inequidad de género- violencia.....	118
Tabla 30 Violencia.....	118
Tabla 31 Inequidad de género- comportamiento interpersonal	119
Tabla 32 Inequidad de género - empobrecimiento.....	120
Tabla 33 Inequidad de género - comportamiento inactivo	121
Tabla 34 Inequidad de género - contexto de justificación	122

Tabla 35 Inequidad de género - comportamiento destructivo.....	123
---	-----

ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS

Figura 1 Base de datos SPSS 25	102
Figura 2 Aplicación de encuesta.....	108
Figura 3 Fotos	124
Figura 4 Análisis de normalidad - inequidad de género	109
Figura 5 Análisis de normalidad - desempeño laboral	109
Figura 6 Gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento laboral	110
Figura 7 Gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento interpersonal	110
Figura 8 Gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento inactivo	111
Figura 9 Gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento destructivo	111
Figura 10 Gráfico de dispersión de la inequidad de género y el desempeño laboral	112
Gráfico 1 Inequidad de género - subordinación.....	116
Gráfico 2 Inequidad de género - comportamiento laboral	117
Gráfico 3 Inequidad de género - violencia.....	118
Gráfico 4 Inequidad de género - comportamiento interpersonal	119
Gráfico 5 Inequidad de género - empobrecimiento	120
Gráfico 6 Inequidad de género - comportamiento inactivo	121
Gráfico 7 Inequidad de género - contexto de justificación	122
Gráfico 8 Inequidad de género - comportamiento destructivo	123

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo ha sido determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020. Como objetivos específicos se tuvieron: Determinar si la inequidad de género se relaciona con el comportamiento laboral, comportamiento interpersonal, comportamiento inactivo y comportamiento destructivo. En este sentido, se diseñó un estudio de tipo básico con un enfoque mixto, de alcance correlacional y con un diseño no experimental. La unidad de investigación fue de 46 colaboradores, toda la población de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa. Los resultados del estudio demuestran que un 28% de los encuestados tienen un bajo nivel de desempeño laboral, asimismo, un 42% afirman que casi nunca existe un adecuado desempeño laboral dentro de la Institución Educativa. Se determinó que el grado de significancia encontrado equivale a 0,01 encontrándose menor a 0,05; así pues, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta por las investigadoras, por consiguiente, existe relación significativa entre la inequidad de género y desempeño laboral, no obstante, existe un nivel de relación positiva con un ($Rho=-0.887$). Lo que quiere decir que a una menor inequidad de género entre los colaboradores existirá un mejor desempeño laboral en la institución.

Palabras clave: inequidad de género, desempeño laboral, colaboradores, Institución.

ABSTRACT

The general objective of this work has been to determine if gender inequality is significantly related to the work performance of the collaborators of the José Olaya Balandra Educational Institution-Santa Rosa District, 2019-2020. The specific objectives were: Determine if gender inequality is related to work behavior, interpersonal behavior, inactive behavior and destructive behavior. In this sense, a basic type study was started with a mixed approach, correlational in scope and with a non-experimental design. The research unit consisted of 46 collaborators, the entire population of the José Olaya Balandra Educational Institution-Santa Rosa District. The results of the study show that 28% of the respondents have a low level of job performance, evidently, 42% affirm that there is almost never an adequate job performance within the Educational Institution. It will be extended that the degree of significance found is equivalent to 0.01, being less than 0.05; thus, the null hypothesis is rejected and the hypothesis proposed by the researchers is accepted, therefore, there is a significant relationship between gender inequality and job performance, however, there is a level of positive relationship with a $(Rho=-0.887)$. Which means that the less gender inequality among employees there will be a better job performance in the institution.

Keywords: gender inequality, job performance, collaborators, Institution.

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

2023(4) LOCONI- OTINIANO.docx

RECuento DE PALABRAS

22664 Words

RECuento DE CARACTERES

129978 Characters

RECuento DE PÁGINAS

127 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.2MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 20, 2023 8:58 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 20, 2023 9:00 AM GMT-5

- **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

- **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado


OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS
CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE	CORREO DEL DOCENTE
13/01/2023	LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA	larbulur@usmp.pe

NOMBRE DE LA TESIS

LA INEQUIDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA BALANDRA- DISTRITO SANTA ROSA, 2019-2020

NOMBRE DEL ASESORADO(A)	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
MARÍA DE LOS ÁNGELES LOCONI VIVES	947807028 maria_loconi@usmp.pe	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FABIOLA ISABEL OTINIANO ENEQUE	959074640 fabiola_otiniano@usmp.pe	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

RESULTADO:

19 % (EXCLUYENDO CITAS Y BILIORAFÍA)

CONCLUSIÓN:

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE.

MG. ASESOR..... LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR

DNI: 16415672

ASESORADO1..... MARÍA DE LOS ÁNGELES LOCONI VIVES

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO

DNI 71500256

ASESORADO 2..... FABIOLA ISABEL OTINIANO ENEQUE

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO

DNI 75217571

REVISADO POR: MG. REVISOR

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Informe sobre la brecha de género en el Foro Económico Mundial, en el 2018; mundialmente existe una brecha promedio entre los géneros de 32% que tardara 108 años en cerrar. En consecuencia, de todos estos acontecimientos la participación laboral del género femenino se ha visto limitada aumentando cada vez más este problema. El Perú es representativo a esta realidad y eso lo podemos ejemplificar en el bajo nivel de participación de mujeres en puestos gerenciales y la adopción de decisiones en las organizaciones. Asimismo, las mujeres ocupan solo el 7% de los puestos gerenciales y solo el 21% de las empresas ocupan puestos de alta dirección., cifras preocupantes que evidencian la falta de interés y compromiso por las empresas y sus líderes de cambiar este paradigma empresarial. (Trigoso, 2019)

Como señala Trigoso (2019) en un contexto peruano, según la Encuesta Nacional de Empresas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) un 33% de personal ocupado en las industrias peruanas son mujeres, un 28% son mujeres peruanas participando en puesto de liderazgo como propietarias y ejecutivas y un 53.1% son mujeres participando como practicantes y familiares no remunerados. Concluyendo que debido a los estereotipos y responsabilidades familiares que tienen las mujeres se les hace más difícil llegar a puestos directivos o cargos gerenciales, obteniendo menor ingreso que los hombres. En los últimos 10 años, las mujeres peruanas han ganado 30% menos que los hombres.

La equidad de género es indispensable en las nuevas formas de trabajo debido a que generaría un alto grado de compromiso, mejoraría la productividad y se priorizaría en obtener resultados positivos con el apoyo de buenos equipos tecnológicos y de buen rendimiento para así generar mejores soluciones y beneficios a las organizaciones. Actualmente las organizaciones se preocupan por cumplir con cifras estadísticas y no cumplir con las políticas sobre la equidad de

género. Por tal motivo se debería tomar consciencia sobre esta realidad y crear una cultura distinta. (Aponte, 2019)

En el mercado actual de nuestro país y a nivel latinoamericano seguimos evidenciando incertidumbres relacionados con la inequidad de género debido a que no se pueden cerrar estas brechas tradicionales de liderazgo masculino, llegando incluso a recibir las mujeres salarios inferiores que sus pares masculinos, como también que exista una limitación en el desempeño de las mujeres en puestos directivos. Generalmente estas desigualdades se dan por los diversos estereotipos que se han generado desde siempre respecto a los distintos roles que deben llevar a cabo hombres y mujeres. Para disminuir con estas brechas a nivel organizacional las empresas deberían de trabajar en un cambio de prototipo social y empresarial, además de las políticas y leyes ya establecidas, pero se siguen teniendo estas limitaciones en la sociedad y cumplimiento de sus derechos en estado de igualdad.

El problema de investigación es ¿Existe relación significativa entre la inequidad de género y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra, distrito Santa Rosa, 2019-2020? El objetivo general fue determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020. La hipótesis propuesta fue la relación significativa entre la inequidad de género y el desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

Es importante la presente investigación debido a que demostró la relación entre las variables inequidad de género y el desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa. Por medio de los resultados descritos producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

La investigación tuvo una limitación de información debido a que presentó dificultades en relación al material de información bibliográfica específica con respecto al análisis e interpretación de la variable inequidad de género.

El enfoque que se estableció en el presente estudio es mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos en un sólo estudio. Con un alcance correlacional debido a que se estudió la relación entre las variables de estudio sin manipularlas. El diseño fue no experimental debido a que son estudios que se llevan a cabo sin la manipulación deliberada de variables y en los que únicamente se observan fenómenos en su entorno natural; y el corte es transversal por que se aplicaron los instrumentos una sola vez al inicio del estudio.

La unidad de análisis del presente estudio fueron los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra. La población se conformó por 46 colaboradores, toda la población de la Institución Educativa José Olaya Balandra – Distrito Santa Rosa.

El presente trabajo está estructurado por cinco capítulos, en el primer capítulo se estudió el marco teórico tomando en cuenta los antecedentes y definiciones de los términos conceptuales; en el segundo capítulo se determinó las hipótesis y variables; en el tercer capítulo se estableció la metodología de estudio, en el cuarto capítulo se realizó el estudio de resultados, mientras que en el quinto capítulo se analizaron las discusiones de resultados, finalizando con conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la Investigación

1.1.1. *Internacional*

En Chile, Gaete & Salgado (2019) estableció como objetivo conocer la relación entre equidad de género con la satisfacción laboral, asimismo, la hipótesis fue: existe relación entre equidad de género con la satisfacción laboral, la metodología fue descriptiva, diseño no experimental – correlacional, como población se tomó a 186 colaboradores, los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios en escala Likert, con 20 con el fin de medir la equidad de género y 22 ítems para medir la satisfacción laboral. El resultado fue que, un 62.9% de trabajadores son varones, mientras que solo el 37.1% son mujeres. Se llegó a la conclusión que existe una relación entre la equidad de género y la satisfacción en el trabajo, debido a su menor significación de 0.05, asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.214, por este motivo, se comprobó que por medio de una igualdad de género en todos sus niveles en una organización se obtendrá una satisfacción laboral y con ello, se maximizará el desempeño de los trabajadores.

En México, Jiménez (2021) estableció como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño del docente, asimismo, la hipótesis fue: existe relación entre condiciones laborales y desempeño del docente, la metodología fue descriptiva, diseño no experimental – correlacional, como población se tomó a 146 profesores, los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios en escala Likert con 22 ítems el cuestionario sobre condiciones laborales y 14 ítems para la variable desempeño. El resultado fue que, existe relación entre las condiciones laborales y desempeño docente, debido a que la significancia fue menor a 0.05, asimismo, el coeficiente de correlación supero el 0.650, por ende, mejorando la condición laboral del docente se maximizará su desempeño diario. Se concluyó que, es importante que la institución educativa cuente con una planificación que integre aspectos físicos como psicológicos, a fin de mejorar

considerablemente las condiciones laborales, lo cual traerá como efecto un incremento en el desempeño del docente.

En República Dominicana, Muñoz & López (2018) estableció como objetivo conocer la relación entre el acoso laboral y la satisfacción del docente, asimismo, la hipótesis fue: existe relación entre el acoso laboral y la satisfacción del docente, la metodología fue descriptiva, diseño no experimental – correlacional, como población se tomó a 96 profesores, los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios en escala Likert, para medir la primera variable se utilizó el Cuestionario Interpersonal sobre Sicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales y para medir la satisfacción del docente se consideró la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente. El resultado fue que, el acoso laboral o mobbing fue bajo, con un 58%, mientras que el 38% de encuestados señalaron que es regular o medio. Se concluyó que, existe relación entre el acoso laboral y la satisfacción del docente, debido a que la significancia fue menor a 0.05, asimismo, el coeficiente de correlación chi cuadrado fue de $p:2.2$, por lo tanto, al aplicar estrategias que mitiguen el acoso y vulneración laboral se mejorará la satisfacción del docente, trayendo como resultado un mejor desempeño general.

En Ecuador, Mena (2017) propuso como objetivo de su investigación la falta de acceso a programas de desarrollo en el sector, específicamente en el nivel educativo; el diseño fue no experimental – descriptivo, la población estudiada fueron los datos estadísticos de toda la población ecuatoriana, los instrumentos fueron fichas documentarias, teniendo como resultado que, en efecto, el género define el nivel de salarios y la diferencia entre hombres y mujeres es en promedio 32, 6% menos en ambos periodos de análisis y responden a la interacción de factores; en relación a su estado civil, las mujeres casadas del sector rural tienen ingresos más bajos, mientras que los hombres no casados tienen un mejor salario. Se concluye que los resultados obtenidos sobre la inequidad entre los sexos responden a una edad temprana en la que las mujeres

se convierten en madres y se casan, lo que reduce sus niveles educativos y, en consecuencia, sus salarios.

En España, Marrugo (2017) en su investigación tuvo como objetivo a medida que la mujer desee posicionarse en un poder más alto, será mayor la dificultad de acceder a estos cargos; el diseño fue descriptivo no experimental; la población fueron mujeres de entre 15 a 64 años; los instrumentos fueron fichas de análisis bibliográficos. Teniendo como resultado que, actualmente aún existen factores externos e internos que dificultan que las mujeres ocupen puestos de mayor responsabilidad. Factores externos encontramos los estereotipos de género, discriminación en el empleo de las mujeres únicamente por razón de su sexo, acoso sexual, acoso psicológico, reducción de las oportunidades de desarrollo profesional en una organización; como factores internos se encuentran, baja auto-eficacia en materias tradicionalmente masculinas y educación en áreas tradicionalmente femeninas. Se concluye que, los atributos que tienen las mujeres y que fueron la principal causa para ser excluidas en altos cargos, hoy en día son un estilo de liderazgo «femenino» que coinciden con las nuevas tendencias y corrientes al interior de la cultura organizativa, esto quiere decir que un conjunto de valores y competencias, da como resultado un buen desempeño laboral y genera un clima adecuado en las empresas.

1.1.2. Nacional

En el Callao, Escobedo & Quiñonez (2020) estableció como objetivo conocer la relación entre las satisfacción laboral y desempeño del colaborador, asimismo, la hipótesis fue: existe relación entre satisfacción laboral y desempeño del colaborador, la metodología fue descriptiva, diseño no experimental – correlacional, como población se tomó a 19 encuestados, los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios en escala Likert con 27 ítems el cuestionario sobre satisfacción y 16 ítems para la variable desempeño. El resultado fue que, un 80.7% de encuestados señalan que en determinadas veces se logra un desempeño deseado, seguido de un 10.7% que

afirman que casi siempre se logra, mientras que, solo el 8.4% siempre logran un desempeño efectivo. Se concluyó que, existe relación entre satisfacción laboral y desempeño del colaborador, debido a que la significancia fue menor a 0.05, asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson superó el 0.916, por lo tanto, una satisfacción pertinente en los colaboradores de la organización permitirá un desempeño eficiente y con ello el logro de metas y objetivos institucionales.

En el Lima, Coronado (2019) estableció como objetivo analizar la discriminación salarial por género y niveles de pobreza - desigualdad en el Perú, asimismo, la hipótesis fue: existe relación entre discriminación salarial por género y niveles de pobreza - desigualdad en el Perú, la metodología fue descriptiva, diseño no experimental, como población se tomó a los índices poblacionales del Perú entre 2011 y 2015, los instrumentos aplicados fueron fichas de análisis documentaria. El resultado fue que, los varones que laboran en la organización reciben un 31% más que las mujeres, ya que ellas solo perciben el 69% en promedio. Se concluye que, existe una incidencia entre la discriminación salarial por género y niveles de pobreza - desigualdad en el Perú, debido a que la significancia fue menor a 0.05 y el análisis de Chi-cuadrado fue de 73,65, por lo tanto, la discriminación salarial por género influye en los niveles de pobreza y desigualdad en el Perú.

En Arequipa, Quispe (2019) estableció como objetivo analizar la relación entre el acoso laboral y el desempeño del docente, asimismo, la hipótesis fue: existe relación entre el acoso laboral y el desempeño del docente; los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios en escala Likert con 60 ítems el cuestionario sobre acoso laboral y 24 ítems para la variable desempeño; la metodología fue descriptiva, diseño no experimental, como población se tomó a 157 docentes. El resultado fue que, los niveles de acoso laboral fueron bajos con 34%, seguido de un 35% que tienen acoso laboral regular y un 29% cuentan con un alto acoso laboral. Se concluye que, existe una relación entre acoso laboral y el desempeño del docente, debido a que la significancia fue menor

a 0.05 y el análisis de Tau_b de Kendall fue de -0.446, siendo inversamente proporcional, por lo tanto, al disminuir el acoso laboral se aumentará el desempeño laboral de los docentes.

En Lima, Guerra (2018) determinó como objetivo describir los temas legislativos realizados por el Estado peruano en la aplicación de las políticas públicas de igualdad de género. La investigación tiene un carácter descriptivo y de enfoque cualitativo puesto que es un tipo de plan exploratorio que, al mismo tiempo, resulta conveniente cuando el investigador se inclina por el concepto de costumbres y valores humanos, así como por el aspecto subjetivo y personal de las personas. La población y muestra está conformada por las políticas públicas sobre igualdad de género del Perú. Como resultado, hay avances normativos que se encuentran a favor de la igualdad de género; esta es una base importante para lograr un entorno de paz, favorable y sostenible. Concluyéndose que, el Perú ha desarrollado normas que permiten a las mujeres el acceso a la educación, a una buena atención médica, a un buen empleo y a participar en decisiones políticas y económicas. Por supuesto, son solamente avances generados por agentes formales e informales.

En Lima, Richter (2018) en su tesis tuvo por objetivo analizar las causas de la desigualdad de género en la educación de zonas rurales del Perú, el diseño metodológico fue no experimental – cualitativo, teniendo a una población de 818 personas, los instrumentos fueron fichas bibliográficas y documentales, se tuvo como resultados el impacto directo en la escolarización de las niñas y adolescentes debido a patrones culturales basados en la desigualdad de género de sus padres. – El área geográfica del problema no ha sido tratada por Care Perú, lo cual significa un área de interés para la implementación del proyecto. Se concluyó que, comparado con las estadísticas presentadas, este es un área que requiere intervención urgente. – Los talleres presenciales permiten un impacto más directo en los 60 padres sobre los temas del valor de la educación y los roles de género.

Cabanillas (2017) estableció como objetivo determinar los factores que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos en Essalud - Sede Central; el diseño metodológico fue no experimental – correlacional, la población fue de 343 personas, se utilizó dos instrumentos para medir las variables, el primer instrumento conformado por 14 ítems, y el segundo instrumento por 9 ítems. Se obtuvo como resultado que, en la Sede Central de EsSalud el 56% de ejecutivos son hombres y el 44% son mujeres. Pese a que la brecha de género que hay en el ámbito laboral se ha ido reduciendo cada vez más, no consiguiendo una equidad del 50% para cada género. Asimismo, se encontró que existe relación entre la brecha de género y los cargos de ejecutivos en Essalud debido a que la significancia fue 0,003 menor a 0.05, asimismo, la correlación de Pearson fue positiva moderada con 0.425, por lo tanto, por medio de políticas de equidad se podrá obtener los mismos beneficios en cargos ejecutivos de Essalud. Se concluye que, existen factores internos que desfavorecen a las mujeres trabajadoras para aspirar a cargos ejecutivos y desarrollarse en el mercado laboral, y factores externos debido a que estas mujeres son estereotipadas y discriminadas a diferencia del sexo masculino.

Navarro (2018) en su tesis “Equidad de Género percibida por las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa, área de producción - Planta Huachipa en el periodo 2018” nos comenta que tuvo como objetivo determinar el nivel de equidad de género obtenido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de Producción en la Planta Huachipa, en el periodo 2018. La población está conformada por 40 colaboradoras que pertenecen a la empresa y la muestra está conformada por 40 colaboradoras que laboran en el área operativa de ambos turnos. Se utilizó un diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos. La técnica utilizada para recopilar información fue la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario. Llegando a la conclusión que el nivel de equidad de género obtenido por las colaboradoras fue de nivel bajo, con un 65%, presentando un descuido de no incorporar la equidad

laboral, priorizando mejorar diversos aspectos en el servicio que se brinda desde la introducción a la empresa hasta el desarrollo profesional, afectando al ambiente laboral, los cuales ocasionan la insatisfacción de las colaboradoras.

