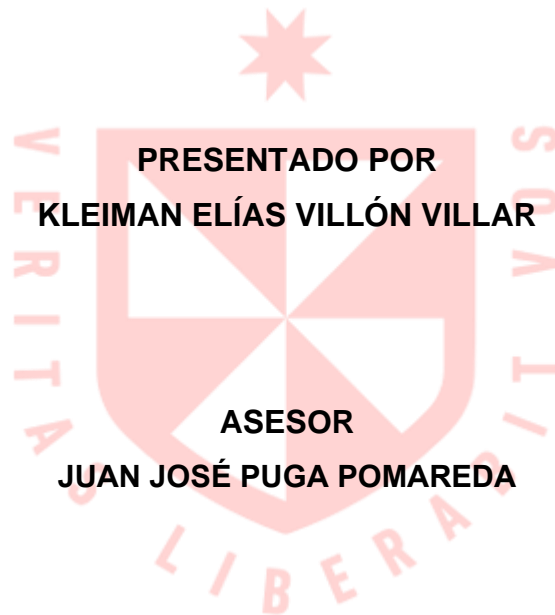




**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL FEMENINO
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS,
ANCASH, 2023**



**PRESENTADO POR
KLEIMAN ELÍAS VILLÓN VILLAR**

**ASESOR
JUAN JOSÉ PUGA POMAREDA**

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

**LIMA – PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

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

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



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

TESIS

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL FEMENINO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUAYLAS, ANCASH, 2023**

PARA OPTAR

EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR

KLEIMAN ELÍAS VILLÓN VILLAR

ASESOR

DR. JUAN JOSÉ PUGA POMAREDA

LIMA, PERÚ

2024

A mi esposa Zully y a mis tres hijos:
Kimberly, Leonardo y Ricardo; que son el
impulso de mi vida. A ellos, dedico este
trabajo de investigación.

Agradecimiento: al Dr. Juan José Puga Pomareda, mi asesor de tesis de la Universidad, por su guía, paciencia y por compartir sus conocimientos para poder elaborar el presente trabajo de investigación.

También, agradecer al alcalde y personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, por su autorización y apoyo respectivamente.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	23
1.1. Antecedentes de la investigación	23
1.1.1. Nacionales	23
1.1.2. Internacionales:	28
1.2. Bases Teóricas	32
1.2.1. Violencia de género	32
1.2.1.1 Tipo de violencia de género	38
1.2.1.2 Dimensiones de la violencia de género	40
1.2.2. Desempeño Laboral	44
1.2.2.1 Factores para evaluar el desempeño laboral	45
1.2.2.2 Importancia de la medición del desempeño laboral	46
1.2.2.3 Factores que influyen en el desempeño laboral	46
1.2.2.4 Dimensiones de estudio del desempeño laboral	47
a) Rendimiento en la tarea	47

1.3. Definición de términos	49
CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	52
2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	52
2.2. Variables y definición operacional.....	53
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
3.1. Diseño metodológico	54
3.2. Diseño muestral	55
3.3. Técnicas de recolección de datos:	56
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	58
3.5. Aspectos éticos	59
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	61
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	72
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES.....	79
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	82
ANEXOS	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de “violencia de género” en la muestra	61
Tabla 2 Nivel de “desempeño laboral” en la muestra.....	62
Tabla 3 Prueba de normalidad de los datos	64
Tabla 4 Determinación de la influencia de la "violencia de género" en el "desempeño laboral"	65
Tabla 5 Pendiente del objetivo general.....	65
Tabla 6 Determinación de la influencia de la violencia psicológica en el "desempeño laboral"	66
Tabla 7 Pendiente del objetivo específico 1.....	67
Tabla 8 Determinación de la influencia de la violencia física en el "desempeño laboral" .	67
Tabla 9 Pendiente del objetivo específico 2.....	68
Tabla 10 Determinación de la influencia de la violencia sexual en el "desempeño laboral"	69
Tabla 11 Pendiente del objetivo específico 3.....	69
Tabla 12 Determinación de la influencia de la violencia patrimonial en el "desempeño laboral"	70
Tabla 13 Pendiente del objetivo específico 4.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Baremo de la “violencia de género”	61
figura 2 Baremo del “desempeño laboral”	62

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar si la violencia de género influye en el desempeño laboral de las colaboradoras en municipio de la provincial de Huaylas, durante el 2023. Investigación realizada bajo la metodología cuantitativa, de alcance explicativo y diseño no experimental - transversal; la población la conformaron 76 colaboradoras del referido municipio, quedando como muestra 64 de ellas; para recabar la información se usó la encuesta como técnica y dos escalas valorativas estructuradas. El resultado evidencia que la violencia de género tuvo un impacto del 50.1% en el desempeño laboral de las colaboradoras del municipio en estudio, conforme al valor hallado mediante el coeficiente $R^2= 0.501$; además, con pendiente negativa con valor = -0.708, que señala la relación inversa entre la violencia de género y el desempeño laboral. Por lo que se concluye, que conforme aumenta distintas manifestaciones de violencia de género, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa.

Palabras clave: violencia de género, desempeño laboral, violencia psicológica, física, sexual y patrimonial.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine whether gender violence influences the work performance of female employees in the municipality of the province of Huaylas, during the second half of 2023. Research carried out under quantitative methodology, explanatory scope and non-experimental design. - transverse; The population was made up of 76 collaborators from the municipality, leaving 64 of them as a sample; To collect the information, the survey was used as a technique and two structured rating scales. The result shows that gender violence had an impact of 50.1% on the work performance of the collaborators of the municipality under study, according to the value found through the coefficient $R^2= 0.501$; Furthermore, according to its negative slope with value = -0.708, which indicates the inverse relationship between gender violence and job performance. Therefore, it is concluded that as different manifestations of gender violence increase, a decrease in work performance is anticipated, and vice versa.

Keywords: gender violence, work performance, psychological, physical, sexual and patrimonial violence.

INTRODUCCIÓN

El estudio concluido fue realizado en la Municipalidad Provincial de Huaylas ubicada en la localidad de Caraz, perteneciente a Huaylas, una de las provincias de la región Áncash, esta región está conformada por 166 distritos; la Municipalidad está constituida por 153 colaboradores, de ellos 77 corresponden al sexo masculino y los 76 restantes son del sexo femenino, es en este municipio donde se desea determinar si realmente representa un problema la violencia de género y como ésta incide en el desempeño laboral de las colaboradoras.

Hoy en día este tipo de violencia, constituye una transgresión a los derechos fundamentales de los individuos, constituye una problemática de enormes proporciones en el contexto global, se podría decir que es un problema real en el marco de la salud poblacional así como de justicia en general, apoyada en su mayoría por el contexto social, económico, jurídico y que tiene larga data y se encuentra presente desde tiempos remotos; se podría considerar como una pandemia universal, la cual afecta a millones de mujeres destrozando su honra, voluntad e integridad, como muestra un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), donde el 33% de las mujeres son sometidas a agresiones físicas o sexuales ocasionadas por el cónyuge, pareja o también agresiones de diversos tipos cometidas por terceros o individuos cercanos a las víctimas, esta cifra se mantiene invariable en los últimos 30 años; en ese marco este problema se ha extendido al ámbito laboral, en el cual se considera como uno de los factores influyentes o determinantes en el pésimo rendimiento de las colaboradoras, consecuentemente afecta el desempeño en el trabajo, ocasionando poca calidad en las labores (OMS, 2021).

Entonces, para comprender esta problemática, es necesario empezar definiendo la terminología violencia de género, que está referida a las acciones que buscan lastimar a un sujeto por su género, esta problemática se genera de normativas permisivas, abusos de poder y divergencia de géneros, constituyendo un enorme daño a la sociedad y una afrenta a lo que se conoce como civilización (ONU , 2022).

En cuanto al desempeño laboral, puede entenderse como la productividad que un colaborador muestra cuando realiza las tareas de las que está encargada. Es así como se evalúa si esta es la indicada o no para el puesto solicitado. Tratándose de la aptitud, cualidad y eficacia de lo que hace (Velázquez, 2020). Es entonces que la violencia de género disminuye la productividad, la calidad laboral y estabilidad; además genera desatención en sus labores, trayendo como consecuencia que en el centro de trabajo no se forme un equipo de trabajo estable y sólido.

América Latina y el Caribe es una región con mayor porcentaje de agresiones de género, debido a la existencia de una formación patriarcal, la cual gobierna las costumbres y prácticas en el día a día, donde se han desplazado, así como erradicado los derechos como autonomía del sexo femenino (Moreno y Pardo, 2018). Según estadísticas, México tendría que ocupar el número uno en la lista sobre la mencionada violencia en la región. De otro lado El Salvador, un Estado que presenta números similares. Observemos al sur del continente, en este caso Bolivia en vez de reducir, mostró para el 2022 un crecimiento del 30% con relación al año 2021, en Brasil los números son increíbles ya que en el 2022, se registraban una mujer abusada por cada 7 minutos, como menciona la ONG “Foro Brasileño de Seguridad Pública” el gran número de las denuncias corresponde a féminas menores de edad o vulnerables, en Venezuela, no existe datos estatales sobre feminicidios desde el año 2017 (France 24, 2022). Ahora en el Caribe, 28 mujeres

fueron víctimas de agresiones letales correspondiente a 11 países y estados que hicieron entrega de datos que corresponden al 2021, es así como Belice y Guyana muestran la mayor tasa de feminicidios en la región (3,6 y 2,1 por cada 100.000 féminas) (CEPAL, 2022).

En el Perú el 25 de noviembre se celebra el Día Mundial de la erradicación de la Violencia contra las Mujeres. Cada año se habla de previsión, castigos radicales, canales de apoyo, así como otras medidas para solucionar este problema, a pesar de ello se muestran números que demuestran el largo camino que se debe transcurrir con anterioridad a la mitigación de la problemática sobre diferentes tipos de violencia contra la mujer en su vida, hasta noviembre del 2022, fueron registrados 674 feminicidios en el país, 23 de ellos sobre ciudadanas extranjeras que fallecieron, la gran mayoría, que son un aproximado de 20 feminicidios fueron ocasionados por su cónyuge, expareja o algún familiar, 18 de ellos eran de nacionalidad venezolanas, 2 fueron ecuatorianas, 1 alemana, 1 colombiana y 1 dominicana. Entonces cerca del 46.6% de estos feminicidios se centralizaron en el distrito fiscal de Lima Este: 45 víctimas, Arequipa 43, Lima Norte 37, Cusco 35, Puno 33, Ayacucho 31, Huánuco 31, Lima Sur 30 y La Libertad 29 víctimas.

En los últimos, 5 años en el país, de todas las víctimas, el 35.2% fueron asesinadas por sus convivientes, 15% debido a sus exparejas, el 11% por parejas o novios y 7.6% por sus esposos. Sin embargo, solamente la cuarta parte de ellas recurre a denunciar en comisarías o Fiscalías para iniciar un proceso legal, ya que existe una gran exención sobre los casos, además por la falta de apoyo de los encargados (Espinoza, 2023). Relacionada al ámbito laboral se podría afirmar que el nivel de colaboración de las mujeres en el área laboral es de aproximadamente 25% con relación a los varones, el cual es de 74.4%, es entonces que se les tiene que

proteger de cualquier tipo de violencia para que ellas puedan desarrollarse óptimamente en su área de trabajo (CEPAL, 2022).