En Lambayeque, Damián & Urbina (2021) estableció como objetivo analizar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, asimismo, la hipótesis fue: existe relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral; los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios en escala Likert con 31 ítems el cuestionario sobre cultura organizacional y 11 ítems para la variable desempeño; la metodología fue descriptiva, diseño no experimental-correlacional, como población se tomó a 117 docentes. El resultado fue que, algunas veces existe equidad en la organización con un 16%, asimismo, el 12% señalan que no cuentan con equidad en la organización, mientras que un total del 71% afirman que si existe equidad. Se llega a determinar que existe una relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral, debido a que la significancia fue menor a 0.05 y el coeficiente de Pearson fue 0.395, siendo una correlación positiva, por lo tanto, por medio de una cultura organizacional adecuada se obtendrá un mejor desempeño en el colaborador.

En Chiclayo, Silva (2020) tuvo como objetivo analizar la relación entre acoso laboral y desempeño del colaborador, en la cual su hipótesis fue ¿Existe relación entre acoso laboral y desempeño del colaborador?, los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios en escala Likert con 60 ítems sobre el acoso laboral y 24 ítems para la variable desempeño; la metodología fue descriptiva con diseño no experimental-correlacional y la población fue de 60 trabajadores. Se obtuvo como resultado que el 30.6% de encuestados tienen un regular acoso laboral, mientras que un 69.4% cuentan con bajo nivel de acoso laboral. Concluyendo que existe una relación entre acoso laboral y desempeño del colaborador, debido a que la significancia fue menor a 0.05 y el

coeficiente de Rho de Spearman fue -0.432, siendo una correlación negativa, por lo tanto, disminuyendo el acoso laboral se obtendrá un mejor desempeño del trabajador.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Inequidad de género

Definición

Según (Congreso de la República, 2007, como se citó en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2018) conceptualiza la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Ley N.º 28983 su artículo 3.2. Inciso A, interpretando lo contrario a equidad, son las malas prácticas, concepciones y lenguajes, revelando la superioridad de uno de los sexos, así como cualquier tipo de discriminación y marginación sexual o social.

Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Ley N.º 28983

Según (Congreso de la República, 2007, como se citó en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2018) detalla en sus artículos lo siguiente:

Artículo 3.- De los principios de la Ley

El Estado impulsa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando básicamente los siguientes principios:

- El reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.
- La prevalencia de los derechos humanos, en su concepción integral, resaltando los derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.
- El respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo e intercambio en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo.

- El reconocimiento y respeto a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas y personas adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etarios más afectados por la discriminación.

Además, (Congreso de la República, 2007, como se citó en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2018) menciona el Artículo 6.- De las directrices del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales:

El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos:

- Promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en la consolidación del sistema democrático.
- Garantizar la participación y el desarrollo de los mecanismos de vigilancia ciudadana para el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos los espacios, en especial la ejercida contra las mujeres.
- Fomentar el acceso a recursos productivos, financieros, científico-tecnológicos y de créditos para la producción y titulación de tierras, particularmente a las mujeres en situación de pobreza, teniendo en cuenta la diversidad geográfica, étnico-cultural, lingüística y las zonas afectadas por la violencia política.
- Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas, así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras,

garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo a ley, en igualdad de condiciones con los hombres.

- Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.
- Promover la formalización de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal en las zonas urbanas y rurales.
- Garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar.
- Garantizar el derecho a la salud en cuanto a la disponibilidad, calidad, aceptabilidad y accesibilidad a los servicios, con especial énfasis en la vigencia de los derechos sexuales y reproductivos, la prevención del embarazo adolescente, y en particular el derecho a la maternidad segura.
- Garantizar que los programas de salud den cobertura integral a la población en situación de extrema pobreza y pobreza, en los riesgos de enfermedad y maternidad, sin discriminación alguna, de acuerdo a ley.
- Garantizar el acceso a la educación pública y la permanencia en todas las etapas del sistema educativo, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en las zonas rurales, promoviendo el respeto y valoración de las identidades culturales.

- Promover el desarrollo pleno y equitativo de todos los niños, niñas y adolescentes, asegurándoles una educación sexual integral con calidad científica y ética.
- Perfeccionar el sistema de estadística oficial, incorporando datos desagregados por sexo, área geográfica, etnia, discapacidad y edad.

Brechas, Barreras e Inequidades de Género

Como concepto general la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile – CONICYT nos señala lo siguiente:

Las brechas de género son las diferencias entre lo femenino y lo masculino en términos de oportunidades, acceso y uso de los recursos que les permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas se constituyen en una cuantificación de las diferencias entre hombres y mujeres que constituyen inequidades de género. De este modo, cuanto mayor es la brecha, mayores son las diferencias basadas según el sexo y/o identidad de género de las personas y cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la equidad de género. Por otra parte, las barreras de género son factores que impiden o limitan el acceso de las personas a ciertos beneficios, programas y/o políticas institucionales. Las barreras pueden ser de tipo legal, normativo, reglamentario, social, económico, cultural u otras condiciones de acceso. (2017, p.16)

La Inequidad Vertical

La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile – CONICYT manifiesta:

A nivel mundial, se observa como tendencia que existe una disminución de la participación de las mujeres a medida que se avanza en la carrera científica, es decir,

hay una menor presencia de mujeres en puestos de liderazgo propios de la actividad científica y tecnológica. (2017, p.18)

La Inequidad Horizontal

Según la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile – CONICYT nos expone lo siguiente:

Cuando se observa la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas del conocimiento, es posible observar un conjunto de diferencias basados en el sexo de las personas según áreas del conocimiento; de este modo, hay una gran brecha que se refleja en una menor participación de mujeres en las ciencias, matemáticas, ingenierías y tecnologías (llamadas STEM por sus siglas en inglés). En estas áreas en particular, las barreras que enfrentan las mujeres son aún mayores y más complejas, lo que se refleja en la existencia de una brecha aún más amplia que en las otras áreas del conocimiento y que persiste a través de los años en todos los niveles de las disciplinas STEM, con una sub representación de las mujeres en cualquier punto de su trayectoria y que se mantiene conforme avanzan los niveles de formación e investigación. (2017, p.20)

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017, como se citó en Giosa y Rodríguez, 2010), menciona a la inequidad de género en el mercado laboral y sus consecuencias económicas nos comenta lo siguiente:

La tensión entre las condiciones de reproducción social y la de producción de mercancías encuentra una de sus más evidentes manifestaciones en la manera en que las mujeres se insertan en el mercado laboral, como consecuencia de la persistencia de una división sexual del trabajo. Es decir, la participación laboral

femenina pone de manifiesto la tensión entre producción y reproducción, y los conflictos en la organización de los tiempos sociales. (p.175)

Manifestaciones

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017, como se citó en Giosa y Rodríguez, 2010; expresa lo siguiente:

La primera de estas manifestaciones se vincula con el propio nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral. La proporción de mujeres que se incorporan a la fuerza laboral es relativamente menor que la de los hombres. Esta brecha de participación ha ido disminuyendo con el transcurso del tiempo, dado el proceso persistente de incremento en la tasa de actividad de las mujeres. Asimismo, resulta marcadamente inferior en los países más desarrollados. La restricción que ejercen las responsabilidades de cuidado aparece como una de las razones principales que explican esta menor participación laboral de las mujeres, en conjunción con los diferentes mecanismos de discriminación que operan en el propio mercado de empleo. Por lo mismo, la participación laboral de las mujeres no es homogénea, sino que se encuentra mediada por las características personales y el nivel socio económico de las mismas. Así, las mujeres con mayor nivel educativo, menores cargas de familia, y/o mayores recursos para adquirir servicios de cuidado, presentan tasas de participación relativamente más elevadas. Esta estratificación en la experiencia laboral de las mujeres, se profundiza con la propia segmentación de los mercados laborales, y cuanto más débiles y restringidas son las ofertas de servicios de cuidado. La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, no ha conseguido sin embargo revertir las principales manifestaciones de inequidad laboral de género. Esta se manifiesta, por un lado en el mayor nivel de

subutilización de la fuerza de trabajo femenina, respecto de la masculina. Los índices específicos de desempleo y subempleo son permanentemente más elevados en el caso del género femenino. (p.16)

Segregación vertical y horizontal

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017, como se citó en Giosa y Rodríguez, 2010

Perduran en los mercados laborales los fenómenos de segregación tanto vertical como horizontal. Esta última se manifiesta en la sobrerrepresentación de las mujeres en determinadas ocupaciones, generalmente identificadas como empleos de mujeres. La tipificación de las ocupaciones como féminas depende de los contextos, pero suele reflejarse en la alta participación de las mujeres en el sector terciario de servicios, fundamentalmente en actividades que en cierto sentido reproducen las tareas reproductivas (en el área de educación, en servicios de salud, en servicios personales y en el propio empleo doméstico). En estos casos la inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado parece más una extensión de las actividades históricamente desarrolladas al interior de sus propios hogares. (p.16)

Techo de cristal

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017, como se citó en Giosa y Rodríguez, 2010

Se sigue verificando la mayor dificultad que presentan las mujeres para prosperar en sus carreras laborales en relación con los hombres. Así sigue persistiendo el fenómeno conocido como techo de cristal, para aludir a las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender en las escaleras laborales jerárquicas. El indicador más evidente de esta situación es la sub representación de las mujeres en cargos

ejecutivos, lo que representa principalmente una inequidad en el rendimiento de la inversión en educación y capacitación. (p.17)

Barreras del techo de cristal

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017, como se citó en Giosa y Rodríguez, 2010

Entre las barreras que constituyen el techo de cristal pueden señalarse: los estereotipos y los preconceptos acerca de las mujeres por parte de la sociedad, la exclusión de las mujeres de las redes de comunicación informales, la carencia de oportunidades para ganar experiencia en el gerenciamiento de líneas de trabajo, las culturas empresariales hostiles, la falta de conciencia de las políticas empresariales que tradicionalmente vinculan a las mujeres con el trabajo de cuidar familiares dependientes, el compromiso con las responsabilidades familiares, la falta de iniciativa personal y de un estilo de liderazgo. Entre todos, el prejuicio masculino, en especial por parte de los jefes y gerentes de áreas, se identifica como el factor más explicativo de la existencia del techo de cristal. (2017, p.17)

Según Vara (2015)

“La inequidad en las relaciones de poder entre los sexos es la causa de la violencia contra las mujeres; y esta inequidad se mantiene porque se justifica o se tolera socialmente” (Vara, 2015, p.44).

Dimensiones Según Vara (2015)

Según Vara la subordinación es la primera dimensión y expresa lo siguiente:

Consiste en la restricción de los derechos de muchos mediante la cesión de privilegios a algunos. La subordinación es sinónimo de explotación y restricción de derechos.

Teniendo tres indicadores típicos de subordinación:

- La exclusión de los subordinados de la posibilidad de ejercer ciertos derechos.
- La discriminación en el acceso a recursos y oportunidades
- La obligatoriedad de asumir ciertas responsabilidades

Al final, los que tienen los privilegios seguirán firmes por no perderlos y tendrán un cambio persistente para quedarse en la posición de dominio. (2015, p.45)

Como señala Vara la violencia es la segunda dimensión y describe lo siguiente:

La subordinación, como hecho, no podría mantenerse sin un mecanismo que lo posibilite. Por consiguiente, el otro elemento esencial del sistema inequitativo es la violencia, entendida como cualquier acto u omisión con la intención de dañar a las demás personas para que actúen en contra de su voluntad.

La violencia coacta la libertad personal y es el medio utilizado por las instituciones inequitativas para mantener la subordinación. (2015, p.46)

Puede adquirir múltiples formas: coacción, coerción, amenaza de daño, ataque verbal, ataque físico, asalto sexual, control de recursos, violencia simbólica, entre otras.

En la opinión de Vara el empobrecimiento es la tercera dimensión y postula lo siguiente:

Como consecuencia de la subordinación y la violencia, se produce una extracción de riqueza; es decir, una sustracción de recursos y capacidades con el consecuente empobrecimiento. La subordinación restringe el acceso a los recursos y oportunidades, y la violencia destruye las capacidades de las personas y sustrae recursos, por los daños y secuelas que produce a corto y largo plazo. Por eso la violencia es un instrumento de dominio que tiene doble efecto:

- Establece la subordinación mediante la fuerza.
- Sustenta la subordinación porque la pérdida de recursos y capacidades lo facilita mediante el establecimiento de relaciones de dependencia.

El crear relaciones de dependencia o que las mujeres sean subordinadas por los hombres, debido a los bajos recursos y al uso de la violencia, ocasiona empobrecimiento en la sociedad. (2015, p. 48, 49)

Como afirma Vara el contexto de justificación es la cuarta dimensión y manifiesta lo siguiente:

El cuarto ingrediente de la inequidad es el soporte socio-cultural que mantiene los otros tres ingredientes. Este contexto es la justificación o explicación errónea pero aceptada social, cultural, moral, económica o de cualquier otro tipo que usan las instituciones inequitativas para validar su modus operandi. Con el contexto de justificación, los pensamientos, actitudes, ideas, sentimientos y conductas inequitativas cuyos motivos verdaderos resultan inaceptables se vuelven tolerables y hasta deseables para la sociedad. (2015, p.50)

Los contextos justificados legitiman las desigualdades cotidianas y generan fuertes resistencias al cambio basadas en ideologías establecidas, moral compartida, conceptos filosóficos, enseñanzas religiosas, creencias políticas, prejuicios sociales, etc.

1.2.2. *Desempeño laboral*

Según Murphy (1990), menciona los siguientes puntos:

Definición

“Es el despliegue de habilidades y capacidades para desarrollar actividades que se les encomiende en la empresa puesto que depende de ellos la productividad, por eso deben estar concentrados en mejorar siempre su desempeño laboral y puedan recibir una buena remuneración” (p.160).

Las empresas siempre están en la búsqueda del mejor talento que quiera ocupar un cargo en específico con la seguridad de cumplir con sus objetivos propuestos; es por ello que motivan a los empleados para estén más involucrados y puedan tener el mismo pensamiento además de desmostar sus habilidades y destrezas. Al estar todos involucrados y trabajando de una manera colectiva se verán beneficiados y lo percibirán en sus remuneraciones. (Murphy,1990)

Medición del Desempeño Laboral de los empleados según Murphy (1990)

La administración eficiente del desempeño laboral necesita de manera constante del trabajador, es por ello que siempre está supervisando su función que le brinda para tener conocimiento si tiene un buen o mal desempeño laboral. La forma más práctica de medir el desempeño es con la supervisión ya que se podrá mejorar las habilidades y capacidades de los colaboradores ya sea motivando o escuchando su incomodidad dentro de la empresa como también mejorando el ambiente laboral.

Evaluación del Desempeño Laboral

Murphy (1990), menciona las siguientes:

- Habilidad para aprender: consiste en la capacidad que tienen los colaboradores para aprender a realizar sus actividades en corto tiempo.
- Habilidades Interpersonales: se refiere a intercambiar habilidades entre todos los trabajadores para un buen desenvolvimiento en la empresa.
- Adaptabilidad: consiste en lo primordial para adaptarse y sean eficientes a cambios en la empresa por parte de los directivos.
- Integridad: Consiste en la educación que tenga cada colaborador, pero las empresas quieren individuos que puedan confiar.

Características del Desempeño Laboral

Murphy (1990) menciona las siguientes características:

- Resultados: se refiere a lo que se obtiene después del trabajo; el producto o el bien que se espera recibir y para ello se debe tener un desempeño laboral muy bueno.
- Relevante para la meta Organizacional: se refiere al esfuerzo que se realiza al trabajo donde solo se quiere alcanzar las metas, así como los objetivos propuestos por la empresa.
- Multidimensionalidad: se refiere al tipo de comportamiento que muestran los colaboradores en la empresa.
- Esfuerzo: consiste en el compromiso que los colaboradores ponen a sus actividades o funciones que se les brinda.
- Trabajo en equipo: consiste en la relación que tienen entre los colaboradores y supervisores al igual que la empatía.

Dimensiones del Desempeño Laboral según Murphy (1990)

- Comportamiento laboral: consiste en las actitudes que muestran los colaboradores dentro de la empresa al momento de realizar sus funciones o actividades siempre con la supervisión de las autoridades y jefes de la entidad ya que ellos trabajan con el fin de producir atraer beneficios que le generen ganancias en tiempo determinado.
- Comportamiento interpersonal: se refiere a las actitudes que tiene un individuo a la hora de relacionarse con los más colaboradores ya sea con su amabilidad, con respeto y sobre todo pueda tener empatía ponerse en el lugar de su compañero al igual que si es nuevo enseñarle y explicarle sobre las funciones, así como actividades que realizará dentro de la empresa.
- Comportamiento inactivo: se refiere a un problema de compatibilidad entre la demanda y oferta de trabajo que de alguna forma desmotiva a los futuros colaboradores ya que deja de interesarles el trabajo hasta pueden ya no querer laborar por mucho tiempo.
- Comportamiento destructivo: consiste en la destrucción misma del colaborador pensando en que hace mal su trabajo, que lo van a despedir, que no tiene buenas actitudes con sus compañeros, pero ello es un tema más psicológico del trabajador donde se le debería brindar ayuda ya sea en la misma empresa o de manera externa para que pueda rendir en sus funciones.

Según (Ñaña, 2017, como se citó en Robbins, 2013)

Definición

Según Ñaña (2017) el comportamiento organizacional (CO)

Se enfoca en el estudio de las personas, su interacción entre grupos y cómo la organización influye en su comportamiento, el cual es necesario comprender que un buen comportamiento organizacional significa demostrar un buen desempeño

laboral. Se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de esta. Y puesto que el CO estudia en específico las situaciones relacionadas con el ámbito laboral, no es de sorprender que haga énfasis en que el comportamiento, se relaciona con cuestiones como los puestos de trabajo, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el desempeño humano y la administración. (p.14)

Componentes del desempeño según (Ñaña, 2017, como se citó en Robbins, 2013)

Ñaña, 2017, como se citó en Robbins, 2013 menciona como primer componente a los Resultados de la tarea individual

Si el fin es importante, más que los medios, entonces la administración debe evaluar los resultados de la tarea del empleado. Si se utilizan los resultados, un gerente de planta podría ser evaluado con criterios tales como la cantidad producida, desperdicios generados y el costo por unidad de producción. De manera similar, un vendedor se evaluaría sobre la base de su volumen de ventas en el territorio, el incremento en dinero por sus ventas y el número de nuevas cuentas que haya logrado. (p.16)

Ñaña, 2017, como se citó en Robbins, 2013 menciona como segundo componente a los comportamientos

En muchos casos es difícil identificar resultados específicos que se atribuyan directamente a las acciones de un empleado. Esto es en particular cierto en el personal que se desempeña en puestos de asesoría o apoyo y en los individuos cuyas asignaciones de trabajo forman parte intrínseca del esfuerzo de un grupo. Se

evaluaría con facilidad el desempeño del grupo, pero habría dificultades para distinguir con claridad la contribución de cada uno de sus miembros. (p.17)

Ñaña, 2017, como se citó en Robbins, 2013 menciona como tercer componente a las características Según (Ñaña, 2017, como se citó en Robbins, 2013) el conjunto más débil de criterios, aunque es uno de los más usados por las empresas, es el de las características individuales. Decimos que son más débiles que el de los resultados de la tarea o el de los comportamientos porque son los que están más alejados del desempeño real del trabajo en sí. Características tales como tener una buena actitud, mostrar confianza, ser confiable, parecer ocupado, o poseer mucha experiencia, puede relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea, pero sólo alguien ingenuo ignoraría el hecho de que tales características se usan con frecuencia como criterios para evaluar el nivel de desempeño de un empleado. (p.19)

Según Alles (2019)

De acuerdo con Alles (2019) el desempeño “es un concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período de tiempo” (p.20).

Objetivos del desempeño

Para Alles (2019) para supervisar personal se debe obtener del análisis de desempeño de esa persona o grupo de personas, teniendo como objetivos el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, buenos resultados en la organización y aprovechar de manera adecuada los recursos humanos, teniendo un diálogo adecuado entre el responsable y sus colaboradores. Actualmente en ocasiones se cree que las evaluaciones de desempeño se realizan para decidir si se incrementa el personal o no y los salarios, pero en realidad la evaluación de

desempeño tiene otras implicaciones en la relación jefe-empleado, de manera que son útiles y necesarias para evaluar y concluir que una persona tiene un buen o mal desempeño laboral debe tener relación con el puesto que se solicitó. De acuerdo al perfil del puesto la persona podrá ser evaluada.