En la región Áncash en el último tiempo se mostró un crecimiento en las cifras de feminicidios según lo demostrado por el INEI (2022), el cual menciona que las cifras de feminicidio demostró una tendencia creciente, en transcurso del 2022 se registró 147 feminicidios en el Perú, donde predomina la región Áncash en el quinto lugar con 10 féminas muertas y con una tasa de feminicidio de 1.7 por cada 100,000 mujeres, así mismo se demostró que casi la mitad fue agresión psicológica, el 42.8% agresión física y 7.3% por agresión sexual, es importante mencionar que solo se están tomando en consideración los casos registrados, es por ello que se puede deducir que existen muchas más situaciones aún no registradas.

Ante todo, lo señalado líneas arriba, dentro de la Municipalidad Provincial de Huaylas, entre los colaboradores se muestra diferentes situaciones de agresión hacia la mujer, la mayoría de ellas son violentadas por sus cónyuges, se presenta violencia de tipo psicológico, físico, sexual y económico; de la misma forma son discriminadas, afectando drásticamente en su desempeño laboral, trayendo como consecuencia bajos niveles de desempeño y productividad así como poca calidad en el trabajo, de las 76 trabajadoras que se encuentran dentro de las 62 oficinas que conforman la municipalidad, muchas de ellas no realizan las denuncias respectivas por miedo a sus victimarios, ya que son amenazadas y atemorizadas (Portal de Transparencia, 2023). La brutalidad en los hogares de las víctimas que laboran en la municipalidad constituye una intranquilidad cada vez más periódica, conllevando a analizar una variedad de factores, entre los cuales se tiene: El alcoholismo, un buen porcentaje de mujeres violentadas por sus cónyuges resultan estando bajo los efectos del alcohol. Las injusticias, la miseria así como el pésimo

nivel educativo de la comunidad de la provincia trae como consecuencia el acrecentamiento de los casos de violencia, las autoridades normalizan la agresión machista, es por ellos que se debe incentivar a las autoridades correspondientes, el deber de entender que la violencia daña la ejecución de las actividades de las víctimas en su centro laboral, que en este caso es la Municipalidad Provincial de Huaylas (Pato Bula, 2018).

Por ello, se formuló como **problema general**: ¿De qué manera la violencia de género influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023?; y los específicos: a) ¿Cómo la violencia psicológica influye en el desempeño laboral de las colaboradoras en el municipio provincial de Huaylas, durante el 2023?, b) ¿De qué manera la violencia física influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023?, c) ¿De qué manera la violencia sexual influye en el desempeño laboral de las colaboradoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023?, finalmente, d) ¿Cómo la violencia de tipo económico influye en el desempeño laboral de las colaboradoras en el municipio de la provincia de Huaylas, durante el 2023?

Además, se propuso como **objetivo general**: Establecer si la violencia de género influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023; y como objetivos específicos: a) Determinar si la violencia psicológica influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023, b) Determinar si la violencia física influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023, c) Determinar si la violencia sexual influye en el desempeño laboral de las colaboradoras en la Municipalidad

Provincial de Huaylas, durante el 2023 y d) Determinar si la violencia patrimonial influye en el desempeño laboral de las colaboradoras en el municipio investigado, durante el 2023.

Además, se formuló la siguiente **hipótesis general**: La violencia de género influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.

Por otro lado, el estudio tuvo justificación en el aspecto teórico a razón de que se investigaron las variables violencia de género y desempeño laboral, siendo temas bastante importantes para todo tipo de organización por lo que se contribuyó con teorías al respecto basadas en autores de reconocido prestigio en el mundo de las ciencias, respetando sus derechos de autor, además sirvió como antecedente para posteriores investigaciones. Del mismo modo, se justifica en lo práctico debido a que las recomendaciones formuladas sirvieron para que la Municipalidad Provincial de Huaylas tome acciones cuyo propósito es abordar la problemática respecto a la violencia de género que viven las colaboradoras dentro de esta, además el cual puede darse debido a factores como la desigualdad de poderes, uso inadecuado del poder, gestiones deficientes y la normalización que se le ha dado en la actualidad a la violencia en algunos tipos de trabajos, lo que además repercute en el desempeño de estos generando que sea deficiente y que en muchas ocasiones se evidencia en el servicio que presta la municipalidad; además se posee valor metodológico, porque para poder alcanzar los objetivos implementados se utilizaron instrumentos para calcular la violencia de género y desempeño en el trabajo, cuales deben de pasar por procesos de validación tanto de confiabilidad y validez. Aquellos asegurarán que los resultados a los que se lleguen sean fiables y tener la seguridad que exponen la realidad, en tanto que estos instrumentos podrán

ser usado por las investigaciones futuras y finalmente posee valor social puesto que hoy en día la agresión de género es una problemática que está creciendo como se ven diariamente en los casos que se presentan, debido a ello, el estudio pretende contribuir en mejorar la situación eliminando estas prácticas aberrantes que cada día se van normalizando, asimismo esto puede ser usado por otras instituciones privadas, públicas y así finalmente contribuir en disminuir esta situación y propiciar mejoras en el bienestar de la sociedad.

En cuanto a la metodología usada, fue de paradigma cuantitativo, tal como Hernández et al. (2018) señalan sobre estos estudios se fundamentan en esquemas deductivos y lógicos que pretende establecer preguntas para resolverlas y la comprobación de cada hipótesis; asimismo fue de alcance explicativo y sin la manipulación de ninguna variable; para recabar los datos se optó por la técnica de la encuesta.

En cuanto a su importancia, se centró en abordar el tema de violencia de género y la manera en la que influye en el desempeño laboral de las colaboradoras del municipio mencionado, puesto que se ha visto un mal desempeño de las colaboradoras a causa de la violencia a la que son sometidas debido a muchos factores por lo que no cuentan con un adecuado rendimiento, por lo que la investigación pretendió identificar la influencia de las variables mencionadas.

El estudio tuvo viabilidad ya que se contó con suficientes referentes teóricos, existiendo muchas teorías referidas directamente a violencia de género y desempeño laboral, por lo que la información se obtuvo de libros, artículos científicos, revista y otras investigaciones. Asimismo, se contó con los requerimientos económicos para realizar y concluir con la investigación. Finalmente se obtuvo la autorización N° 003-2023-MPHy/06.31; correspondiente ante la

Municipalidad para poder ingresar a cada oficina, conversar con los gerentes y jefes de las distintas áreas en las que desempeñan actividades trabajadoras, facilitando se apliquen las escalas y se pueda obtener los datos de las trabajadoras.

Además, el estudio tuvo ciertas limitaciones, puesto que al abordar la variable violencia de género, al ser un tema incómodo para el que vive una mala experiencia, existe la posibilidad de que se haya presentado vicios de información al aplicar los instrumentos, además, pudo haber renuencia a aceptar ser parte de la investigación, asimismo, la disponibilidad de tiempo de las trabajadoras representa una limitación para la investigación, cuyo alcance está dirigido al personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, delimitadas al segundo semestre del año 2023.

Finalmente, el estudio fue estructurado por capítulos.

En el capítulo I, se exponen los antecedentes tanto internacionales como nacionales y la fundamentación teórica que sustenta la investigación, asimismo, se definen conceptualmente los vocablos principales.

En el capítulo II, se precisan tanto la hipótesis general como las específicas; igualmente cada variable y se definen operacionalmente.

En el capítulo III, se describe lo referente a la metodología empleada en el estudio, y se trabaja en la identificación del universo poblacional y la muestra; asimismo, se especifica las técnicas usadas y los instrumentos de recolección de datos; adicionalmente, se describe cada técnica estadística para procesar y analizar los datos y lo referido al aspecto ético, respetados durante el proceso de elaborar el estudio realizado.

En el capítulo IV, se exponen los resultados encontrados luego del análisis de los datos recopilados, primero se hizo el test de normalidad y posteriormente se realizó la contrastación de cada hipótesis formulada.

En el capítulo V, se desarrolló la discusión, mediante la contrastación de cada resultado con los antecedentes encontrados y las teorías descritas.

Se finiquita el estudio con redactar las conclusiones producto de la investigación, así como la proposición de recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Nacionales

Alvarado y Gonzales (2023) en el trabajo “Acoso sexual y desempeño laboral de los operarios de la empresa industrial Pamolsa, Callao, 2021”; ambos alumnos de la Universidad Señor de Sipán (USS), quienes se propusieron identificar la relación entre las variables investigadas. Investigación de nivel correlacional, paradigma cuantitativo y diseño transeccional, el universo lo conformaron 1,597 colaboradoras, del cual se estableció la muestra aleatoria de 153, a esta muestra se le administraron dos cuestionarios con preguntas de las variables. Los resultados evidenciaron que el acoso sexual fue calificado con un nivel bajo del 77.12%, no teniendo un alcance alto según referencia de los encuestados, y donde la variable desempeño laboral presentó un 93.46% de nivel alto, lo cual indica que los operarios son eficaces en sus funciones.

Concluyendo que mediante el coeficiente Rho de Spearman = 0.864, se ha determinado la correlación entre acoso sexual y el desempeño laboral de los operarios lo cual afecta la productividad de la empresa; por otro lado, en cuanto a la relación del desempeño laboral con cada dimensión de la violencia se halló un Rho de Spearman igual a 0.673 para la violencia

psicológica; Rho de Spearman es igual a 0.502 para la violencia económica; Rho de Spearman igual a 0.307 para la violencia verbal.

Según Ávila y Vivar (2021) y el estudio “Conflictos laborales y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja 2020”; ambos alumnos de la Universidad Continental, se propusieron analizar la correlación que existe entre ambas variables investigadas. Metodológicamente se usó el método deductivo, fue de paradigma cuantitativa y tipo de investigación aplicada, con relación a su alcance descriptiva relacional y no se manipularon intencionalmente ninguna variable, por el momento en el que se recopilaron los datos de diseño transversal.

Respecto a la población, así como la muestra censal lo constituyeron 60 colaboradores. En la recolección de datos se empleó una encuesta y dos escalas valorativas como instrumentos, validadas por jueces expertos y confianza con el estadístico de Alfa de Cronbach =0.8588 por Alpha de Cronbach; los resultados hallados muestran la inexistencia de relación entre las variables estudiadas, mediante el estadígrafo el Rho de Spearman = 0.207; $p \geq 0.113$, demostrando una mínima asociación, concluyéndose que en la medida que no existan conflictos en el trabajo entonces habrá un leve incremento del desempeño del personal en el municipio mencionado.