Una evaluación de desempeño debe realizarse siempre con relación a lo requerido por el puesto. Solo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal en relación con algo, en este caso ese algo es el puesto que ocupa. Confrontando el perfil de un puesto con el de la persona evaluada se establece una relación entre ambos, la adecuación persona-puesto.

Desde ese punto será posible analizar el desempeño, el potencial, y definir cuáles son las estrategias de formación necesarias para la más correcta adecuación persona-puesto. (p. 26, 27)

Pasos de una evaluación de desempeño

Teniendo en cuenta a Alles (2019) los pasos de una evaluación de desempeño son:

1-Definir el puesto: asegurarse de que el supervisor y el subordinado estén de acuerdo en las responsabilidades y los criterios de desempeño del puesto. Como ya se dijo, una evaluación solo puede realizarse con relación al puesto; es necesario que el evaluador y el evaluado comprendan su contenido.

2-Evaluar el desempeño en función del puesto: incluye algún tipo de calificación en relación con una escala definida previamente.

3-Retroalimentación: comentar el desempeño y los progresos del colaborador.

Dimensiones de la evaluación del Desempeño laboral

Para analizar las variables de desempeño laboral se tienen en cuenta las teorías establecidas por Alles (2019), quien señaló que, a través de tres dimensiones básicas, como son el

conocimiento, la estructura organizacional y la motivación; el desempeño se puede medir mediante:

Conocimiento: Se define como la capacidad que tiene una persona para comprender a partir de la experiencia, su naturaleza, comportamiento e incluso la calidad de la acción que está desarrollando, es decir es el grado de comprensión con el que cuenta una persona acerca de su trabajo, es por ello que se divide en los siguientes indicadores:

- Contribución a la solución de problemas: basado en la experiencia adquirida en el momento, esta persona debe tener la capacidad de resolver una serie de problemas que se presenten dentro de la empresa.
- Metas empresariales: conocimiento de lo que las personas necesitan para lograr los objetivos de la empresa y cómo lograrlos.
- Capacidad de los colaboradores: conjunto de condiciones, cualidades y habilidades que posee intelectualmente una persona para realizar actividades y tareas.

Estructura: Según Alles (2019), la estructura está relacionada con la percepción que tiene una persona sobre la estructura de la empresa en la que trabaja y la capacidad de resolución de problemas, por lo que se divide en los siguientes indicadores:

- Jerarquía de empresa: se refiere al puesto o posición que ocupa cada empleado en la empresa, cada uno trabajando hacia una meta y propósito. También es importante indicar que están relacionados para mantener el orden en la empresa.
- Política: conjunto de reglas que guían a las personas para lograr sus objetivos. Estas políticas deben seguir implementándose porque nos permiten a todos hacer lo correcto.

- Producción: se la capacidad que tiene una persona para lograr las metas o actividades que se le asignan en función del tiempo determinado, si el trabajador excede las metas entonces se le considera como un trabajador productivo eficiente.
- Motivación: puede sustentarse en factores internos y externos que incentivan la continuación de una actividad; Se tienen en cuenta tres factores importantes:
 - Recompensas: para realizar una acción importante, muchas veces durante la función de recompensa, trate a las personas en función del trabajo que han realizado.
 - Satisfacción laboral: un trabajador debe estar satisfecho con el trabajo que está realizando, por lo que, si el trabajador es muy consciente de su trabajo, rendirá mejor.
 - Capacitación: es el desarrollo de una persona basado en una formación relacionada con el trabajo que le permita desempeñar con mayor plenitud cada una de sus actividades.

Según Jara, 2018, como se citó en Chiavenato, 2007

El término desempeño laboral es el “conjunto de acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización, esto quiere decir que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p.40).

Teniendo en cuenta a Jara, 2018, como se citó en Chiavenato, 2007, las características generales del desempeño laboral son:

- Certeza: estado que existe cuando las personas que trabajan disponen de información completa y precisa.

- Incertidumbre: cuando las personas que trabajan no tienen suficiente información para conocer las consecuencias de las acciones que se llevan a cabo.
- Riesgo: condición que existe cuando la probabilidad de éxito es inferior al 100%, están motivados para realizar el trabajo y están más dispuestos a evitar o afrontar el riesgo.
- Conflicto: resiste la presión de múltiples fuentes, esta personalmente motivado y experimenta conflictos psicológicos cuando las opciones son atractivas o no están disponibles en absoluto.

Los factores que afectan el desempeño laboral según (Jara, 2018, como se citó en Chiavenato, 2007) son:

El desempeño laboral de las personas se evalúa de acuerdo con factores definidos y evaluados, las cuales son:

- Motivación: aspecto clave que va de la mano de un buen desempeño del trabajador, el reconocimiento tanto emocional como económico.
- Ambiente de trabajo: el ambiente de trabajo influye directamente en el cumplimiento de funciones, pues el empleado debe sentirse cómodo físicamente y emocionalmente, sintiéndose en la libertad de desenvolverse.
- Establecimiento de objetivos: establecer objetivos genera desafíos al trabajador, pues permite desarrollar más sus capacidades y habilidades para su cumplimiento.
- Reconocimiento del trabajo: los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Para ello un trabajo bien realizado debe ser reconocido emocional y económicamente, pues motiva al trabajador a ser más productivo.

- La participación del empleado: si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y por ende se siente que forma parte de la empresa.
- La formación y desarrollo profesional: los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de tal manera un personal capacitado beneficia notablemente a la institución pues mantiene un talento humano competitivo.

Según (Alarcón, 2019, como se citó en Chiang, 2010)

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión, no solo en términos del bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad para realizar un buen desempeño laboral. (p.14)

De acuerdo a Alarcón, 2019, como se citó en Chiang, 2010, algunos de los objetivos del desempeño laboral son los siguientes:

- Efectos futuros: relación entre compromiso y motivación que puedan afectar en un futuro.
- Reversibilidad: rapidez en que puede revertirse la motivación y la dificultad que este cambio puede hacer.
- Impacto: medida en que se ve afectada un área o actividad.
- Calidad: Se refiere a las condiciones de trabajo, valores éticos, principios, comportamiento básico, imagen empresarial, etc.

Según (Montoya, 2017, como se citó en Cuesta y Rodríguez, 2014) menciona los siguientes puntos:

Definición

El desempeño organizacional “es la capacidad de la organización que armoniza los resultados individuales, grupales y de la propia organización; estimula el rendimiento; reconoce las percepciones de los trabajadores; y expresa las características de las competencias que ésta posee” (p.24).

La evaluación del desempeño empresarial u organizacional

Montoya, 2017, como se citó en Cuesta y Rodríguez, 2014, expresa lo siguiente:

Se requiere conceptualizaciones, que también implican una conducción metodológica para su evaluación. Por supuesto, esta conducción parte de la consideración o del establecimiento de indicadores tanto tangibles como intangibles. La evaluación del desempeño es la medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo, y constituye la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacitación y desarrollo.
(p.25)

Desempeño laboral adecuado y superior

Desempeño laboral adecuado

“Es el rendimiento laboral y la actuación del trabajador, adecuada a los requerimientos establecidos para su cargo y expresa la idoneidad demostrada” (Montoya, 2017, p.50).

Desempeño laboral superior

Es el rendimiento y actuación superior del trabajador que impacta de manera económica y social, presente y futuro, demostrando competencias laborales exigidas por su cargo. Este desempeño demuestra las conductas estratégicas, es decir, a las competencias para lograr la estrategia de la entidad. (Montoya, 2017, p.52)

1.3. Definición de términos básicos

Inequidad

“La inequidad es la relación de poder entre los sexos; es la causa de la violencia contra las mujeres; y esta inequidad se mantiene porque se justifica o se tolera socialmente” (Vara ,2015).

Desempeño

Son evaluaciones que dan información para que se puedan tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también identifican las necesidades de capacitación y desarrollo. Identifican las aptitudes y competencias de los empleados que son inadecuadas y para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos. (Ñaña, 2017)

Desempeño laboral adecuado

“Es el rendimiento y actuación del trabajador, que se requieren para un cargo establecido, demostrando sus capacidades y habilidades adecuadas” (Montoya, 2017).

Desempeño laboral superior

Es el rendimiento y actuación superior del trabajador para obtener un alto impacto económico y social, presente y futuro, según las competencias laborales necesarias para el cargo asignado. Este desempeño corresponde a conductas estratégicas, es decir, la forma como la entidad elabora sus estrategias para competir en el mercado. (Montoya, 2017, p.52)

Techo de cristal

“Este indicador nos explica la desigualdad de género en muchas empresas y que aún existen brechas hacia las mujeres que quieren prosperar en una carrera profesional e ir desarrollándose a puestos de mayor responsabilidad” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

Hipótesis general

Hg: La inequidad de género se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.

Hipótesis específicas

- H₁: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.
- H₂: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.
- H₃: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.
- H₄: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

2.2. Variables y Definición Operacional

Definición Conceptual

Variable Independiente (VI): Inequidad de género

“La inequidad es la relación de poder entre los sexos; es la causa de la violencia contra las mujeres; y esta inequidad se mantiene porque se justifica o se tolera socialmente” (Vara ,2015).

Variable Dependiente (VD): Desempeño Laboral

Según Murphy (1990), menciona que es el despliegue de habilidades y capacidades para desarrollar actividades que se les encomiende en la empresa puesto que depende de ellos la productividad, es por eso que deben estar concentrados en mejorar siempre su desempeño laboral y puedan recibir una buena remuneración.

Definición Operacional

Variable Independiente (VI): Inequidad de género

Dentro del instrumento de medición de la inequidad de género se desarrollan cuatro dimensiones: subordinación, violencia, empoderamiento y contexto de justificación (Vara, 2015).

Variable Dependiente (VD): Desempeño Laboral

Dentro del instrumento de medición del desempeño laboral se desarrollan cuatro dimensiones: comportamiento laboral, comportamiento interpersonal, comportamiento inactivo y comportamiento destructivo (Murphy, 1990).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. *Enfoque de investigación.*

Según Hernández et al. (2010), el enfoque mixto “es un conjunto de procedimientos críticos, sistemáticos y empíricos de investigación que involucran la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada” (p.546).

Se determinó un enfoque mixto para esta investigación porque se utilizaron técnicas de investigación de tipo cualitativo y cuantitativo. Es cualitativa porque se aplicó la entrevista, lo cual es un soporte para describir la realidad problemática, para seleccionar dimensiones e indicadores y para elaborar el instrumento de medición. Es de tipo cuantitativa porque el objetivo fue determinar la relación de inequidad de género con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

3.1.2. *Alcance: correlacional*

Según Hernández et al. (2010), estudios relacionados intentan responder a la pregunta que se realizan dentro de una investigación. “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico” (p.81).

Este estudio tiene un alcance relevante y pretende determinar el grado de asociación que existe entre la variable independiente (inequidad de género) y dependiente (desempeño laboral). En este sentido, este estudio responde a la pregunta: ¿Cómo están relacionados la inequidad de género y el desempeño laboral?

Los contrastes hipotéticos se interpretarán según la escala o coeficiente explicativo de Bisquerra (2009).

Tabla 1

Coeficiente de interpretación de correlación

Relación directa (positiva)	Relación inversa (negativa)	Interpretación
De 0 a 0,20	De 0 a - 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1.00	De -0,91 a -1.00	Correlación muy alta

Nota. La tabla 1 muestra los coeficientes de interpretación de correlación. Datos tomados de Bisquerra, R. (2009).

3.1.3. Tipo de investigación

Según Hernández et al. (2010) menciona, que los estudios tipo básico busca caracterizar y fundamentar teóricamente las variables investigadas a fin de incrementar los conocimientos, asimismo, los estudios descriptivos “buscan especificar las características, propiedades y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.80).

En la presente investigación utilizamos un estudio de tipo básico – ya que se fundamentaron teóricamente las variables, asimismo, es descriptivo, ya que las variables de desigualdad de género y desempeño laboral se midieron independientemente o conjuntamente en los trabajadores de la Institución Educativa Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

3.1.4. Diseño de investigación

Hernández et al. (2014), define que el diseño no experimental “es una investigación que se realiza sin haber manipulado deliberadamente las variables y en la que se observa solo los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.152).

La investigación presenta un diseño no experimental debido a que las variables de estudio no se manipularon, solo se observó cómo ocurrieron los fenómenos en la realidad y el diseño es transversal porque el tema de investigación fue enfocado solo en el año 2019-2020.

3.1.5. Unidad de análisis

Según Hernández et al. (2014), “para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de análisis (individuos, organizaciones, comunidades, situaciones, eventos, etc.). Una vez definida la unidad de análisis se delimita la población” (p.173).

La unidad analítica en este estudio estuvo conformada por un colaborador de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

3.2. Diseño Muestral

3.2.1. Población

Para Hernández et al. (2010), la población “es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.174).

La población está integrada por los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020. El tamaño de la población estuvo conformado por 46 colaboradores (30 hombres y 16 mujeres), toda la población de la Institución Educativa José Olaya Balandra – Distrito Santa Rosa; que se ajusten a los criterios de realización de la investigación.

a. Criterios de inclusión de la población de estudio

Para este estudio se consideró la inclusión de todos los trabajadores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020, en ambos horarios de trabajo, por lo que se consideró a los docentes del turno mañana y turno tarde. Las características básicas que tuvimos en cuenta para la población del estudio, fueron los trabajadores de la Institución Educativa sin importar su distinción entre nombrados y contratados. En la población se incluyeron tanto mujeres como varones, sin límite de edad.

b. Criterios de exclusión de la población de estudio

No existe ningún criterio de exclusión.

3.2.2. Muestra

Para Murray (2010), la muestra “es una colección de elementos de la población a estudiar, de modo que las conclusiones obtenidas de su estudio representan en una alta posibilidad a las que se obtendrían de hacer un estudio sobre la totalidad de la población” (p.50).

En el presente estudio se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia; puesto que la cantidad de la población era pequeña, por lo tanto, se ha considerado como muestra de estudio a los 46 trabajadores, toda la población de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa.

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

Según Hernández et al. (2014), corresponde a las investigaciones no experimentales transversales o transeccionales (descriptivas o correlacionales - causales) y que se puede aplicar en diferentes contextos (entrevistas personales, e- mail, mensajería postal, etc.).

Las técnicas que empleamos para la recolección de datos en la investigación es la encuesta con respuesta múltiple y la entrevista a profundidad. Realizamos una entrevista al director, para

obtener información sobre el conocimiento que tienen en la institución de los temas centrales que son la inequidad de género y desempeño laboral.

La otra técnica que se empleó es la encuesta diseñada con la escala tipo Likert fue aplicada a una muestra conformada por los 46 trabajadores de la Institución Educativa José Olaya Balandra-Distrito Santa Rosa.

Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández et al. (2014), se escoge el instrumento de cuestionario estructurado y la guía de entrevista, por las siguientes razones:

- Se utiliza principalmente para la recopilación de datos.
- Debe coincidir con la formulación del problema y la hipótesis de investigación.
- Permite tener preguntas abiertas y cerradas.

Para el estudio actual se eligió un cuestionario estructurado; las preguntas cerradas se han utilizado con la escala Likert. que permite una mejor tabulación y un mejor análisis estadístico de la información obtenida. Las alternativas de los ítems han tenido la siguiente valoración, según la escala de Likert:

Nunca = 1

Casi Nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Para la validación del instrumento se utilizó el juicio de 3 expertos en los temas inequidad de género y desempeño laboral, quienes calificaron y dieron a conocer su punto de vista sobre la redacción, contenido del cuestionario y guía de preguntas, señalando si los instrumentos eran aplicables a las unidades de estudio.

3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Utilizamos procedimientos estadísticos para procesar los datos obtenidos en el cuestionario mediante el programa Statistical Package for the Social Sciences, conocido por sus siglas en inglés SPSS, edición IBM Statistics 25, versión en español (**ver anexo F**).

Los datos de la encuesta se ingresaron en el programa SPSS para el cálculo total de las variables inequidad de género y desempeño laboral. Se usó el coeficiente de correlación de Spearman puesto que el p-valor generado en la prueba de normalidad es menor que 0.05.

3.5. Aspectos Éticos

Para llevar a cabo esta investigación se está de acuerdo con las normas éticas establecidas por la Universidad de San Martín de Porres, por lo que se respetan, citan y referencian en su totalidad los derechos de propiedad intelectual del investigador o autor a la fuente del estudio, tal como se define por los estándares internacionales e institucionales (Usmp, 2018). La información obtenida fue utilizada con la debida reserva y para los objetivos de la investigación. Asimismo, los datos de quienes han participado en el estudio son confidenciales. y anónimos.

Al realizar la tesis, se ha cumplido con la ética profesional, considerándolos como principios legales y éticos relacionados con la originalidad, la propiedad intelectual, confidencialidad, consentimiento informado y respeto a los sujetos e instituciones con las cuales se ha trabajado en el presente estudio. Teniendo como finalidad cumplir con los tres principios fundamentales de la investigación: respeto a la persona, beneficencia y justicia.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados de la Investigación

4.1.1. Descripción de la población y muestra

Por ser una población de 46 colaboradores se decidió aplicar el instrumento de investigación a todos por igual, lo cual significa que corresponde a su vez a la muestra de estudio. En la presente investigación se realizó un estudio a una institución educativa pública en la ciudad de Chiclayo la cual fue Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa. Tiene un total de 46 colaboradores, los cuales se tomaron en cuenta para medir la relación entre la inequidad de género y el desempeño las áreas fueron: Dirección, secretaría, administración, coordinación TOE, auxiliares, psicología, sistemas y profesorado.

Tabla 2

Colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra, 2019- 2020

Áreas	Colaboradores
Director	1
Secretaria	1
Administradora	1
Coordinadora TOE	1
Auxiliares	2
Psicóloga	1
Ing. de Sistema	2
Profesores	37
Total	46

Nota. La tabla 2 muestra el número de colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra, 2019- 2020. Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos por la administradora de la Institución Educativa (2020).

4.1.2. Análisis exploratorio

Tabla 3

Prueba de normalidad de la variable inequidad de género y desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.
Puntaje Desempeño	,938	46	,017
Puntaje Inequidad	,981	46	,000

Nota. La tabla 3 muestra la prueba de normalidad de la variable inequidad de género y desempeño laboral. Fuente: Elaboración propia con datos del SPPSS versión 25 (2020).

Interpretación

Al realizar la prueba de normalidad, teniendo en cuenta que el tamaño de muestra es menor de 50, por ello, con la prueba de Shapiro Wilk se demuestra que las variables Desempeño (sig=0.17) e Inequidad (Sig=0.00) no siguen una distribución normal, puesto que ambas significancias son menores que el $p_{valor} = 0.05$. Esto implica que se orienta al uso de la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

4.1.3. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis

4.1.3.1. Hipótesis específica 1: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

Tabla 4

Relación entre la inequidad de género y el comportamiento laboral

			Inequidad	Comportamiento laboral
Rho de Spearman	Inequidad de género	Coefficiente de correlación	1,000	,707
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	46	46
		Comportamiento laboral	,707	1,000
	Comportamiento laboral	Coefficiente de correlación	,707	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	46	46

Nota. La tabla 4 muestra la relación entre la inequidad de género y el comportamiento laboral.

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS versión 25 (2020).

Interpretación

Según la tabla 4 y tomando en referencia a Devore (2008), se rechaza hipótesis nula ya que existe evidencia estadística significativa ($p=0,010 < \alpha=0,05$) de que la inequidad del género y el comportamiento laboral se relaciona significativamente, siendo esta relación positiva alta (Rho=0,707).

Inequidad de género – Subordinación

Para describir la hipótesis específica 1 (Subordinación) se procede a interpretar la dimensión de subordinación de la variable inequidad de género, en la cual se pudo determinar que un 30% señalan que nunca existe subordinación en la institución, mientras que un 17% señalan que casi nunca existe subordinación, por otro lado, un 13% son indiferentes, no obstante, un 16% señalaron que casi siempre existe una subordinación, asimismo, un 23% señalaron que siempre existe una subordinación de parte de los colaboradores de la institución. **(ver anexo K)**

Comportamiento laboral

Un 23% de los encuestados señalaron que es inadecuado el comportamiento laboral dentro de la institución, asimismo, un 19% afirman que es poco adecuado, mientras que un 13% se muestran indiferentes; por otro lado, un 8% señalan que casi siempre existe un adecuado comportamiento laboral dentro de la institución y un 34% señalan que siempre existe un adecuado comportamiento laboral. **(ver anexo K)**

Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación de Spearman:

- Hipótesis Nula $H_0: p=0$. La inequidad de género no se relaciona significativamente con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra-Distrito Santa Rosa, 2019-2020.
- Hipótesis Alternativa $H_1: p \neq 0$. La inequidad de género se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra-Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05=5\%$

Estadístico de prueba

$$t_{cal} = \frac{r_s}{\sqrt{\frac{1-r_s^2}{n-2}}} = \frac{0,71}{\sqrt{\frac{1-0,71^2}{46-2}}} = 6.68$$

Comparar

Si $t_{cal} = 6.68 > t_{tab(0,975,44)} = 2,01$, entonces se rechaza H_0 (se acepta H_1).

Conclusión

La relación entre la inequidad de género y el comportamiento laboral es estadísticamente significativa.

4.1.3.2. Hipótesis específica 2: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

Tabla 5

Relación entre la inequidad de género y el comportamiento interpersonal

		Inequidad	Comportamiento interpersonal
Rho de Spearman	Inequidad de género	Coefficiente de correlación	,830
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46
	Comportamiento interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46

Nota. La tabla 5 muestra la relación entre la inequidad de género y el comportamiento interpersonal. Fuente: Elaboración propia con datos del SPPSS versión 25 (2020).

Interpretación

Según la tabla 5 y tomando en referencia a Devore (2008), se rechaza hipótesis nula ya que existe evidencia estadística significativa ($p=0,000 < \alpha=0,05$) que demuestra relación positiva alta ($Rho=0,830$) entre la inequidad de género y la dimensión comportamiento interpersonal.

Inequidad de género – Violencia

Para describir la hipótesis específica 2 (violencia) se procede a interpretar la dimensión de violencia de la variable inequidad de género, en la cual se pudo determinar que un 34% señalan que nunca existe violencia en la institución, mientras que un 17% señalan que casi nunca existe violencia entre los colaboradores, por otro lado, un 2% son indiferentes, no obstante, un 21% señalaron que casi siempre existe algún tipo de violencia, asimismo, un 23% señalaron que siempre existe violencia de parte de los colaboradores de la institución. **(ver anexo K)**

Comportamiento interpersonal

Un 26% de los encuestados señalaron que es inadecuado el comportamiento laboral dentro de la institución, asimismo, un 30% afirman que es poco adecuado, mientras que un 8% se muestran indiferentes; por otro lado, un 23% señalan que casi siempre existe un adecuado comportamiento laboral dentro de la institución y un 10% señalan que siempre existe un adecuado comportamiento laboral. **(ver anexo K)**

Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación de Spearman:

- Hipótesis Nula $H_0: p=0$. La inequidad de género no se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.
- Hipótesis Alterna $H_1: p \neq 0$. La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05=5\%$

Estadístico de prueba

$$t_{cal} = \frac{r_s}{\sqrt{\frac{1-r_s^2}{n-2}}} = \frac{0.83}{\sqrt{\frac{1-0.83^2}{46-2}}} = 9.87$$

Si $t_{cal} = 9.87 > t_{tab(0.975,44)} = 2.01$, entonces se rechaza H_0 (se acepta H_1).

Conclusión

La relación entre la inequidad de género y el comportamiento interpersonal es estadísticamente significativa.

4.1.3.3. Hipótesis específica 3: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

Tabla 6

Relación entre la inequidad de género y el comportamiento inactivo

		Inequidad	Comportamiento inactivo
Inequidad de género	Coeficiente de correlación	1,000	-,471
	Sig. (bilateral)	.	,009
Rho de Spearman	N	46	46
Comportamiento inactivo	Coeficiente de correlación	-,471	1,000
	Sig. (bilateral)	,009	.
	N	46	46

Nota. La tabla 6 muestra la relación entre la inequidad de género y el comportamiento inactivo.

Fuente: Elaboración propia con datos del SPPSS versión 25 (2020).

Interpretación

Según la tabla 6 y tomando en referencia a Devore (2008), se rechaza hipótesis nula ya que existe evidencia estadística significativa ($p=0,009 < \alpha=0,05$) que demuestra relación negativa moderada ($Rho= -0,471$) entre la inequidad de género y la dimensión comportamiento inactivo.

Inequidad de género – Empobrecimiento

Para describir la hipótesis específica 3 (empobrecimiento) se procede a interpretar la dimensión de empobrecimiento de la variable inequidad de género, en la cual se pudo determinar que un 15% señalan que no existe empobrecimiento en las capacidades de los colaboradores de la institución, de igual forma, un 15% señalan que casi nunca existe empobrecimiento entre las capacidades de los colaboradores, por otro lado, un 17% son indiferentes, no obstante, un 32% señalaron que casi siempre existe algún tipo de empobrecimiento de capacidades en los colaboradores, asimismo, un 19% señalaron que siempre existe empobrecimiento de las capacidades de parte de los colaboradores de la institución. **(ver anexo K)**

Comportamiento inactivo

Un 8% de los encuestados señalaron que existe un comportamiento inactivo dentro de los colaboradores de la institución, asimismo, un 47% afirman que casi siempre existe un comportamiento inactivo dentro de los colaboradores de la institución, mientras que un 13% se muestran indiferentes; por otro lado, un 21% señalan que casi nunca existe un comportamiento inactivo dentro de la institución y un 8% señalan que nunca existe un comportamiento inactivo.

Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación de Spearman:

- Hipótesis Nula $H_0: \rho=0$. La inequidad de género no se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

- Hipótesis Alternativa $H_1: \rho \neq 0$. La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05=5\%$

Estadístico de prueba

$$t_{cal} = \frac{r_s}{\sqrt{\frac{1-r_s^2}{n-2}}} = \frac{0.47}{\sqrt{\frac{1-(-0.47)^2}{46-2}}} = 3.53$$

Comparar

Si $t_{cal} = 3.53 > t_{tab(0.975,44)} = 2.01$, entonces se rechaza H_0 (se acepta H_1).

Conclusión

La relación entre la inequidad de género y el comportamiento inactivo es estadísticamente significativa.

4.1.3.4. Hipótesis específica 4: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

Tabla 7

Relación entre la inequidad de género y el comportamiento destructivo

		Inequidad	Comportamiento destructivo
Rho de Spearman	Inequidad de género	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,503
		N	.
		N	,048
	Comportamiento destructivo	Coefficiente de correlación	46
		Sig. (bilateral)	46
	N	,503	1,000
		Sig. (bilateral)	,048
	N	46	46

Nota. La tabla 7 muestra la relación entre la inequidad de género y el comportamiento destructivo.

Fuente: Elaboración propia con datos del SPPSS versión 25 (2020).

Interpretación

Según la tabla 7 y tomando en referencia a Devore (2008), se rechaza hipótesis nula ya que existe evidencia estadística significativa ($p=0,048 < \alpha=0,05$) que demuestra relación positiva moderada ($Rho=0,503$) entre la inequidad de género y la dimensión comportamiento destructivo.

Inequidad de género – Contexto de justificación

Para describir la hipótesis específica 4 (Contexto de justificación) se procede a interpretar la dimensión de contexto de justificación de la variable inequidad de género, en la cual se pudo determinar que un 10% de los colaboradores no emplean una justificación de acuerdo a sus acciones, de igual forma, un 19% de los colaboradores casi nunca no emplean una justificación de acuerdo a sus acciones, por otro lado, un 21% son indiferentes, no obstante, un 26% señalaron que

casi siempre los colaboradores emplean una justificación de acuerdo a sus acciones, asimismo, un 21% señalaron que siempre los colaboradores emplean una justificación de acuerdo a sus acciones.

(ver anexo K)

Comportamiento destructivo

Un 10% de los encuestados señalaron que existe un comportamiento destructivo dentro de los colaboradores de la institución, asimismo, un 2% afirman que casi siempre existe un comportamiento destructivo dentro de los colaboradores de la institución, mientras que un 20% señalan que casi nunca existe un comportamiento destructivo dentro de la institución, asimismo, un 30% señalan que nunca existe un comportamiento destructivo. **(ver anexo K)**

Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación de Spearman:

- Hipótesis Nula $H_0: \rho=0$. La inequidad de género no se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.
- Hipótesis Alternativa $H_1: \rho \neq 0$. La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05=5\%$

Estadístico de prueba

$$t_{cal} = \frac{r_s}{\sqrt{\frac{1-r_s^2}{n-2}}} = \frac{0.50}{\sqrt{\frac{1-0.50^2}{46-2}}} = 3.83$$

Comparar

Si $t_{cal} = 3.83 > t_{tab(0.975,44)} = 2.01$, entonces se rechaza H_0 (se acepta H_1).

Conclusión

La relación entre la inequidad de género y el comportamiento destructivo es estadísticamente significativa.

4.1.3.5. Hipótesis general: La relación significativa entre a inequidad de género con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra-Distrito Sata Rosa, 2019-2020.

Tabla 8

Relación entre la inequidad de género y el desempeño laboral

		Desempeño	
		Laboral	Inequidad de género
Rho de Spearman	Desempeño laboral	1,000	,887**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	46	46
Inequidad de género		,887**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	46	46

Nota. La tabla 8 muestra la relación entre la inequidad de género y el desempeño laboral. Fuente: Elaboración propia con datos del SPPSS versión 25 (2020).

(**) Correlación altamente significativa.

Interpretación

Según la tabla 8 y tomando en referencia a Devore (2008), se rechaza hipótesis nula ya que existe evidencia estadística significativa ($p=0,001 < \alpha=0,05$) que demuestra relación altamente positiva (Rho=-0.887) entre la inequidad de género y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación de Spearman:

- Hipótesis Nula $H_0: \rho=0$. La inequidad de género no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.
- Hipótesis Alternativa $H_1: \rho \neq 0$. La inequidad de género se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05=5\%$

Estadístico de prueba

$$t_{cal} = \frac{r_s}{\sqrt{\frac{1-r_s^2}{n-2}}} = \frac{0.89}{\sqrt{\frac{1-0.89^2}{46-2}}} = 12.95$$

Comparar

Si $t_{cal} = 12.95 > t_{tab(0.975,44)} = 2.01$, entonces se rechaza H_0 (se acepta H_1).

Conclusión

La relación entre la inequidad de género y el comportamiento laboral es estadísticamente significativa.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de Resultados

En este capítulo se expone la discusión de los resultados del análisis llevado a cabo para su estudio. LA INEQUIDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA BALANDRA- DISTRITO SANTA ROSA, 2019-2020, con una muestra aleatoria de 46 trabajadores, para este fin, la discusión de los resultados será explicado en títulos que abarcan las hipótesis específicas (objetivos específicos) y la hipótesis general (objetivo general) planteadas en esta investigación.

5.1.1. Hipótesis específica 1: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra-Chiclayo, 2019-2020

Se puede determinar según la tabla 4 y tomando en referencia a Devore (2008), se debe aceptar esta hipótesis ya que existe evidencia estadística significativa ($p=0,010 < \alpha=0,05$) que demuestre relación positiva alta ($Rho=0,707$) entre la inequidad de género y la dimensión comportamiento laboral.

Contrastando con los datos encontrados, se determina que un 23% de los encuestados señalaron que es inadecuado el comportamiento laboral dentro de la institución, asimismo, un 19% afirman que es poco adecuado, mientras que un 13% se muestran indiferentes; por lo que se determina el bajo nivel de comportamiento laboral producto de una alta inequidad de género.

Por lo tanto, existen deficiencias en el área de planificación o dirección ya que se viene manifestando un comportamiento inadecuado lo que limita en el desempeño diario de los trabajadores, lo cual puede impactar sobre la calidad educativa brindada a los estudiantes, limitando el aprendizaje en cada uno de ellos.

La presente investigación se encuentra de acuerdo con el estudio de Gaete & Salgado (2019) debido a que en su análisis correlacional pudo determinar que existe relación significativa entre la equidad de género y la satisfacción laboral que engloba al comportamiento laboral en una organización de Chile con un nivel de significancia de 0.00, y un coeficiente de relación de 0.214.

Por ende, los resultados recibidos en la investigación se generalizan ya que, no solo suceden en el contexto local, sino también en el contexto internacional como es el caso de Chile, por lo que los autores señalan que es necesario una igualdad de género en todos sus niveles en una organización ya que se obtendrá una satisfacción laboral y con ello, se maximizará el desempeño de los trabajadores con un comportamiento adecuado.

La hipótesis se corrobora tomando en cuenta lo descrito en las bases teóricas donde según Vara (2015) existen tres indicadores de la subordinación: La exclusión de personas subordinadas del ejercicio de ciertos derechos, la discriminación en el acceso a recursos y oportunidades, la obligatoriedad de asumir ciertas responsabilidades. Por otro lado, según Murphy (1990) el comportamiento laboral consiste en la limitación de los derechos de muchas/os mediante la cesión de privilegios a algunas/os.

5.1.2. Hipótesis específica 2: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020

Según la tabla 5, se debe aceptar esta hipótesis ya que existe evidencia estadística significativa ($p=0,000 < \alpha=0,05$) que demuestra relación positiva alta ($Rho=0,830$) entre la inequidad de género y la dimensión comportamiento interpersonal.

Contrastando con los datos encontrados un 26% de los encuestados señalaron que es inadecuado el comportamiento laboral dentro de la institución, asimismo, un 30% afirman que es

poco adecuado, mientras que un 8% se muestran indiferentes lo que demuestra que a mayor violencia existirá un inadecuado comportamiento interpersonal.

La presente investigación se encuentra de acuerdo con el estudio de Jiménez (2021) dado que encontró un nivel de relación positiva en condiciones laborales y el desempeño del docente, con un nivel de significancia del 0.00, y un coeficiente de relación de 0.650.

Así pues, los resultados alcanzados en la investigación se generalizan ya que, no solo suceden en el contexto nacional o local, sino también en el contexto internacional como es el caso de México, por ello los autores señalan que es considerable que la institución educativa cuente con una planificación que integre aspectos físicos como psicológicos, a fin de mejorar considerablemente las condiciones laborales y con ello el comportamiento interpersonal, lo cual traerá como consecuencia un incremento en el desempeño del docente

La hipótesis se corrobora tomando en cuenta lo descrito por Vara (2015) donde la subordinación no podría sostenerse sin un procedimiento que lo garantice, de tal forma otro elemento esencial del sistema inequitativo es la violencia, ésta se entiende como cualquier acto u omisión con la intención de perjudicar a las demás personas para que respondan en contra de su voluntad. Por otro lado, el comportamiento interpersonal según Murphy (1990) consiste en las actitudes que muestran los colaboradores dentro de la empresa al momento de realizar sus funciones o actividades siempre con la supervisión de las autoridades y jefes de la entidad ya que ellos trabajan con el fin de producir atraer beneficios que le generen ganancias en tiempo determinado.

5.1.3. Hipótesis específica 3: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra-Distrito Santa Rosa, 2019-2020

Según la tabla 6, se debe aceptar esta hipótesis ya que existe evidencia estadística significativa ($p=0,009 < \alpha=0,05$) que demuestra relación negativa medianamente significativa ($Rho= -0,471$) entre la inequidad de género y la dimensión comportamiento inactivo. Correspondiendo a una relación negativa inversa. Lo que quiere decir que “a un menor empobrecimiento o sustracción de recursos hay un mayor comportamiento inactivo entre los colaboradores, afectando las actividades diarias.”

Verificando con los resultados, un 21% de los encuestados señalaron que existe un comportamiento inactivo dentro de los colaboradores de la institución, asimismo, un 47% afirman que casi siempre existe un comportamiento inactivo dentro de los colaboradores de la institución, mientras que un 13% se muestran indiferentes.

La presente investigación se encuentra de acuerdo con el estudio de Escobedo & Quiñonez (2020) en la cual a través del análisis estadístico se encontró un nivel de significancia de 0.01, esto quiere decir que existe una relación entre las satisfacción laboral y desempeño del colaborador, dando como coeficiente de relación un 0.916.

Ante lo descrito, los resultados conseguidos en la investigación se generalizan a nivel nacional, como es el caso de una institución del Callao, por lo que los autores señalan que una satisfacción pertinente en el personal de la organización permitirá un desempeño eficiente y con ello el cumplimiento de metas y objetivos institucionales reduciendo de esa manera el comportamiento inactivo de los colaboradores.

La hipótesis se corrobora tomando en cuenta lo descrito por Vara (2015) quien nos indica que el empobrecimiento surge como consecuencia de la subordinación y la violencia, en la cual se

produce una sustracción de recursos y capacidades con el consecuente empobrecimiento. Según Murphy (1990) esto es un problema de compatibilidad entre la demanda y oferta de trabajo que de alguna forma desmotiva a los futuros colaboradores ya que deja de interesarles el trabajo.

5.1.4. Hipótesis específica 4: La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020

Según la tabla 7, se debe aceptar esta hipótesis ya que existe evidencia estadística significativa ($p=0,048 < \alpha=0,05$) que demuestra relación positiva moderada ($Rho=0,503$) entre la inequidad de género y la dimensión comportamiento destructivo. Lo que quiere decir que a un “mayor contexto de justificación mayor será el comportamiento destructivo de los colaboradores”

Comprobando con los resultados, un 10% de los encuestados señalaron que siempre existe un comportamiento destructivo dentro de los colaboradores de la institución, asimismo, un 30.9% afirman que nunca existe un comportamiento destructivo dentro de los colaboradores de la institución.

La hipótesis se corrobora tomando en cuenta lo descrito por Quispe (2019) en la cual a través del análisis estadístico se halló un nivel de significancia de 0.00, esto quiere decir que existe una relación entre acoso laboral y el desempeño del docente, dando como coeficiente de relación un -0.446, por lo tanto, al disminuir el acoso laboral se maximizará el desempeño laboral.

Ante lo descrito, los resultados obtenidos en la investigación se generalizan a escala nacional; como en la institución de Tacna; donde el autor señala que, al disminuir el acoso laboral se aumentará el desempeño laboral de los docentes, en particular el acoso laboral puede desencadenar en un comportamiento destructivo por parte del colaborador.

Por otro lado, el comportamiento destructivo según Murphy (1990) consiste en la destrucción misma del colaborador pensando en que hace mal su trabajo, que lo van a despedir,

que no tiene buenas actitudes con sus compañeros, pero ello es un tema más psicológico del trabajador donde se le debería brindar ayuda ya sea en la misma empresa o de manera externa para que pueda rendir en sus funciones.

5.1.5. Hipótesis general: La relación significativa entre a inequidad de género con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020

Según la tabla 8 y tomando en referencia a Devore (2008), se debe aceptar esta hipótesis ya que existe evidencia estadística significativa ($p=0,001 < \alpha=0,05$) que demuestra relación altamente positiva ($Rho=-0.887$) entre la inequidad de género y el desempeño laboral. Lo que quiere decir que a una menor inequidad de género entre los colaboradores existirá un mejor desempeño laboral al interior de la institución.

Contrastando con los resultados donde un 34% de los encuestados señalaron que siempre existe un bajo nivel de desempeño laboral dentro de los colaboradores de la institución educativa José Olaya Balandra, asimismo, un 19% afirman que casi nunca existe un adecuado desempeño laboral dentro de la institución.

La investigación se encuentra de acuerdo con la tesis realizada por Navarro (2018) debido a su investigación sobre la equidad laboral y su influencia sobre la productividad de los trabajadores, pudo comprobar que existe relación significativa ($p=0,001 < \alpha=0,05$) positiva fuerte ($Rho=0.838$) el cual comprobó la falta de equidad al enfocarse en otros temas y ser indiferentes a las necesidades de información que requieren los colaboradores.

Por consiguiente, los resultados obtenidos en la investigación se generalizan a nivel nacional, por el ejemplo el caso de un centro educativo en Tacna; donde el autor señala que, el nivel de equidad de género requiere serias reformas que tienen que estar incorporados en la

planificación a fin de mejorar el avance profesional, para alcanzar los estándares de equidad que especifica en su reglamento interno de trabajo.