Torres et al. (2020) y el trabajo “Violencia familiar y su influencia en el estado emocional de mujeres en la provincia de Lampa, Perú – 2018”, una docente de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y las dos

representantes de la Organización Mujeres de Altura (ambas instituciones ubicadas en la ciudad de Juliana - Departamento de Puno), se propusieron realizar establecer la influencia de la violencia con la situación emotiva en féminas en la provincia indicada, trabajo de investigación publicada en la Revista Conrado (volumen 16, número 76) de la Universidad de Cienfuegos (Cuba). La metodología se caracterizó por la no manipulación intencional de sus variables, según su alcance fue descriptiva; se consideró trabajar con una muestra constituida por 80 informantes, bajo estados emocionales que se estima en 75% deficientes. Se aplicó una escala valorativa compuesta por 21 preguntas. Llegó a la conclusión que el 76.3% señalaron haber sufrido agresiones de sus cónyuges, el 10% mencionaron que fueron agredidas por sus excónyuges, el 8.8% fueron agredidas por sus madres o padres, por otro lado, el 60% consideran que sus emociones son inapropiadas, asimismo, el 11.3% considera que su estado emocional es deplorable y un 5% considera estar emocionalmente regular.

Geraldo (2022) y el estudio denominado “Influencia de los conflictos laborales-familiares en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de una Universidad del Cono Este de Lima”, alumno de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), se propuso determinar la incidencia de tales conflictos en el desempeño del personal. El universo poblacional lo conformaron 1,600 trabajadores de la Universidad limeña, cuya muestra fue de 310 personas a encuestar; investigación de paradigma cuantitativa, por el momento en que se recopilan los datos fue de diseño transversal, según su alcance al respecto a los instrumentos se utilizó

tres instrumentos los cuales midieron las variables en estudio. La data recopilada arrojó los resultados siguientes: los problemas en el trabajo y en la familia influye en las dos variables dependientes, así mismo se halló que el trabajo familiar influye directamente en el capital humano y en el desempeño del individuo. Concluyéndose que los conflictos laborales familiares tienen influencia inversamente en el desempeño de los trabajadores.

Según Livias Pineda (2019) y el trabajo “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, provincia de Asunción, Ancash, 2019”; alumno de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo (UNASAM), se propuso estudiar la correlación entre ambas variables mencionadas; metodológicamente se especificó por ser de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo relacional, con una muestra censal constituida por los 25 colaboradores de la municipalidad; los datos se recopilaron a través de encuesta y dos escalas valorativas como instrumentos, compuesto por 14 y 13 ítems respectivamente; ambos cuestionarios han sido medidos respecto a su confiabilidad, usando del coeficiente Alfa de Cronbach, resultando de 0.788 para el clima organizacional y de 0.816 para el desempeño laboral. Como resultado se ha establecido una moderada relación directa entre las variables estudiadas, establecida con el coeficiente Rho de Spearman con una confianza del 95%.

Huamán y Beltrán (2019) en su investigación “Acoso sexual y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Venturosa, distrito de Surco, 2019”; ambos alumnos de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA), se propusieron determinar la correlación entre el acoso sexual y el desempeño laboral en la referida compañía. La investigación fue de tipo básico, de alcance correlacional; la población lo conformaron 70 trabajadores y la muestra quedo conformada por 40 de estos, a quienes se les aplicaron encuestas como medio de recolección de información. Resultado: existe correlación inversa entre acoso sexual y desempeño de acuerdo con la percepción del 45% de los encuestados, sea de tipo físico, verbal o laboral. Se llegó a las conclusiones: se ha establecido la correlación inversa del acoso sexual y desempeño en las trabajadoras de la mencionada organización, evidenciando la existencia de un 0.007 de significatividad, y un chi cuadrado = 14.20330; en cuanto a la violencia psicológica el chi cuadrado obtenido igual a 9.59627; en relación con la violencia física el valor de chi cuadrada = 11.75427; acoso laboral el valor del chi cuadrado de 10.18436.

Meza y Linares (2018) y el estudio denominado “Acoso Laboral y Calidad de Vida en Enfermeras del Servicio de Emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima. 2017”, ambos alumnos de la Universidad Privada Norbet Wiener, se propusieron determinar y hallar la correlación entre ambas variables investigadas en la población establecida en el título. Metodológicamente se caracterizó según su alcance de tipo descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, por el momento en que se recopilan los datos fue de corte transeccional, se optó por trabajar con una población

constituida por 70 enfermeras, cuya muestra fue el total de la población, las técnicas usadas fueron la entrevista bajo dos escalas de Leyman LIPT 60 y CVP-35. Los resultados mostraron que dos tercios, es decir, el 69% de enfermeras demostró un moderado acoso laboral, además sobre las dimensiones los cuales son desprestigio laboral, incomunicación, intimidación manifestada, el 67% demostraron un moderado acoso laboral, desprestigio personal, entorpecimiento; el 41% demostraron un moderado acoso laboral; es así que el 61% demostraron un bajo acoso laboral; el 71.43% mostraron una calidad de vida nada saludable así como medianamente saludable, respecto a las tres dimensiones: apoyo social mostro un 52.26%, motivación intrínseca un 65.71%, demanda de trabajo un 64.29%, tuvieron calidad de vida medianamente saludable. Concluyéndose que no existe relación entre acoso laboral y calidad de vida.

1.1.2. Internacionales:

López et al. (2023) en su trabajo “Impactos de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras en México”, dos profesores y un coordinador, ambos colaboradores de la Universidad Autónoma de Baja California (México), tuvieron como propósito identificar la incidencia de la violencia psicológica y agresiones verbales en el desempeño en las labores agrícolas de personal femenino contratado. Fue una investigación de paradigma cuantitativo y diseño no experimental, la muestra se integró por 560 trabajadoras. El resultado evidencia que existe bajos impactos al deseo de abandonar (0.067), violencia verbal contra la mujer (0.115), de tipo físico (0.268) y el impacto en la mujer (0.283); expone moderadamente actos de la

violencia sexual (0.429) y psicológico (0.469); y sustancialmente a los desempeños individuales (0.831). Conclusiones: la violencia de género, en cualquiera de sus clases de violencia, tiene impactos negativos en el desempeño del personal femenino que sufre las agresiones.

Torres y Fernand (2022) en el estudio “Influencia de la violencia de género e intrafamiliar hacia la mujer en el desempeño laboral en Quito, 2020”, el mencionado trabajo de investigación fue desarrollado en la Universidad Tecnológica Israel (Ecuador), la cual tuvo como finalidad la de evaluar la incidencia de la *violencia* de género en el desempeño laboral. En cuanto a la metodología fue elaborada bajo el paradigma mixto de nivel exploratorio, los datos fueron recabados usando una encuesta y entrevistas, la muestra la conformaron 384 féminas de la ciudad mencionada.

Los resultados evidenciaron que, el 71.4% provienen de familias conformadas padres e hijos, el 5.7% lo conforman solo la madre y sus hijos; en cuanto al 95.7% de hogares corresponden a niveles socioeconómicos medios, en tanto el 4.3% corresponde a niveles bajos; referente a la manera en que es afectado el desempeño en sus labores las buenas o malas relaciones que existen en sus hogares; del total de informantes, el 48.6% consideran que su desempeño ha sido afectado de manera mínima, relacionado a las interrelaciones existentes en sus hogares, por lo contrario, el 18.6% considera que efectivamente afecta sobre manera a sus labores o desempeños.

Concluyendo, que los efectos de actos violentos contra la mujer en la productividad del trabajo, es más fuerte en familias de bajos ingresos.

Según Quintero et al. (2019) y el trabajo llamado “La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección”, los presentes investigadores de la Universidad Católica Luis Amigó (Colombia), se propusieron estudiar con la finalidad de comprender los elementos derivados de actos violentos intrafamiliares y la influencia en el desempeño de las trabajadoras del país de Colombia según fuente publicada en el año 2019, en el sector considerado en el título. Respecto a la metodología se caracterizó por ser cualitativa, por el momento en el que se recopilan los datos fue de corte transversal, los datos se recolectaron usando grupos focales y entrevistas semiestructuradas con enunciados orientadores a 24 mujeres de tres ciudades distintas.

Una vez procesados los datos se obtuvieron los resultados que actos violentos dentro las familias influye en bajos desempeños y rendimiento de colaboradoras; ya que los rendimientos son afectados por tales hechos. De la misma forma se delimitó que las empresas no presentan un método de ofrecimiento de ayuda hacia las víctimas, las cuales sufren las consecuencias de la agresión dentro del núcleo familiar.

Para Vázquez Ramos et al. (2021) en la investigación denominada “La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento”, estos tres autores de la Universidad Veracruzana (México), se propusieron determinar y analizar algunos estudios sobre la violencia de género mencionado en el título en el país de México. Investigación de diseño metodológico cualitativo apoyado en una

metodología fenomenológica empírica, que parte de la técnica de recolección de datos (referencias recopiladas) y de un análisis de contenido, de corte o tipo descriptivo. El cuerpo del estudio estuvo conformado por 25 investigaciones provenientes de los países de España, México y Colombia, de las cuales se apartaron 20, en base a la semejanza de sus objetivos, para incorporarlas como parte del estado de la interrogante.

El resultado obtenido muestra que el papel de las casas de estudio superiores es colaborar con la solución de las problemáticas que causen algún daño social, entonces es fundamental ajustar en cuanto se refiere el marco legal de las casas de estudios superiores con las normativas jurídicas los cuales de facultad sancionadora frente a actos de agresión así como gestionar un estatuto universitario; a pesar de ello las modificaciones normativas será poco en caso no se implementen métodos que muestren las vinculaciones desiguales así como las muestras de agresión poco percibidas dentro de las organizaciones institucionales.

Sangüesa (2022) en su trabajo de investigación denominado “Incidencia de la violencia de pareja en el desempeño laboral de trabajadoras administrativas”. La autora de la Universidad Mayor de San Andrés (Bolivia), se propuso establecer la incidencia de la violencia de parejas en los desempeños del personal femenino en una universidad boliviana. Metodológicamente se caracterizó por ser de enfoque mixto - cuantitativo, la técnica utilizada fue la encuesta, una observación cualitativa, de acuerdo con un muestreo intencional no probabilístico y entrevista a las víctimas. Se envió el cuestionario estructurado a 532 mujeres, que son la totalidad de las

trabajadoras administrativas, fue respondido sólo por 158 mujeres trabajadoras. Los resultados obtenidos mostraron que las trabajadoras han recibido agresiones de sus parejas o exparejas al menos una vez en su vida. Las agresiones de mayor frecuencia la constituyen las agresiones de tipo verbal (23.2%), además, muchas administrativas seleccionadas mencionan haber recibido insultos, agresiones o insultos verbales de sus parejas al menos alguna vez en sus relaciones como parejas, asimismo, que otras trabajadoras mencionaron que fueron registradas y que les revisaron los equipos telefónicos (celular). También, muchas trabajadoras reportaron haber sufrido violencia de tipo físico y, eventualmente, fueron amenazadas de abandonos, amenazadas de suicidio.

Concluyendo se han reportado menores rendimientos, dificultad para concentrarse, depresiones, distracciones, fatigas en medio de jornadas de trabajo; quedando demostrado que la violencia de género incide negativamente en el desempeño laboral en el personal femenino.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Violencia de género

Paz (2022) considera respecto a esta modalidad de violencia, que son aquellos actos o comportamientos basados en el género; que ocasiona muertes, dolor o sufrimientos sexuales, psicológicos y económicos a las mujeres en distintos escenarios privados o públicos.