La hipótesis se corrobora tomando en cuenta lo descrito la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile - CONICYT (2017) quien menciona que la inequidad de género son las brechas de género; es decir las diferencias entre lo femenino y lo masculino por lo que respecta a las oportunidades laborales, acceso y utilización de recursos que brinden bienestar y desarrollo humano. Por otro lado, el desempeño laboral según Murphy (1990) es el desarrollo de competencias que se les asigna a las empresas, debido a que son responsables del rendimiento y crecimiento de estas mismas, por eso es importante un adecuado desempeño laboral para ayudar a implementar estrategias y a trabajar con eficiencia y eficacia (p.160).

Tabla 9*Matriz de contrastación de hipótesis*

Objetivo de Investigación	Contraste de Hipótesis	Resultados	Verificación
Determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento laboral de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	H ₁ : La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	Rh0= 0,707 Sig. 0,010	Se verifica
Determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	H ₂ : La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	Rh0= 0,830 Sig. 0,000	Se verifica
Determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	H ₃ : La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	Rh0= 0,471 Sig. 0, 009	Se verifica
Determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	H ₄ : La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	Rh0= 0,503 Sig. 0, 048	Se verifica
Determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	Hg: La inequidad de género se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	Rh0= 0,887 Sig. 0, 001	Se verifica

Nota. La tabla 9 muestra los resultados en forma resumida, mediante la matriz de contrastación de hipótesis. Fuente: Elaboración propia con datos del SPPSS versión 25 (2020).

CONCLUSIONES

1. La variable inequidad de género se relaciona con el comportamiento laboral, en vista de que existe evidencia estadística significativa que demuestre relación positiva alta ($Rho=0,707$), donde se determinó que un 23% de los encuestados manifiestan un inadecuado el comportamiento laboral dentro de la institución educativa José Olaya Balandra. Por lo tanto, se determina el bajo nivel de comportamiento laboral producto de una alta inequidad de género.
2. Se determina que la variable independiente, inequidad de género, cuenta con una correlación alta entre la inequidad de género y dimensión comportamiento interpersonal ($Rho=0,830$); asimismo, un 26% de los encuestados señalaron que es inadecuado el comportamiento laboral en la institución educativa José Olaya Balandra, lo que demuestra que a mayor violencia existirá un inadecuado comportamiento interpersonal.
3. Se determinó que existe evidencia estadística significativa demostrando relación negativa medianamente significativa ($Rho= -0,471$) entre la inequidad de género y la dimensión comportamiento inactivo. Correspondiendo a una relación negativa inversa. Lo que quiere decir que a un menor empobrecimiento o sustracción de recursos hay un mayor comportamiento inactivo entre los colaboradores, afectando las actividades diarias.
4. La variable independiente, inequidad de género, tiene una relación positiva moderada ($Rho=0,503$) con el comportamiento destructivo, asimismo, un 10% de los encuestados señalaron que siempre existe un comportamiento destructivo dentro de los colaboradores de la institución.

5. Se determinó que existe evidencia estadística significativa ($p=0,001 < \alpha=0,05$) que demuestra relación altamente positiva ($Rho=-0.887$) entre la inequidad de género y el desempeño laboral. Lo que quiere decir que a una menor inequidad de género entre los colaboradores existirá un mejor desempeño laboral en la institución.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al director de la institución educativa implementar un programa de capacitaciones enfocadas en habilidades blandas (actitudes y conductas, interacción, liderazgo, motivación, comunicación, resolución de conflicto, planificación y gestión del tiempo, flexibilidad) las cuales contribuyan a mitigar la inequidad de género entre los colaboradores, ayudados con herramientas y recursos para una adecuada implementación.
2. Se recomienda que los docentes que trabajan en la institución educativa José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, cumplan con los códigos de conducta establecidos para ayudar a cambiar sus actitudes o comportamientos y así brindar una educación de calidad con una perspectiva de género.
3. Se recomienda al director del centro educativo planificar reuniones mensuales por áreas con el objetivo de escuchar a sus colaboradores creando lazos de confianza y estableciendo estrategias que permitan una alta calidad educativa.
4. Se recomienda a la psicóloga del centro de enseñanza llevar a cabo un programa de asistencia psicológica laboral como soporte psicológico de los colaboradores para mejorar la salud mental y emocional, el clima laboral, desempeño, rendimiento y asistir adecuadamente con eventos críticos y/o traumáticos.
5. Se sugiere que las futuras investigaciones estudien las causas de la inequidad de género en la institución educativa para poder encontrar soluciones más efectivas.

REFERENCIAS

- Alarcón, F. (2019). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral*.
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/572/1/0001249711_T_2019.pdf
- Alles, M. (2019). *Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones granica.
- Aponte, D. (2019) *¿Qué tan difícil es lograr equidad de género en las empresas?*
<https://www.lafm.com.co/economia/que-tan-dificil-es-lograr-equidad-de-genero-en-las-empresas>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. La Muralla, S.A.
- Cabanillas, S. (2017). *Factores que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos en Essalud-Sede Central*. San Ignacio: Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a9db4461-6e20-4e04-a0dd-fa3bdb197c8e/content>
- Coronado, E. (2019). *Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el período 2011-2015*. Lima: Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/9934/Coronado_Reyes_Eliana_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017). *Panorama Social de América Latina*.
- Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile - Conicyt (2017). *Política institucional equidad de género en ciencia y tecnología*. https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Politica-Institucional-Equidad-de-Genero-en-CyT-Periodo-2017_2025.pdf

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2018). *XII Informe de los avances en el cumplimiento de la Ley N.º 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – Período 2018*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/521625/xii-Informe-LIO-2018.pdf>

Damián, J., & Urbina, E. (2021). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume - 2020*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9995/Dami%C3%A1n_Urbina_Ze%C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Devore, J. (2008). *Probabilidad y Estadística para Ingeniería y Ciencias*. México: Editec. <http://intranetua.uantof.cl/facultades/csbasicas/matematicas/academicos/jreyes/DOCENCIA/APUNTES/APUNTES%20PDF/Probabilidad%20y%20Estadistica%20para%20Ingenieria%20y%20Ciencias%20-%20Jay%20Devore%20-%20Septima%20Edicion.pdf>

Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. Lima: Pontificia Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1

Gaete, M., & Salgado, C. (2019). *Percepción de equidad de género, equilibrio, trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de una organización*. Talca: Universidad Nacional de Talca. <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/11852/5/20190047.pdf>

- Guerra, J. (2018). *Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú*. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20838/Guerra_CJW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Interamericana editores, s.a. de c.v.
- Jara, A. (20 de Junio de 2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiménez, D. (2021). *Condiciones de trabajo y desempeño de los docentes de la FFyL Buap*. México: Universidad Autónoma de Puebla. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/15563/20210604132050-9019-TL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mena, L. (2017). *Diagnóstico de la brecha de género por ingresos para mujeres de las zonas rurales del Ecuador en el PPeriodo 2014-2015*. Ecuador: Escuela Politécnica Nacional. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/18780/1/CD-8169.pdf>
- Marrugo, L. (2017). *Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social*. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/137086/DDTTS_MarrugoSalasLM_Genero.pdf;jsessionid=70BC4139EFE20EC5801D6D8EC3F2B544?sequence=1
- Montoya, C. (20 de Diciembre de 2017). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335.pdf>
- Muñoz, J., & López, A. (2018). *Mobbing y satisfacción laboral en docentes de Instituciones de Educación Superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su relación*.

Revista ciencia y sociedad - Redalyc, 43(4), 13-24.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87060589002>

Murphy, K. (1990). *Journal of Applied Psychology*. Washintong: American Psychological Association.

Murray R. Spiegel y Larry J. Stephens. (2010). *Estadística*. 4ta edición. Mc Graw-Hill. México, D.F.

Navarro, R. (2018). *Equidad de Género percibida por las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa, área de producción - Planta Huachipa en el periodo 2018*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3601/008594_%20Trab._Su f._Prof._Navarro%20Benites%20Melkie%20Rosario%20del%20Pilar.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ñaña, C. (Septiembre de 2017). *Comportamiento Organizacional*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf

Quispe, E. (2019). *Mobbing y desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas de Asep María*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10170/EDMquque.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, J. (2020). *Acoso y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad distrital - Chiclayo, 2020*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
<http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/bitstream/UMB/25/1/SILVA%20JULIA%20-%20TESIS.pdf>

Trigoso, M. (16 de julio de 2019). Cifras reveladoras sobre equidad de género en el Perú: ¿Cuánto se ha avanzado? <https://gestion.pe/economia/empresas/avance-politica-equidad-genero-empresas-camina-pasito-paso-273228-noticia/?ref=gesr>

Richter, F. (2018). La desigualdad de género en la educación de zonas rurales del Perú. Lima: Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/7534/Richter_Le%c3%b3n_Fiorella_Milagros.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Usmp. (1 de Diciembre de 2018). *Código de ética para la investigación de la universidad de San Martín de Porres*. <https://www.usmp.edu.pe/odonto/instInvestigacion/pdf/2018/CODIGO%20DE%20ETICA%20PARA%20LA%20INVESTIGACION.pdf>.

Vara, A. A. (2015). Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1585/Modelo_gesti%c3%b3n_prevenir_VcM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo A. Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS: LA INEQUIDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA BALANDRA- DISTRITO SANTA ROSA, 2019-2020

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: VIOLENCIA Y GÉNERO

Tabla 10

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Existe relación significativa entre la inequidad de género y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020?	Determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	La inequidad de género se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	Inequidad de género Desempeño	Subordinación Violencia Empobrecimiento Contexto de justificación Comportamiento laboral Comportamiento interpersonal Comportamiento inactivo Comportamiento destructivo	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque: Mixto. Tipo: Básico-Descriptivo. Alcance: Correlacional. Diseño: No experimental – Transversal. Unidad de análisis: un colaborador de la I.E José Olaya Balandra.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Fuente de Información
¿Existe relación significativa entre la inequidad de género y el comportamiento laboral de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020?	Determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento laboral de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento laboral de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	Inequidad de género - Subordinación Comportamiento laboral-	Reconocimiento de la equidad de género Prevalencia de los derechos humanos Reconocimiento y respeto a grupos vulnerables	
¿Existe relación significativa entre la inequidad de género y el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020?	Determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento interpersonal de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	Inequidad de género- Violencia Comportamiento interpersonal	Participación plena y efectiva de mujeres y hombres Participación y el desarrollo de los mecanismos de vigilancia Prevención, atención y eliminación de la violencia Acceso a recursos	Encuesta Cuestionario
¿Existe relación significativa entre la inequidad de género y el comportamiento inactivo de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020?	Determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento inactivo de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	Inequidad de género – Empobrecimiento Comportamiento inactivo	Condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana Formalización de las trabajadoras Trato no discriminatorio Nivel de actitudes en las funciones	
¿Existe relación significativa entre la inequidad de género y el comportamiento destructivo de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020?	Determinar si la inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Sata Rosa, 2019-2020.	La inequidad de género se relaciona significativamente con el comportamiento destructivo de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra- Distrito Santa Rosa, 2019-2020.	Inequidad de género – Contexto de justificación Comportamiento destructivo	Nivel de actitudes a la hora de relacionarse. Nivel de desmotivación Nivel de destrucción	

Fuente. Elaboración propia (2020).

Anexo B. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 11

Operacionalización de la variable inequidad de género

Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Subordinación	Nivel de exclusión de las personas Son acciones que ejercen superiores para impedir la participación de ciertos derechos.	¿Considera haberse sentido excluido(a) por sus superiores y sus compañeros en la I.E.? ¿Considera que no puede participar del ejercicio de ciertos derechos de trabajo en la I.E.? ¿Considera que su superior ejerce acciones que le impide participar en sus opiniones al momento de reunirse? ¿Considera que no ha tenido cargos importantes?
	Nivel de discriminación en el acceso y oportunidades Son trabas y fraudes para tentar alguna oportunidad y asumir responsabilidades.	¿Ha sufrido obstáculos para asumir responsabilidades en la I.E.? ¿Considera que su superior le ha puesto obstáculos para asumir oportunidades laborales? ¿Considera que ha sufrido falta de apoyo en labores domésticas y laborales?
	Nivel de obligatoriedad de asumir ciertas responsabilidades Es la ausencia de apoyo familiar o laboral en la ejecución de labores domésticas.	¿Considera que no ha sido comprendido(a) en la I.E. por sus problemas domésticos o viceversa? ¿Considera que su superior, o alguien en la I.E.? ¿Parece ocuparse de Ud. como persona?
	Nivel de coacción Es la fuerza física o psíquica o la violencia ejercida sobre una persona para forzarla a decir o hacer algo contra su voluntad.	¿Ha experimentado escenarios de hacer o decir algo en contra su voluntad? ¿Considera haber sido víctima de violencia física por decir o hacer algo? ¿Considera haber sido víctima de violencia psíquica por decir o hacer algo?
Violencia	Frecuencia de ataque físico Son acciones causan daño a otra persona	¿Considera haber experimentado acciones que le han causado daño físico? ¿Considera que la I.E. no sigue alguna norma con respecto a la seguridad física? ¿Considera haber tenido secuelas a raíz de una agresión física?
	Nivel de ataque verbal Es un tipo de violencia que se caracteriza porque tiene como objetivo dañar a otra persona con un mensaje o un habla hiriente.	¿Considera haber recibido mensajes hirientes de sus compañeros? ¿Considera haber recibido mensajes hirientes de su superior? ¿Considera haber experimentado ataques verbales de manera constante en la I.E.?
Empobrecimiento	Frecuencia de sustracción de recursos y capacidades Es la no disponibilidad de recursos y reforzamiento de capacidades en las mismas condiciones	¿Considera tener la disponibilidad de recursos en las mismas condiciones que sus compañeros(a)? ¿Considera haber tenido la disponibilidad de reforzamiento de capacidades en las mismas condiciones con sus compañeros(a)? ¿Ha contado con la disponibilidad de recursos y capacidades constantemente?
Contexto de justificación	Nivel de convicciones políticas	¿Considera haber experimentado en su entorno pensamientos negativos o imposibles de realizar?

Es un estado mental en el que uno asume que tiene conocimiento o experiencia real de un evento o cosa.	¿Considera haber sufrido impedimentos por no ser parte de una organización política liderado por puros varones/ mujeres?
Nivel de doctrinas religiosas Es la enseñanza oficial u ortodoxa de un determinado credo y asumidas como verdaderas.	¿Considera haber experimentado pensamientos negativos por parte de su superior? ¿Considera haber sido víctima de aislamiento por una doctrina distinta? ¿Considera haber sido víctima de impedimento por ser mujer/ hombre a raíz de una creencia? ¿Considera haber sido víctima por parte de su entorno cercano o superiores por poseer una determinada creencia?
Nivel de prejuicios sociales Es el proceso de formación de un juicio del concepto en una cierta persona, objeto o ideación de antemano.	¿Considera haber sufrido separación por una equivocada percepción? ¿Considera haber experimentado escenarios de prejuicios en su ambiente laboral? ¿Considera haber experimentado comentarios hacia su persona sin conocerlo(a)?

Fuente: Elaboración propia (2020).

Tabla 12

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Comportamiento laboral	Nivel de actitudes en las funciones Es el comportamiento habitual que se produce en las funciones.	¿Considera que sus actitudes son adecuadas para un buen desempeño? ¿Considera que su comportamiento es adecuado a la hora de desarrollar sus funciones? ¿Considera que tiene una amplia capacidad de comprensión intelectual y moral para el desempeño de sus actividades y funciones laborales?
Comportamiento interpersonal	Nivel de actitudes a la hora de relacionarse Es el comportamiento habitual que se produce a la hora de relacionarse.	¿Denota actitudes de relación con los demás colaboradores con amabilidad, respeto y empatía? ¿Considera que su comportamiento es adecuado a la hora de relacionarse con los demás? ¿Considera que sus actitudes son las mejores al interactuar?
Comportamiento inactivo	Nivel de desmotivación Es la repetición continuada de unos ejercicios puede provocar aburrimiento.	¿Denota actitudes de desinterés en el trabajo? ¿Siente que repite de manera continua procedimientos desfasados provocando resultados negativos y hasta aburrimiento? ¿Denota actitudes negativas hasta ya no querer laborar?
Comportamiento destructivo	Nivel de destrucción Es la acción de arruinar alguna cosa.	¿Denota actitudes de destrucción misma? ¿Logra arruinar ciertas cosas de manera continua? ¿Ha experimentado pensamientos negativos afectando sus funciones?

Fuente: Elaboración propia (2020).

Anexo C: Instrumento de recopilación de datos

Nombre del Instrumento:	Inequidad de género
Autor del Instrumento:	Dr. Aristides Alfredo Vara Horna
Definición Conceptual:	Definición conceptual: Es el estudio de la subordinación, violencia, empobrecimiento y el contexto de justificación de cómo actúa la inequidad de género.
Población:	46 colaboradores se la I.E José Olaya Balandra

Tabla 13

Instrumento de recopilación de datos de la variable inequidad de género

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escalas				
				Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
Inequidad de género	D1: Subordinación	I1: Nivel de exclusión de las personas	1. ¿Considera haberse sentido excluido(a) por sus superiores y sus compañeros en la I.E.?					
			2. Considera que no puede participar del ejercicio de ciertos derechos de trabajo en la I.E.?					
			3. ¿Considera que su superior ejerce acciones que le impide participar en sus opiniones al momento de reunirse?					
			4. ¿Considera que no ha tenido cargos importantes?					
			5. ¿Ha sufrido obstáculos para asumir responsabilidades en la I.E.?					
	D2: Violencia	I2: Nivel de discriminación en el acceso y oportunidades	6. ¿Considera que su superior le ha puesto obstáculos para asumir oportunidades laborales?					
			7. ¿Considera que ha sufrido falta de apoyo en labores domésticas y laborales?					
			8. ¿Considera que no ha sido comprendido(a) en la I.E. por sus problemas domésticos o viceversa?					
		I3: Nivel de obligatoriedad de asumir ciertas responsabilidades	9. ¿Considera que su superior, o alguien en la I.E.? ¿Parece ocuparse de Ud. como persona?					
			11. ¿Ha experimentado escenarios de hacer o decir algo en contra su voluntad?					
			12. ¿Considera haber sido víctima de violencia física por decir o hacer algo?					
		I4: Nivel de coacción	13. ¿Considera haber sido víctima de violencia psíquica por decir o hacer algo?					
			14. ¿Considera haber experimentado acciones que le han causado daño físico?					
			15. ¿Considera que la I.E. sigue alguna norma con respecto a la seguridad física?					
		I5: Frecuencia de ataque físico	16. ¿Considera haber tenido secuelas a raíz de una agresión física?					
			17. ¿Considera haber recibido mensajes hirientes de sus compañeros?					

	I6: Nivel de ataque verbal	18. ¿Considera haber recibido mensajes hirientes de su superior? 19. ¿Considera haber experimentado ataques verbales de manera constante en la I.E.? 20. ¿Considera tener la disponibilidad de recursos en las mismas condiciones que sus compañeros(a)? 21. ¿Considera no haber tenido la disponibilidad de reforzamiento de capacidades en las mismas condiciones con sus compañeros(a)? 23. ¿Considera haber sufrido de manera constante la no disponibilidad, recursos y capacidades?
D3: Empoderamiento	I7: Frecuencia de sustracción de recursos y capacidades	24. ¿Considera haber experimentado en su entorno pensamientos negativos o imposibles de realizar? 25. ¿Considera haber sufrido impedimentos por no ser parte de una organización política liderado por puros varones/ mujeres? 26. ¿Considera haber experimentado pensamientos negativos por parte de su superior? 27. ¿Considera haber sido víctima de aislamiento por una doctrina distinta? 28. ¿Considera haber sido víctima de impedimento por ser mujer/ hombre a raíz de una creencia? 29. ¿Considera haber sido víctima por parte de su entorno cercano o superiores por poseer una determinada creencia?
	I8: Nivel de convicciones políticas	30. ¿Considera haber sufrido separación por una equivocada percepción?
D4: Contexto de justificación	I9: Nivel de doctrinas religiosas	31. ¿Considera haber experimentado escenarios de prejuicios en su ambiente laboral?
	I10: Nivel de prejuicios sociales	32. ¿Considera haber experimentado comentarios hacia su persona sin conocerlo(a)?

Nota. La tabla 13 muestra el instrumento de recopilación de datos de la variable 1 (inequidad de género). Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos por el formato de validación de juicios de expertos (2020).

Nombre del Instrumento:	Desempeño Laboral
Autor del Instrumento:	Kevin R. Murphy
Definición Conceptual:	Definición conceptual: Es el estudio del comportamiento con un enfoque laboral, interpersonal, inactivo y destructivo de los trabajadores y cómo estos se desarrollan dentro de la institución.
Población:	46 colaboradores se la Institución Educativa José Olaya Balandra

Tabla 14*Instrumento de recopilación de datos de la variable desempeño laboral*

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escalas				
				Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
Desempeño laboral	D1: Comportamiento laboral	I1: Nivel de actitudes en las funciones	30. ¿Considera que sus actitudes son adecuadas para un buen desempeño?					
			31. ¿Considera que su comportamiento es adecuado a la hora de desarrollar sus funciones?					
			32. ¿Considera que tiene una amplia capacidad de comprensión intelectual y moral para el desempeño de sus actividades y funciones laborales?					
			33- ¿Denota actitudes de relación con los demás colaboradores con amabilidad, respeto y empatía?					
	D2: Comportamiento interpersonal	I3: Nivel de actitudes a la hora de relacionarse	34. ¿Considera que su comportamiento es adecuado a la hora de relacionarse con los demás?					
			35. ¿Considera que sus actitudes son las mejores al interactuar?					
			36. ¿Denota actitudes de desinterés en el trabajo?					
			37. ¿Los procesos no estandarizados a nivel organizacional afecta su nivel de desempeño?					
	D3: Comportamiento inactivo	I3: Nivel de desmotivación	38. ¿Siente que repite de manera continua procedimientos desfasados provocando resultados negativos y hasta aburrimiento?					
			39. ¿Denota actitudes negativas hasta ya no querer laborar?					
			40. ¿Denota actitudes de destrucción misma?					
			42. ¿Logra arruinar ciertas cosas de manera continua?					
	D4: Comportamiento destructivo	I4: Nivel de destrucción	43. ¿Ha experimentado pensamientos negativos afectando sus funciones?					

Nota. La tabla 14 muestra el instrumento de recopilación de datos de la variable 2 desempeño laboral). Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos por el formato de validación de juicios de expertos (2020).

Anexo D: Validación de instrumentos por validadores expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1
Variable 1

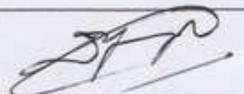
Nombre del instrumento motivo de evaluación:		Inequidad de género				
Autor del instrumento		Dr. Aristides Alfredo Vara Horna				
Variable 1:		Independiente				
Población:		46 colaboradores de la I.E. Primaria y Secundaria de menores N°60093 José Claya Belandra – Chiclayo, 2019-2020.				
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Subordinación	¿Considera haberse sentido excluido(a) por sus superiores y entorno?	3	3	3	3	mejorar redacción
	¿Considera que no puede participar del ejercicio de ciertos derechos?		3	3	3	explicar
	¿Considera que su superior ejerce acciones que le impide participar?		3	3	3	explicar
	¿Considera que no ha tenido cargos importantes?		4	4	4	
	¿Ha sufrido fraude para asumir responsabilidades?		3	3	3	mejorar
	¿Considera que su superior le ha bloqueado oportunidades?		3	3	3	
	¿Considera que ha sufrido falta de apoyo en labores domésticas por parte de su pareja?					
	¿Considera que no ha sido comprendido(a) en la I.E por sus labores domésticas?		4	4	4	
	¿Considera que ha tenido el apoyo familiar en labores domésticas?					
D2: Violencia	¿Ha experimentado escenarios de hacer o decir algo en contra de su voluntad? En la I.E	4	3	3	3	
	¿Considera haber sido víctima de violencia física para decir o hacer algo?		3	3	3	
	¿Considera haber sido víctima de violencia psíquica para decir o hacer algo?		3	3	3	
	¿Considera haber experimentado acciones que le han causado daño físico?		4	4	4	
	¿Considera haber sufrido ataques de manera repetitiva?		3	3	3	
	¿Considera haber tenido secuelas a raíz de los golpes?		3	3	3	

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 2
VARIABLE 2

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Inequidad de género <i>Desempeño Laboral</i>					
Autor del Instrumento:	Kevin R. Murphy					
Variable 2:	Dependiente					
Población:	48 colaboradores de la I.E. Primaria y Secundaria de menores N°60093 José Olaya Balandra – Chiclayo, 2019-2020.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Comportamiento laboral	¿Denota actitudes positivas con el fin de producir y atraer beneficios?		3	3	3	
	¿Considera que su comportamiento es adecuado a la hora de desarrollar sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Considera que tiene una amplia capacidad de comprensión intelectual y moral para el desempeño de sus actividades y funciones laborales?		4	4	4	
D2: Comportamiento interpersonal	¿Denota actitudes de relación con los demás colaboradores con amabilidad, respeto y empatía?		4	4	4	
	¿Considera que su comportamiento es adecuado a la hora de relacionarme con los demás?	4	4	4	4	
	¿Considera que sus actitudes son las mejores al interactuar?		4	4	4	
D3: Comportamiento inactivo	¿Denota actitudes de desinterés en el trabajo?		4	4	4	
	¿Siente que repite de manera continua procedimientos desfasados provocando resultados negativos y hasta aburrimiento?	4	4	4	4	
	¿Denota actitudes negativas hasta ya no querer laborar?		4	4	4	
D4: Comportamiento destructivo	¿Denota actitudes de ^{o r. destrucción} destrucción misma?		3	3	3	
	¿Logra arruinar ciertas cosas de manera continua?	4	4	4	4	
	¿Ha experimentado pensamientos negativos afectando sus funciones?		4	4	4	

Válido por:

MBA Dante Supa Rojas	
----------------------	--

	¿Considera haber recibido mensajes hirientes de sus compañeros?	4	4	4	
	¿Considera haber recibido mensajes hirientes de <u>mi</u> superior?	3	3	3	
	¿Considera haber experimentado ataques verbales de manera constante?	4	4	4	
D3: Empobrecimiento	¿Considera ^{tener} (haber tenido) la disponibilidad de recursos en las mismas condiciones ^{con los} compañeros(a)? _{que sus}	3	3	3	
	¿Considera no haber tenido la disponibilidad de reforzamiento de capacidades en las mismas condiciones con los compañeros(a)?	4	4	4	
	¿Considera haber sufrido de manera constante la no disponibilidad, recursos y capacidades?	3	3	3	
D4: Contexto de justificación	¿Considera haber experimentado en su entorno pensamientos cerrados?	3	3	3	
	¿Considera haber sufrido bloqueos por no ser parte de una organización política liderado por puros varones/ mujeres?	4	4	4	
	¿Considera haber experimentado pensamientos cerrados por parte de su superior?	3	3	3	
	¿Considera haber sido víctima de aislamiento por un credo distinto?	4	4	4	
	¿Considera haber sido víctima de impedimento por ser mujer/ hombre a raíz de una creencia?	4	4	4	
	¿Considera haber sido víctima por parte de su entorno cercano o superiores por poseer una determinado creencia?	4	4	4	
	¿Considera haber sufrido <u>distorsionamiento</u> por una equivocada percepción?	3	3	3	
	¿Considera haber experimentado escenarios de prejuicios en su ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Considera haber experimentado comentarios hacia su persona sin conocerlo(a)?	3	3	3	

Valido por:

MBA Dante Supo Rojas	
----------------------	--

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

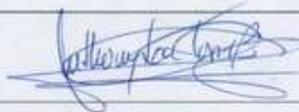
Tipo de validador:	Interno <input checked="" type="checkbox"/> Externo () [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Spo Rojas Dorte
Sexo:	Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer ()
Profesión:	Ing Industrial
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más <input checked="" type="checkbox"/>
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico ()



Validador Experto

	¿Considera haber recibido mensajes hirientes de sus compañeros?		4	4	4	
	¿Considera haber recibido mensajes hirientes de mi superior?		3	4	4	CAMBIO: "SU" EN VEZ DE "MI"
	¿Considera haber experimentado ataques verbales de manera constante?		4	4	4	
D3: Empobrecimiento	¿Considera haber tenido la disponibilidad de recursos en las mismas condiciones con los compañeros(a)?	4	3	4	4	CAMBIO: "QUE SUS" EN VEZ DE "CON LOS"
	¿Considera no haber tenido la disponibilidad de reforzamiento de capacidades en las mismas condiciones con los compañeros(a)?		3	4	4	CAMBIO: "QUE SUS" EN VEZ DE "CON LOS"
	¿Considera haber sufrido de manera constante la no disponibilidad, recursos y capacidades?		4	4	4	
D4: Contexto de justificación	¿Considera haber experimentado en su entorno pensamientos cerrados?		4	4	4	
	¿Considera haber sufrido bloqueos por no ser parte de una organización política liderado por puros varones/ mujeres?		4	4	4	
	¿Considera haber experimentado pensamientos cerrados por parte de su superior?		4	4	4	
	¿Considera haber sido víctima de aislamiento por un credo distinto?		4	4	4	
	¿Considera haber sido víctima de impedimento por ser mujer/ hombre a raíz de una creencia?	4	4	4	4	
	¿Considera haber sido víctima por parte de su entorno cercano o superiores por poseer una determinado creencia?		4	4	4	
	¿Considera haber sufrido distorsionamiento por una equivocada percepción?		4	4	4	
	¿Considera haber experimentado escenarios de prejuicios en su ambiente laboral?		4	4	4	
	¿Considera haber experimentado comentarios hacia su persona sin conocerlo(a)?		4	4	4	

Firma de validador experto



FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 2
VARIABLE 2

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Inequidad de género					
Autor del Instrumento	Kevin R. Murphy					
Variable 2:	Dependiente					
Población:	46 colaboradores de la I.E. Primaria y Secundaria de menores N°60083 José Olaya Balandra – Chiclayo, 2019-2020.					
Dimensión / Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Comportamiento laboral	¿Denota actitudes positivas con el fin de producir y atraer beneficios?	4	4	4	4	
	¿Considera que su comportamiento es adecuado a la hora de desarrollar sus funciones?		4	4	4	
	¿Considera que tiene una amplia capacidad de comprensión intelectual y moral para el desempeño de sus actividades y funciones laborales?		4	4	4	
D2: Comportamiento interpersonal	¿Denota actitudes de relación con los demás colaboradores con amabilidad, respeto y empatía?	4	4	4	4	
	¿Considera que su comportamiento es adecuado a la hora de relacionarse con los demás?		3	4	4	COMENSA: "RELACIONARSE" CTJ USO D2 "RELACIONARSE"
	¿Considera que sus actitudes son las mejores al interactuar?		4	4	4	
D3: Comportamiento inactivo	¿Denota actitudes de desinterés en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Siente que repite de manera continua procedimientos desfasados provocando resultados negativos y hasta aburrimiento?		4	4	4	
	¿Denota actitudes negativas hasta ya no querer laborar?		4	4	4	
D4: Comportamiento destructivo	¿Denota actitudes de destrucción misma?	4	4	4	4	
	¿Logra arruinar ciertas cosas de manera continua?		4	4	4	
	¿Ha experimentado pensamientos negativos afectando sus funciones?		4	4	4	

Firma de validador experto

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno <input checked="" type="checkbox"/> Externo () [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	LA TORRE BOLIVIA, ANTHONY WILLIAM
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
Grado académico	Licenciado <input checked="" type="checkbox"/> Maestro () Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 <input checked="" type="checkbox"/> De 16 a 20 () De 21 a más ()
	Solamente para validadores externos
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico ()


 Validador Experto

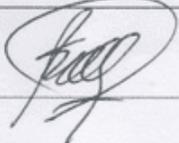
FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1
Variable 1

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Inequidad de género					
Autor del instrumento	Dr. Aristides Alfredo Vara Horna					
Variable 1:	Independiente					
Población:	46 colaboradores de la I.E. Primaria y Secundaria de menores N°60093 José Olaya Balandra - Chiclayo, 2019-2020.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Subordinación	¿Considera haberse sentido excluido(a) por sus superiores y entorno?		3	3	3	
	¿Considera que no puede participar del ejercicio de ciertos derechos?		3	3	3	
	¿Considera que su superior ejerce acciones que le impide participar?		3	3	3	
	¿Considera que no ha tenido cargos importantes?		4	4	4	
	¿Ha sufrido fraude para asumir responsabilidades?	4	3	3	3	
	¿Considera que su superior le ha bloqueado oportunidades?		4	4	4	
	¿Considera que ha sufrido falta de apoyo en labores domésticas por parte de su pareja?		3	3	3	
	¿Considera que no ha sido comprendido(a) en la I.E por sus labores domésticas?		3	3	3	
	¿Considera que ha tenido el apoyo familiar en labores domésticas?		4	4	4	
D2: Violencia	¿Ha experimentado escenarios de hacer o decir algo en contra su voluntad?		3	3	3	
	¿Considera haber sido víctima de violencia física para decir o hacer algo?	3	3	3	3	
	¿Considera haber sido víctima de violencia psíquica para decir o hacer algo?		3	3	3	
	¿Considera haber experimentado acciones que le han causado daño físico?		4	4	4	
	¿Considera haber sufrido ataques de manera repetitiva?		3	3	3	
	¿Considera haber tenido secuelas a raíz de los golpes?		3	3	3	

	¿Considera haber recibido mensajes hirientes de sus compañeros?		4	4	4	
	¿Considera haber recibido mensajes hirientes de mi superior?		3	3	3	
	¿Considera haber experimentado ataques verbales de manera constante?		3	3	3	
D3: Empobrecimiento	¿Considera haber tenido la disponibilidad de recursos en las mismas condiciones con los compañeros(a)?	3	4	4	4	
	¿Considera no haber tenido la disponibilidad de reforzamiento de capacidades en las mismas condiciones con los compañeros(a)?		3	3	3	
	¿Considera haber sufrido de manera constante la no disponibilidad, recursos y capacidades?		3	3	3	
D4: Contexto de justificación	¿Considera haber experimentado en su entorno pensamientos cerrados?		4	4	4	
	¿Considera haber sufrido bloqueos por no ser parte de una organización política liderado por puros varones/ mujeres?		4	4	4	
	¿Considera haber experimentado pensamientos cerrados por parte de su superior?		3	3	3	
	¿Considera haber sido víctima de aislamiento por un credo distinto?		4	4	4	
	¿Considera haber sido víctima de impedimento por ser mujer/ hombre a raíz de una creencia?	4	4	4	4	
	¿Considera haber sido víctima por parte de su entorno cercano o superiores por poseer una determinado creencia?		4	4	4	
	¿Considera haber sufrido distorsionamiento por una equivocada percepción?		3	3	3	
	¿Considera haber experimentado escenarios de prejuicios en su ambiente laboral?		4	4	4	
	¿Considera haber experimentado comentarios hacia sui persona sin conocerlo(a)?		3	3	3	

Valido por:

F. Sudme S:	
-------------	--

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 2
VARIABLE 2

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Inequidad de género					
Autor del Instrumento	Kevin R. Murphy					
Variable 2:	Dependiente					
Población:	46 colaboradores de la I.E. Primaria y Secundaria de menores N°60093 José Olaya Balandra - Chiclayo, 2019-2020.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Comportamiento laboral	¿Denota actitudes positivas con el fin de producir y atraer beneficios?		3	3	3	
	¿Considera que su comportamiento es adecuado a la hora de desarrollar sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Considera que tiene una amplia capacidad de comprensión intelectual y moral para el desempeño de sus actividades y funciones laborales?		4	4	4	
D2: Comportamiento interpersonal	¿Denota actitudes de relación con los demás colaboradores con amabilidad, respeto y empatía?		4	4	4	
	¿Considera que su comportamiento es adecuado a la hora de relacionarme con los demás?	4	4	4	4	
	¿Considera que sus actitudes son las mejores al interactuar?		4	4	4	
D3: Comportamiento inactivo	¿Denota actitudes de desinterés en el trabajo?		4	4	4	
	¿Siente que repite de manera continua procedimientos desfasados provocando resultados negativos y hasta aburrimiento?	4	4	4	4	
	¿Denota actitudes negativas hasta ya no querer laborar?		4	4	4	
D4: Comportamiento destructivo	¿Denota actitudes de destrucción misma?	4	4	4	4	
	¿Logra arruinar ciertas cosas de manera continua?		3	3	3	
	¿Ha experimentado pensamientos negativos afectando sus funciones?		4	4	4	

Valido por:

F. Sudriani S.	
----------------	--

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno <input checked="" type="checkbox"/> Externo () [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Suárez Santa Cruz
Sexo:	Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer ()
Profesión:	
Grado académico	Licenciado <input checked="" type="checkbox"/> Maestro () Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más <input checked="" type="checkbox"/>
	Solamente para validadores externos
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico ()



Validador Experto

Anexo E: Prueba piloto

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamientos de casos

Tabla 15

Confiabilidad de encuesta en escala likert variable inequidad de género

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

Nota. La tabla 15 muestra la confiabilidad de la encuesta en escala Likert, variable inequidad de género, muestra piloto de 23 participantes. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

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

Tabla 16

Estadística de fiabilidad de la variable inequidad de género

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	30

Nota. La tabla 16 muestra la estadística de fiabilidad de la encuesta en escala Likert, variable inequidad de género, muestra piloto de 23 participantes a los cuales se les aplicó 30 ítems. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamientos de casos

Tabla 17

Confiabilidad de encuesta en escala likert variable desempeño laboral, muestra piloto

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

Nota. La tabla 17 muestra la confiabilidad de la encuesta en escala Likert, variable desempeño laboral, muestra piloto a 23 participantes. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

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

Tabla 18

Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	13

Nota. La tabla 18 muestra la estadística de fiabilidad de la encuesta en escala Likert, variable desempeño laboral, muestra piloto de 23 participantes, aplicándoles 13 ítems. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Anexo F: Base de datos SPSS 25

Figura 1

Base de datos SPSS 25

Base de datos-muestra.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	VDP1	VDP2	VDP3	VDP4	VDP5	VDP6	VDP7	VDP8	VDP9	VDP10	VDP11	VDP12	VDP13
1	4	4	4	5	4	5	4	2	2	3	1	2	1
2	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	2	1	2
3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	2
4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1
6	5	4	5	5	5	5	5	3	3	2	2	1	2
7	5	5	5	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1
8	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1
9	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	2
10	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1
11	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	1	1	1
12	4	4	3	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1
13	4	4	4	5	5	5	5	2	1	2	2	2	2
14	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	2	2
15	4	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1	1	1
16	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1
17	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1
18	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1
21	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1
22	3	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
23	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2

Base de datos total - Modificada.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	VDP1	VDP2	VDP3	VDP4	VDP5	VDP6	VDP7	VDP8	VDP9	VDP10	VDP11	VDP12	VDP13
24	4	4	4	5	4	5	4	2	2	3	1	2	1
25	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	2	1	2
26	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	2
27	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
28	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1
29	5	4	5	5	5	5	5	3	3	2	2	1	2
30	5	5	5	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1
31	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1
32	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	2
33	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1
34	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1
35	4	4	3	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1
36	4	4	4	5	5	5	5	2	1	2	2	2	2
37	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	2	2	2
38	4	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1	1	1
39	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1
40	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1
41	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1
44	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1
45	3	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
46	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2

Nota. La figura 1 muestra la transcripción de datos que se realizó para determinar las relaciones entre las variables. Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del SPSS versión 25 (2020).

Anexo G: Aplicación de la entrevista

- Transcripciones de entrevistas

Estimado director Isaías Núñez Ignacio, con el siguiente cuestionario se pretende adquirir información referente a la inequidad de género y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra, para lo cual se le solicita su compromiso, respondiendo todas las preguntas.

OBJETIVO: Identificar la relación entre la Inequidad de Género con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra, Santa Rosa.

1. ¿Ud. cree que las actitudes de los colaboradores que tiene a cargo son adecuadas para que desempeñen sus actividades?

Algunas veces existen conflictos, pero tratamos y resolverlo de manera rápida; siendo la comunicación fundamental para que no afecte al equipo de trabajo. Creo que deberíamos de mejorar en ciertos aspectos; además de impulsar a los colaboradores a realizar sus actividades con responsabilidad, esfuerzo y dedicación.

2. ¿Ud. cree que los colaboradores tienen la capacidad intelectual y moral amplia para desempeñar sus actividades y funciones laborales??