Según las Naciones Unidas (2020) precisa que al respecto de esta violencia “todo hecho de violencia de género que implique o llegue a implicar daño físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluso las intimidaciones de

dichos actos, privar arbitrariamente la libertad, sea que estos se produzcan en la vida privada o pública”. Además, la violencia en parejas hace referencia a la conducta de las parejas o exparejas que ocasionan daños físicos, sexuales o psicológicos; incluidas las agresiones físicas, las coacciones sexuales, los maltratos psicológicos y las conductas de control.

La violencia de género son aquellas conductas o acciones que se desarrollan en base a relaciones desiguales de poder sustentadas en el nacimiento, que sobreestiman lo concerniente a la masculinidad e infravaloran lo concerniente a la feminidad. Representa un problema de salud física y mental por las severas afecciones físicas que padecen las agraviadas; debido a la magnitud y gravedad como suceden y porque pueden prevenirse. El tipo de violencia mencionado va en aumento en ciertos contextos específicos, como es el caso de menores y mujeres nativas o individuos discapacitados. También vemos que, en conflictos armados, la violencia alcanza mayores dimensiones y la mujer, su cuerpo, es considerado botín por los vencedores o porque las lideresas son amenazadas, y de acciones violentas que atentan sus vidas y su entorno. Además, la circunstancia de los mismos conflictos se convierte en riesgo para que aparezcan o se mantengan comportamientos que originen violencia en parejas e intrafamiliar (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2023).

En opinión del Ministerio de Servicios Sociales e Igualdad en España (2020) este tipo de violencia ha representado y continúa representado expresiones directas de sometimiento, discriminación y muestras de poder por parte de los varones hacia las féminas: Este tipo de violencia se sustenta y se practica por subjetivas desigualdades entre varón y mujer. Brevemente se puede

mencionar que las mujeres experimentan violencia solo por ser mujeres y las víctimas pertenecen a diferentes estratos sociales, educativos, culturales o económicos. Esta es ejercida por parte de aquellos con los que tuvieron o tienen una relación afectiva (exparejas o parejas). El propósito del atacante es causar agravios y controlar a la mujer, por lo cual sucede continuamente en el tiempo y sistemáticamente en la forma (parte de una estrategia propia).

Según Jaramillo et al. (2020) la violencia se genera en un ambiente de desigualdad, pero no solo es experimentada por mujeres sino también pueden experimentarla los varones y personas de otra identidad sexual; evidencia la desigualdad que existe en la relación de poder entre varones y las mujeres. Concierno a violencias estructurales, que se apoya en patrones contruidos en base a la lógica del dominio y los vínculos de poder que llegan a someter por ser inferiores a la mujer como algo aceptado y normalizado, y que las discrepancias no sean visibles, y otorgar valores diferentes a las identidades. Es este un instrumento político y cultural de dominio, que infringe los derechos esenciales y a la sociedad.

En el Perú, una de las formas de violencia de género normada es el hostigamiento sexual laboral, que mediante el Decreto Supremo 014-2019-MIMP (MIMP, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2019) que aprueba el Reglamento de la Ley 27942: “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”; según el artículo 9 que hace referencia al ámbito de aplicación, comunica que todas las instituciones de naturaleza pública y privada deben cumplir con realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas puedan suceder dentro de ellas. También, las entidades deben realizar una

capacitación referida al tema, al inicio de la relación laboral y una capacitación especializada por año para el personal del área de recursos humanos, para el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y demás involucrados. En adición a ello, las entidades tendrán que difundir los conductos de queja o denuncia para enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Según el artículo 14, respecto a los órganos institucionales que intervienen en el procedimiento del presente reglamento, señala que las entidades deben de reconocer a los órganos, oficinas u otros encargados de las siguientes funciones: recibir la queja o denuncia de la presunta víctima, dictar las medidas de protección, investigar el caso y plantear las medidas de sanción para que, finalmente, se puedan dictaminar las medidas de sanción y otras adicionales para impedir nuevos casos de hostigamiento.

En el inciso 14.2, del presente reglamento, indica que las instituciones con veinte o más trabajadores, deben asegurar la existencia de un “Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual”.

En el Capítulo III que lleva como título “En el Sector Público”, del presente reglamento, indica que el mandato es aplicable a todos los servidores civiles que están bajo el procedimiento administrativo disciplinario contemplado en la Ley 30057, “Ley del Servicio Civil”. El mencionado capítulo también hace presente que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, es el ente que debe de determinar a través de lineamientos o protocolos la creación de conductos internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual, así como también la de medios probatorios e identidad de la presunta víctima, luego la oficina de recursos humanos pronuncia las

medidas de protección correspondientes, en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la interposición de la queja o denuncia.

En la misma línea y continuando con la legislación peruana, SERVIR con el objetivo de regular el reglamento mencionado líneas arriba emitió los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva 144-2019-SERVIR-PE (SERVIR, Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019), en la cual menciona que dentro de su alcance están sujetas a ejecutar los presentes lineamientos todas las entidades públicas y su personal.