Pienso yo que la tarea del maestro es base fundamental a fin de que los estudiantes puedan adquirir conocimientos y desarrollar sus habilidades intelectuales confrontando todos juntos cada barrera que se presente, relacionado con la ciencia. La mayoría de docentes nos angustiamos por tener que integrar nuevas tecnologías; sin embargo, no se puede retroceder

puesto que se debe de enfrentar para ir evolucionando a los cambios constantes a los cuales nos enfrentamos en la educación.

La formación docente es un reto que el gobierno y todas las instituciones deben de afrontar ante los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo, en la actualidad todos los docentes tenemos como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social, ello implica que el proceso de formación de los docentes de cualquier nivel educativo estén llenos de conocimientos y habilidades que permita cumplir con las funciones que requiere su profesión, por este motivo la capacitación no es una herramienta más para cumplir con las necesidades estudiantiles es una obligación que debe ser practicada en cualquier institución educativa.

3. ¿Ud. cree que los colaboradores cuentan con actitudes de relación, amabilidad, respeto y empatía?

Aunque algunos colaboradores les faltan aplicar sus destrezas comunicativas y esto puede perjudicar a la Institución ya sea para explicar ordenes, líneas de actuación y solución de problemas.

4. ¿Ud. cree que las actitudes de los colaboradores ponen su mejor esfuerzo para una interacción asertiva?

Yo creo que sí y cabe resaltar que es muy importante tener abiertas las vías de comunicación puesto que la buena comunicación es crítica para lograr el éxito en cualquier Institución; es un paso que no se debe de saltar.

5. ¿Ud. cree que el comportamiento de colaboradores es adecuado a la hora de relacionarse con los demás?

Por el momento se han producido algunos inconvenientes con algunos colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra debido a que no promueven relaciones pacíficas y democráticas enfrentando diferentes situaciones.

Asimismo, es importante señalar que la institución educativa tiene que transformarse en un espacio en el que sea posible vivir experiencias reales y significativas para el ejercicio de derechos, el cumplimiento de responsabilidades y donde se desarrollen relaciones de convivencia.

6. ¿Ud. cree que los colaboradores denotan actitudes de desinterés en el trabajo?

Yo creo que algunos no; debido a que tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea buenos estímulos. Pero en otros casos sí y es necesario conversar y averiguar porque para conocer su nivel de compromiso.

7. ¿Ud. cree que los colaboradores repiten de manera continua procedimientos desfasados provocando resultados negativos y hasta aburrimiento?

No, la habilidad principal de nuestra Institución es la capacidad de evitar o anticipar el inicio de situaciones problemáticas y conflictivas, por lo que nuestros colaboradores no repiten ni siguen una mala actitud o comportamiento que se haya ocasionado en el pasado, ellos tratan estas situaciones de la mejor manera posible y con las menores consecuencias.

8. ¿Ud. cree que los colaboradores denotan actitudes de destrucción misma?

Hasta el momento en nuestra institución no se ha detectado esas actitudes por parte de nuestros colaboradores; ellos pasan por una entrevista y diversos exámenes psicológicos a la hora de postular para el puesto de trabajo, en este caso la Unidad de Gestión Educativa Local –UGEL- es el equipo que está a cargo de captar personal ya sea educativo, administración o de apoyo. Por el momento no hemos pasado por dicha situación, pero si en algún momento llegáramos a notar esta situación, yo como director estoy dispuesto a ayudarlos en lo que necesiten y este a mi alcance.

9. ¿Ud. cree que los colaboradores realizan acciones que no contribuyen a su labor o propósito?

Yo creo que algunos colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra adquieren un compromiso con las acciones acordadas y otros no. En este sentido, las acciones son claras, además actúan sin miedo al error y tienen en cuenta que es imposible contentar a todos y que no todas las decisiones tienen porqué estar totalmente consensuadas.

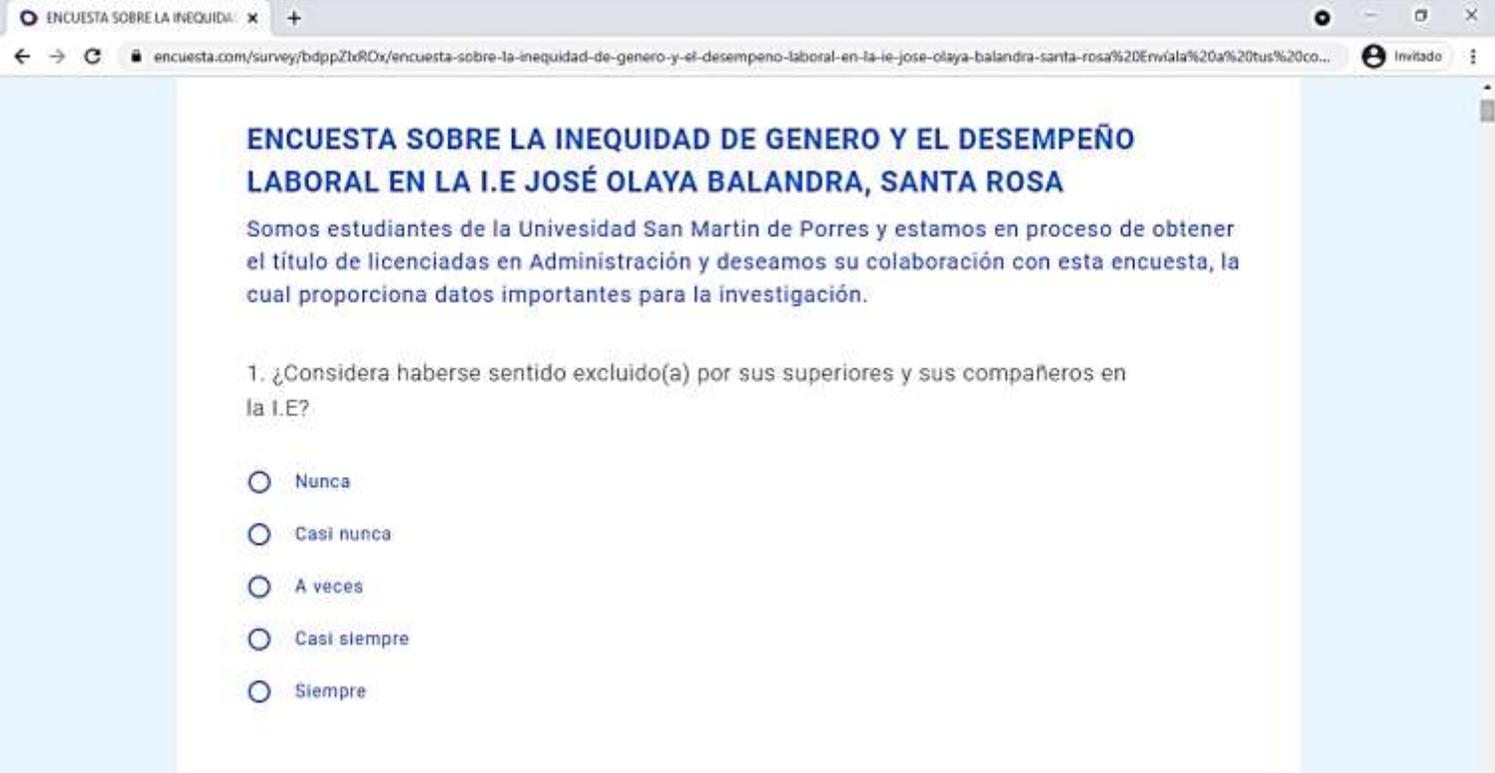
10. ¿Ud. ha experimentado pensamientos negativos afectando sus funciones?

Yo como director de la institución educativa trato de evitar pensamientos negativos debido a que tengo la gran responsabilidad de conducir y dar cuenta de los resultados de la gestión que realizo con todos mis colaboradores. Mi aporte o rol para la resolución de pensamientos acciones o pensamientos negativos es: Ejerce liderazgo basándome en los valores éticos, morales y democráticos; valorar el diálogo y el respeto a las opiniones diversas; promover que todos los docentes sin distinción de ningún tipo ni preferencia accedan a capacitaciones; impulsar y apoya el desarrollo de las organizaciones estudiantiles; tomar decisiones oportunas ante las diversas problemáticas que se suceden en la Institución Educativa, teniendo como principio el bienestar de los docentes y estudiantes; actuar oportunamente en cumplimiento de la normatividad y protección de mis colaboradores; promover reuniones de interaprendizaje entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

Anexo H. Aplicación de encuesta

Figura 2

Aplicación de encuesta

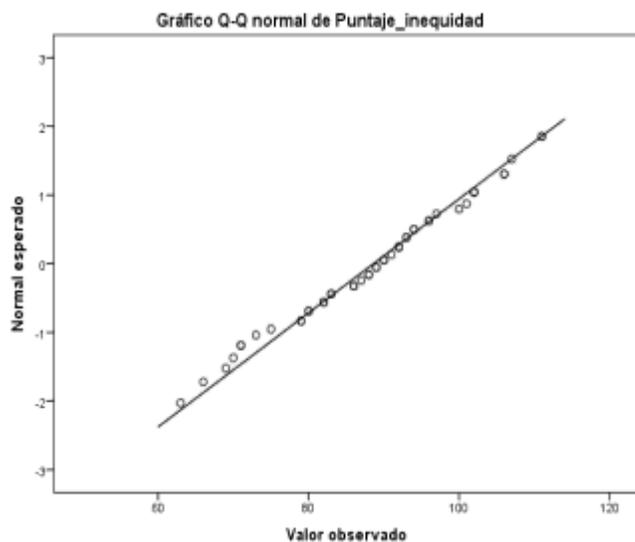


The image shows a browser window displaying a survey. The browser's address bar contains the URL: <https://encuesta.com/survey/bdppZIxROx/encuesta-sobre-la-inequidad-de-genero-y-el-desempeno-laboral-en-la-ie-jose-olaya-balandra-santa-rosa%20Enviala%20a%20tus%20co...>. The survey title is "ENCUESTA SOBRE LA INEQUIDAD DE GENERO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E JOSÉ OLAYA BALANDRA, SANTA ROSA". The introductory text reads: "Somos estudiantes de la Univesidad San Martin de Porres y estamos en proceso de obtener el título de licenciadas en Administración y deseamos su colaboración con esta encuesta, la cual proporciona datos importantes para la investigación." The first question is: "1. ¿Considera haberse sentido excluido(a) por sus superiores y sus compañeros en la I.E?". The response options are: "Nunca", "Casi nunca", "A veces", "Casi siempre", and "Siempre".

Nota. La figura 2 muestra la encuesta que se realizó a los colaboradores del establecimiento escolar José Olaya Balandra. Fuente: <https://encuesta.com/survey/bdppZIxROx/encuesta-sobre-la-inequidad-de-genero-y-el-desempeno-laboral-en-la-ie-jose-olaya-balandra-santa-rosa> (2020).

Anexo I. Fotos**Anexo J. Análisis de normalidad****Figura 3**

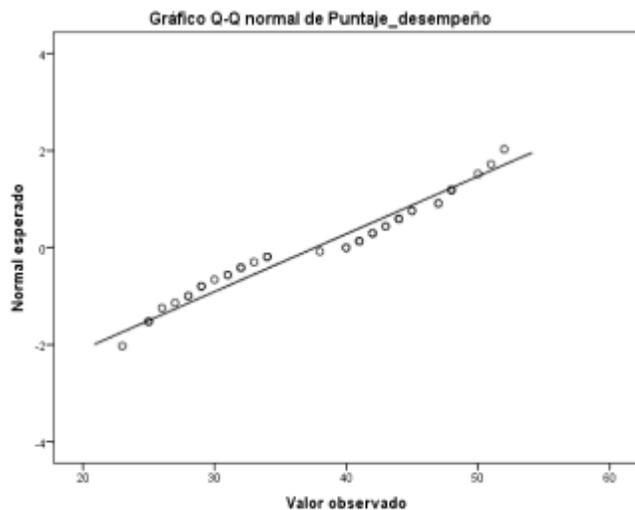
Análisis de normalidad - inequidad de género



Nota. La figura 4 muestra el análisis de normalidad de la variable inequidad de género. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Figura 4

Análisis de normalidad - desempeño laboral

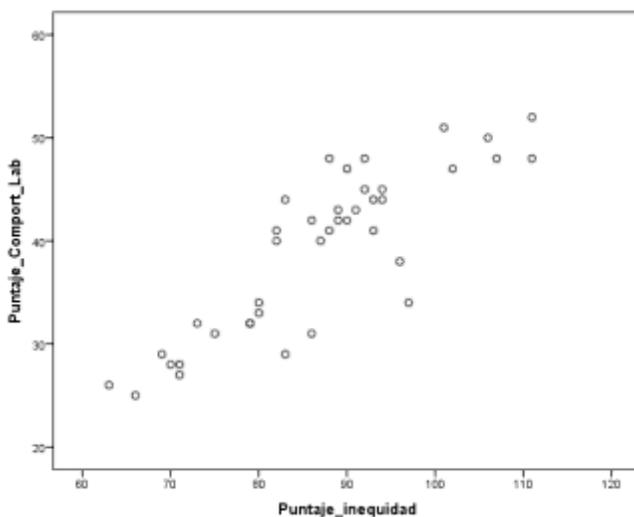


Nota. La figura 5 muestra el análisis de normalidad de la variable desempeño laboral. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Análisis de dispersión entre las variables

Figura 5

Gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento laboral

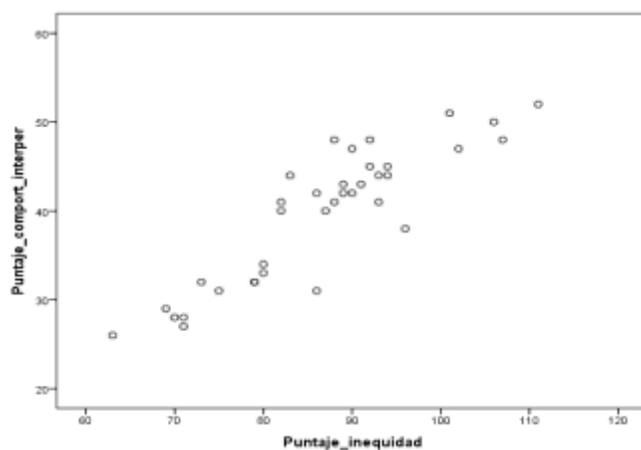


Nota. La figura 6 muestra el gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento laboral. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Análisis de Dispersión entre las dimensiones

Figura 6

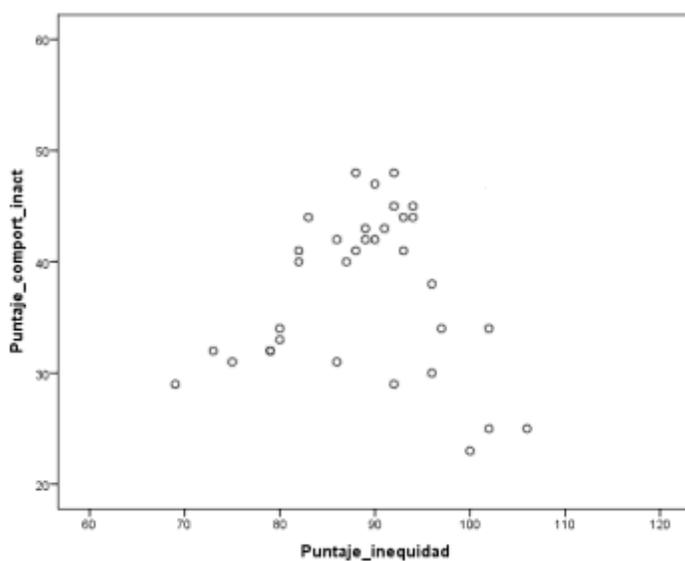
Gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento interpersonal



Nota. La figura 7 muestra el gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento interpersonal. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Figura 7

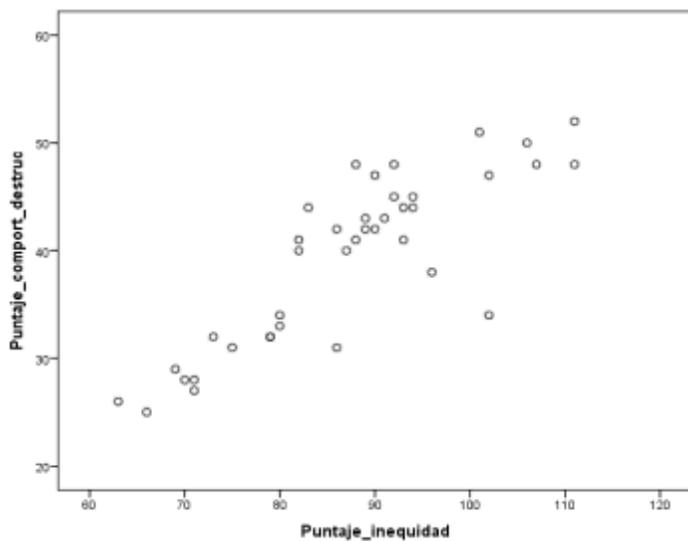
Gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento inactivo



Nota. La figura 8 muestra el gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento inactivo. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Figura 8

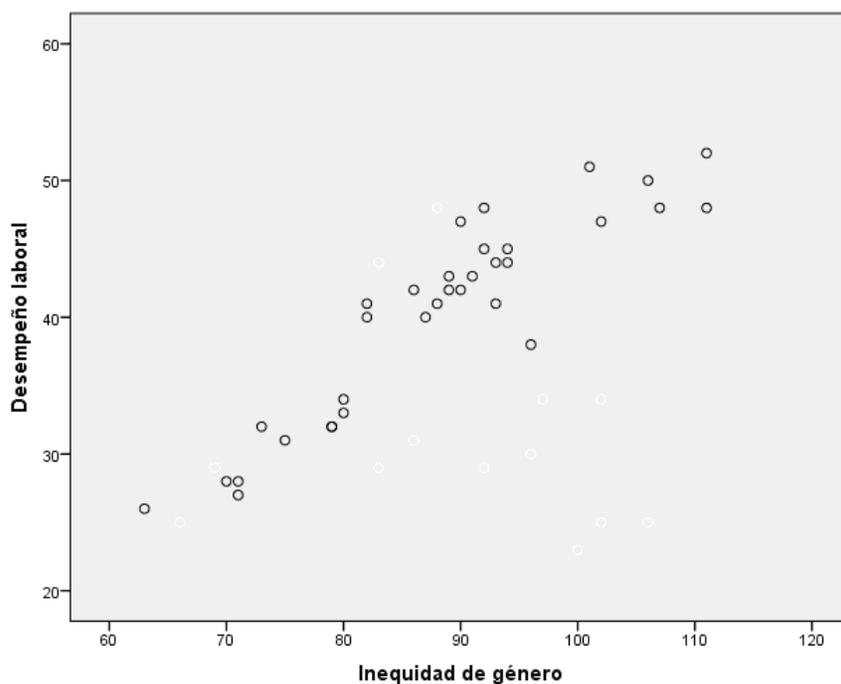
Gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento destructivo



Nota. La figura 9 muestra el gráfico de dispersión de la inequidad de género y comportamiento destructivo. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Figura 9

Gráfico de dispersión de la inequidad de género y el desempeño laboral



Nota. La figura 10 muestra el gráfico de dispersión de la inequidad de género y el desempeño laboral. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Tabla 19

Estadística de fiabilidad - variable inequidad de género

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	30

Nota. La tabla 23 muestra la estadística de fiabilidad de la variable inequidad de género Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Tabla 20*Estadística del total de elementos de la variable inequidad de género*

	Medida de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VIP 1	117,30	83,772	,502	,873
VIP 2	117,22	84,263	,520	,874
VIP 3	117,39	83,977	,514	,873
VIP 4	117,30	83,683	,511	,873
VIP 5	117,35	84,143	,478	,874
VIP 6	117,26	83,842	,577	,873
VIP 7	117,17	84,947	,440	,875
VIP 8	117,26	84,730	,399	,875
VIP 9	117,26	83,842	,577	,873
VIP 10	117,22	85,241	,345	,876
VIP 11	117,17	86,547	,266	,878
VIP 12	117,22	83,552	,507	,873
VIP 13	117,13	83,583	,591	,872
VIP 14	117,13	83,671	,581	,872
VIP 15	117,22	86,041	,270	,878
VIP 16	117,17	87,258	,155	,880
VIP 17	117,17	86,547	,266	,878
VIP 18	117,22	85,241	,345	,876
VIP 19	118,48	79,455	,544	,872
VIP 20	118,48	78,566	,601	,870
VIP 21	118,57	79,096	,558	,871
VIP 22	118,48	78,655	,596	,870
VIP 23	118,48	78,566	,601	,870
VIP 24	118,48	79,100	,567	,871
VIP 25	118,48	79,633	,533	,872
VIP 26	118,22	83,107	,432	,875
VIP 27	118,48	78,477	,607	,870
VIP 28	117,22	91,285	-,234	,886
VIP 29	117,22	90,485	-,151	,885
VIP 30	117,17	92,502	-,356	,888

Nota. La tabla 24 muestra la estadística del total de elementos de la variable inequidad de género.

Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Tabla 21*Estadística de fiabilidad - desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	13

Nota. La tabla 25 muestra la estadística de fiabilidad - Desempeño laboral. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Tabla 22*Estadística del total de elementos de la variable desempeño laboral*

	Medida de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VIP 1	37,48	12,677	,238	,742
VIP 2	37,57	12,667	,320	,733
VIP 3	37,48	12,522	,328	,732
VIP 4	37,30	12,483	,427	,722
VIP 5	37,35	12,410	,400	,721
VIP 6	37,39	12,599	,379	,727
VIP 7	37,39	12,243	,435	,716
VIP 8	39,70	10,350	,642	,686
VIP 9	39,74	10,854	,544	,702
VIP 10	39,70	11,061	,435	,712
VIP 11	40,65	13,299	,222	,741
VIP 12	40,65	13,921	,029	,757
VIP 13	40,57	13,585	,112	,751

Nota. La tabla 26 muestra del total de elementos de la variable desempeño laboral Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Anexo K. Tablas y gráficos por dimensiones

Tabla 23

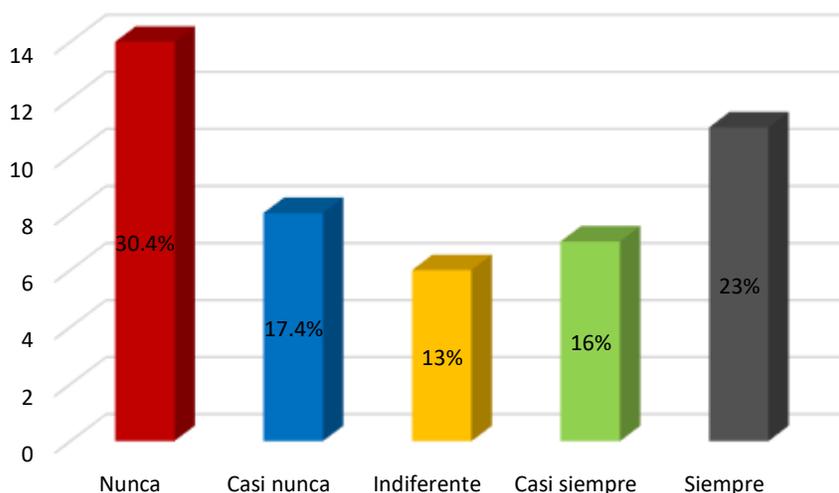
Inequidad de género- subordinación

	Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	30.4	30.9%	30.1
	Casi nunca	8	17.4	17.1%	29.1
	Indiferente	6	13.0	13.0%	30.6.
	Casi siempre	7	16.2	15.2%	10.1
	Siempre	11	23.9	23.9%	100.0
	Total	46	100.0	100.0%	

Fuente. Elaboración propia (2020).

Gráfico 1

Inequidad de género - subordinación



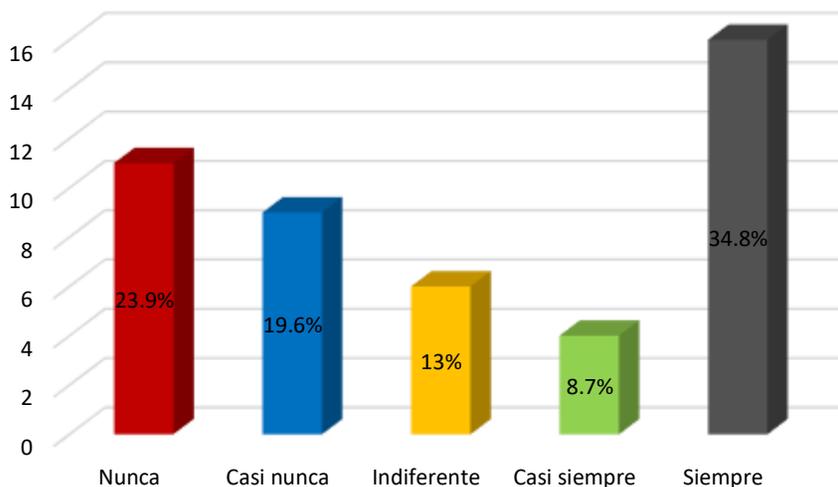
Nota. El gráfico 1 muestra la dimensión de subordinación de la variable inequidad de género, en la cual un 30% señaló que nunca existe subordinación en la institución, mientras que un 23% señalaron que siempre existe una subordinación de parte de los colaboradores de la institución.

Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Tabla 24*Inequidad de género - comportamiento laboral*

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	23.9	23.9%	24.3
Casi nunca	9	19.6	19.6%	18.8
Indiferente	6	13.0	13.0%	13.9
Casi siempre	4	8.7	8.7%	42.9
Siempre	16	34.8	34.8%	100.0
Total	46	100.0	100.0%	

Fuente. Elaboración propia (2020).

Gráfico 2*Inequidad de género - comportamiento laboral*

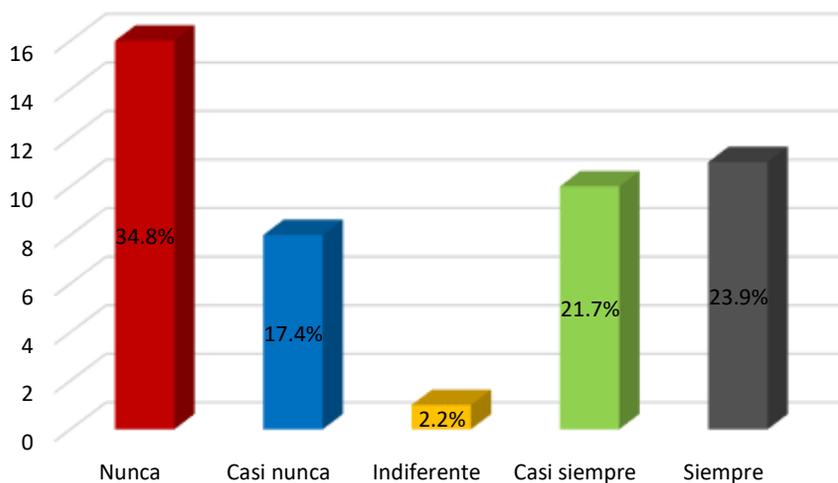
Nota. El gráfico 2 muestra la dimensión del comportamiento laboral de la variable inequidad de género, en la cual un 23% señaló que es inadecuado el comportamiento laboral dentro de la institución, asimismo, un 34% señalaron que siempre existe un adecuado comportamiento laboral.

Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Tabla 25*Inequidad de género- violencia*

	Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	34.8	34.8%	35.9
	Casi nunca	8	17.4	17.4%	16.9
	Indiferente	1	2.2	2.2%	8.9
	Casi siempre	10	21.7	21.7%	38.2
	Siempre	11	23.9	23.9%	100.0
	Total	46	100.0	100.0%	

Fuente. Elaboración propia (2020).

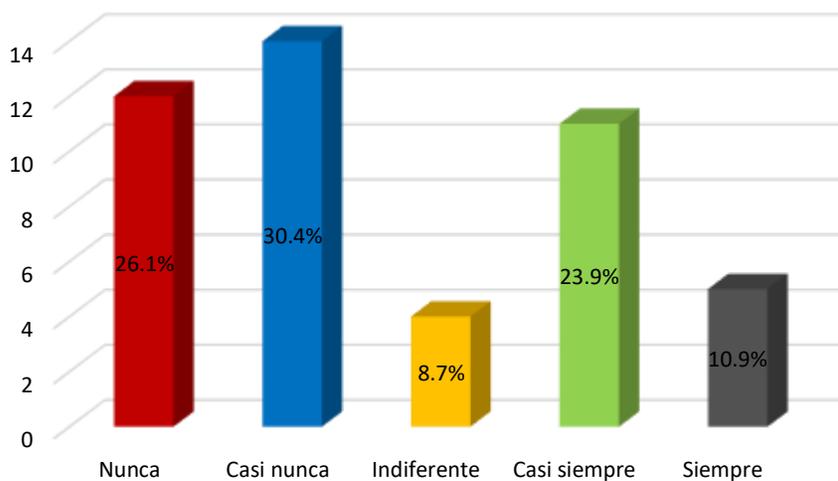
Gráfico 3*Inequidad de género - violencia*

Nota. El gráfico 3 muestra la dimensión de violencia de la variable inequidad de género, en la cual 34% señalaron que nunca existe violencia en la institución, mientras que un 23% señalaron que siempre existe violencia de parte de los colaboradores de la institución. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Tabla 27*Inequidad de género- comportamiento interpersonal*

	Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	26.1	26.1%	26.1
	Casi nunca	14	30.4	30.4%	36.1
	Indiferente	4	8.6	8.7%	10.6
	Casi siempre	11	23.9	23.8%	27.1
	Siempre	5	10.9	10.9%	100.0
	Total	46	100.0	100.0%	

Fuente. Elaboración propia (2020).

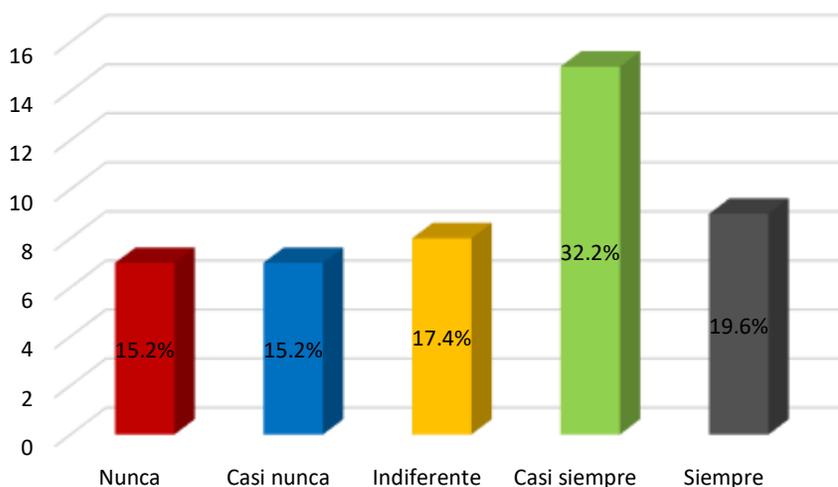
Gráfico 4*Inequidad de género - comportamiento interpersonal*

Nota. El gráfico 4 muestra la dimensión de comportamiento interpersonal de la variable inequidad de género, en la cual un 30% afirman que es poco adecuado el comportamiento laboral, mientras que un 10% señalaron que siempre existe un adecuado comportamiento laboral. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Tabla 28*Inequidad de género - empobrecimiento*

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	15.1	15.1%	15.2
Casi nunca	7	15.2	15.2%	30.4
Indiferente	8	17.4	17.4%	18.8
Casi siempre	15	32.6	32.6%	35.5
Siempre	9	19.6	19.6%	100.0
Total	46	100.0	100.0%	

Fuente. Elaboración propia (2020).

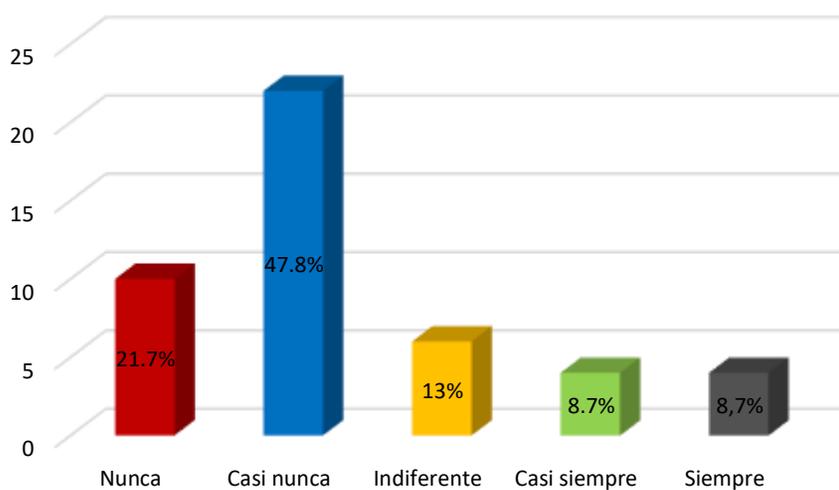
Gráfico 5*Inequidad de género - empobrecimiento*

Nota. El gráfico 5 muestra la dimensión de empobrecimiento de la variable inequidad de género, en la cual se pudo determinar que un 15% señaló que no existe empobrecimiento en las capacidades de los colaboradores de la institución, asimismo, un 19% señalaron que siempre existe empobrecimiento de las capacidades de parte de los colaboradores de la institución. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Tabla 29*Inequidad de género - comportamiento inactivo*

	Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	21.7	21.7%	21.7
	Casi nunca	22	47.8	47.8%	46.6
	Indiferente	6	13.0	13.0%	21.3
	Casi siempre	4	8.7	8.7%	10.3
	Siempre	4	8.7	8.7%	100.0
	Total	46	100.0	100.0%	

Fuente. Elaboración propia (2020).

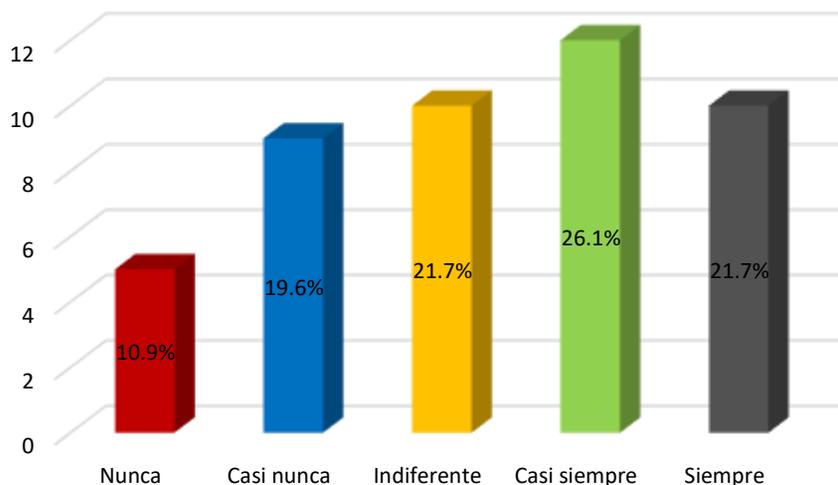
Gráfico 6*Inequidad de género - comportamiento inactivo*

Nota. El gráfico 6 muestra la dimensión de comportamiento inactivo de la variable inequidad de género, en la cual un 8% de los encuestados señalo que existe un comportamiento inactivo dentro de la institución educativa, asimismo, un 8% señalaron que nunca existe un comportamiento inactivo. Fuente: Software Spss 25 Statics (2020).

Tabla 30*Inequidad de género - contexto de justificación*

	Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10.9	10.9%	10.1
	Casi nunca	9	19.6	19.6%	21.9
	Indiferente	10	21.7	21.7%	32.7
	Casi siempre	12	26.1	26.1%	35.2
	Siempre	10	21%	21%	100.0
	Total	46	100.0	100.0%	

Fuente. Elaboración propia (2020).

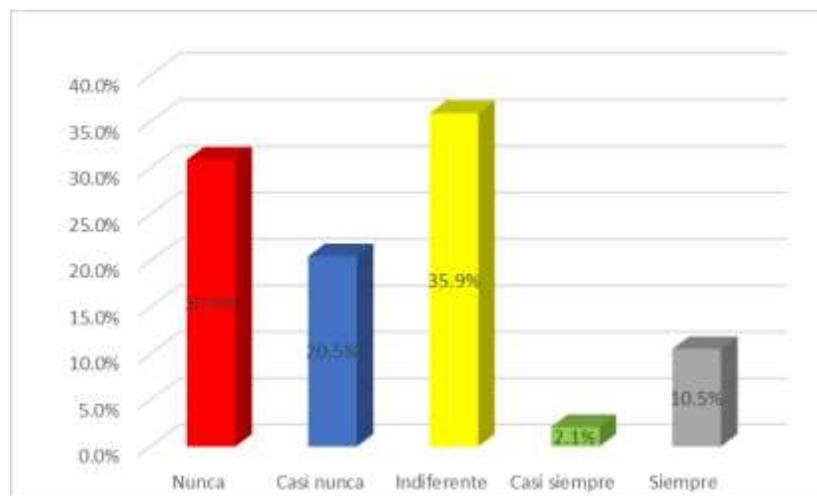
Gráfico 7*Inequidad de género - contexto de justificación*

Nota. El gráfico 7 muestra la dimensión de contexto de justificación de la variable inequidad de género, en la cual un 10% de los colaboradores no emplean una justificación de acuerdo a sus acciones, de igual forma, un 21% señalaron que siempre los colaboradores emplean una justificación de acuerdo a sus acciones. Fuente: Elaboración propia con datos de IBM SPSS 25 Statistics (2020).

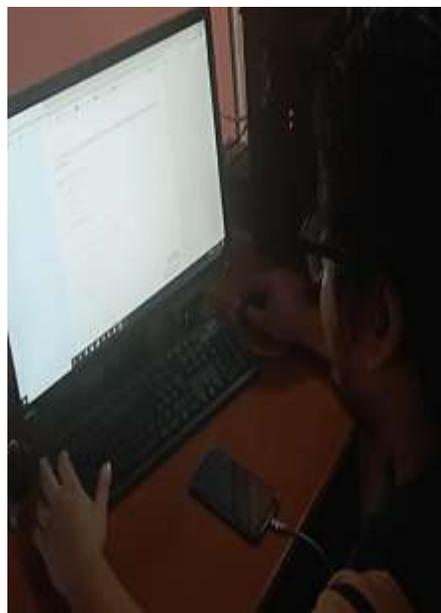
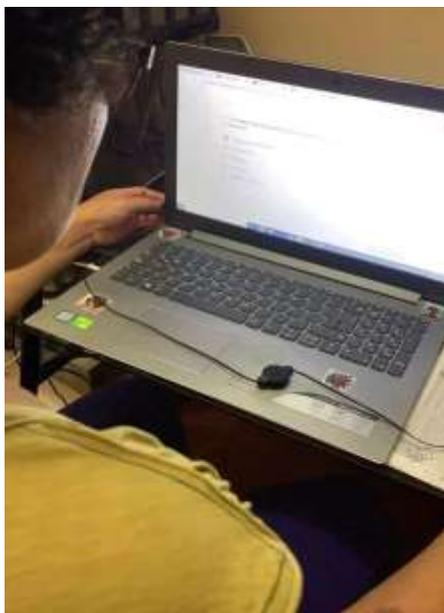
Tabla 31*Inequidad de género - comportamiento destructivo*

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	25	30.9	30.9%	30.9%
Casi nunca	10	20.5	20.5%	22.2%
Indiferente	8	35.9	35.9%	35.9%
Casi siempre	1	2.1	2.1%	10.9%
Siempre	2	10.5	10.5%	100.0
Total	46	100.0	100.0%	

Fuente. Elaboración propia (2020).

Gráfico 8*Inequidad de género - comportamiento destructivo*

Nota. El gráfico 8 muestra la dimensión de comportamiento destructivo de la variable inequidad de género, en la cual un 30.9% de los encuestados señalaron que nunca existe un comportamiento destructivo dentro de los colaboradores de la institución, mientras que un 2% señalan que siempre existe un comportamiento destructivo. Fuente: Elaboración propia con datos de IBM SPSS Statistics 25(2020).

Figura 10*Fotos*

Nota. La figura 3 muestra algunos colaboradores de la Institución Educativa José Olaya Balandra completando la encuesta para la recopilación de datos. Fuente: Elaboración propia.