Estos lineamientos, determinan varios conceptos clave para un mejor entendimiento de la transgresión de la Ley y de su aplicación, las cuales son: conducta de naturaleza sexual, conducta sexista, hostigamiento sexual, hostigado, hostigador, denuncia o queja, denunciante, denunciado, relación de autoridad y modalidades formativas. SERVIR, en materia de su competencia tiene las siguientes responsabilidades como la de atender, acompañar y orientar a los denunciantes, asimismo, ayuda técnicamente a las oficinas de recursos humanos o las que hagan de sus veces en materia de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual; por último, supervisa activar el procedimiento de investigación, sanción y deben de cumplir con los plazos establecidos frente a un caso de hostigamiento sexual. Esta autoridad nacional, señala que las oficinas de recursos humanos, como responsables de la gestión de los recurso humanos en las entidades, deben implementar las disposiciones que emite SERVIR, las cuales tienen a su cargo lo siguiente: a) ejecutar el diagnóstico anual

respecto a posibles casos de hostigamiento sexual con el propósito de implementar medidas de prevención y conservar un ambiente de trabajo libre de violencia, b) atender las denuncias, brindar orientación a las presuntas víctimas sobre el procedimiento de investigación y sanción, c) instalar a disposición de la víctima, convenientemente, los alcances de atención médica y psicológica, d) expedir medidas de protección a favor de la presunta víctima y testigos, e) informar cada seis meses a SERVIR acerca de la cantidad de quejas o denuncias recibidas y f) proceder con el registro de las sanciones en el “Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles”. Luego señala que la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD, están a cargo de llevar a cabo la indagación preliminar y presta apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.

Por otro lado, la participación obligatoria en las acciones de previsión que realicen las oficinas de recursos humanos, son responsables todas las personas con relación laboral o modalidad formativa de servicio del Sector Público; también hacer uso de los conductos de denuncia en la entidad o a través de SERVIR. Finalmente, se tiene que algunas de las afirmaciones de hostigamiento sexual son: a) oferta implícita o expresa a la víctima de un acuerdo preferente a cambio de favores sexuales, b) intimidación mediante las cuales se necesita de cualquier forma un comportamiento no deseada que afecte su dignidad, c) emplear de términos de naturaleza o vínculo sexual o sexista en agravio de la víctima, d) aproximación corporal, roces, tocamientos u otras formas físicas de naturaleza sexual que resulten afrentas, e) trato ofensivo por el rehuir de las conductas señaladas

anteriormente y f) cualquier otra forma de comportamiento inadecuado. La víctima de hostigamiento sexual, tiene derecho a la atención médica, psicológica y medidas de protección.

Finalmente, como información adicional, la Municipalidad Provincial de Huaylas aún no tiene conformado su comité de intervención frente al hostigamiento sexual, pero en comunicación telefónica con la jefa de recursos humanos, aseguró que la directiva del código de ética y conducta de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, aprobada mediante la Resolución de Gerencia Municipal 118-2024/MPHy, trata el tema de hostigamiento sexual en el punto 11 “Faltas e infracciones” que está dentro del capítulo 11 “Disposiciones Complementarias”, el mencionado documento servirá de base normativa interna para que en el transcurso del 2024 se conforme el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

1.2.1.1 Tipo de violencia de género

Para la Oficina de las Naciones Unidas para Refugiados (ACNUR, 2022) la violencia de género tiene varias expresiones: sexual, física, psicológica y patrimonial; se manifiesta en zonas públicas y privadas. La manipulación, amenaza y actos coercitivos igualmente representa este tipo de violencia. La violencia es representada por varias formas: violencia de pareja, mutilaciones genitales femeninas, matrimonios infantiles y los supuestos “crímenes de honor”.

ACNUR (2022), considera que es prioritario institucionalizar en muchos aspectos, como disminuir riesgos; prevención y atención de hechos de violencia de género. En ese sentido, ACNUR coopera con

el gobierno, comunidades y la sociedad para atender a toda víctima de violencia y lograr la implementación de programas de calidad con los cuales se prevenga, mitigue y responda a estos actos. El fin fundamental es hacer respetar el derecho y el bienestar de individuos refugiados y desplazados. Esas son las razones por las que ACNUR ayuda a las naciones en asegurar que los grupos minoritarios no exista violencia de género. El objetivo fundamental es la protección de los derechos y salvaguardar el bienestar de los desplazados y asilados.

Con respecto a la violencia de género, en la totalidad de sus operaciones, priorizan dos metas que se fortalecen recíprocamente:

- Minimizar los riesgos de que poblaciones enfocadas sean víctimas de este tipo de violencia.
- Avalar que las víctimas sobrevivientes a la *violencia de género* accedan de forma adecuada y oportuna a servicios diversos que logren la satisfacción de sus demandas.

La violencia de género perjudica asimétricamente a las niñas y adolescentes. En efecto, en entornos de desplazamiento, se incrementa el riesgo de que la padezcan. ACNUR está comprometido a fortalecer de manera continua los programas y coordinar la protección de mujeres y niñas de la violencia de género. Además, aboga para obtener recursos apropiados para extender la implementación de programas de calidad especializados para niñas y mujeres.

1.2.1.2 Dimensiones de la violencia de género

a) Violencia psicológica

Para Fernández (2020) son todas aquellas agresiones realizadas sin que intervengan contactos físicos. Ocurre entre uno o más individuos y la manera de manifestarse es verbalmente: humillar, descalificativos, menosprecio y desvalorizaciones. Estos comportamientos ocasionan perjuicios al agredido a nivel emocional, este puede presentarse en el ámbito laboral, familiar, escolar y social. Asimismo, en muchos casos esta violencia inicia de manera tenue y va afectando progresivamente a las personas, de alguna manera no se dan cuenta hasta que están controlados por el agresor de manera permanente, mediante coacción y temor.

Para la fiscalía general de la República de México (2017) son acciones que ocasionan el desprecio y tratan de menguar o suprimir los propios comportamientos que las personas tienen para hacer frente a las diversas circunstancias que se presentan cotidianamente.

Ejemplos de violencia psicológica

A continuación, algunos ejemplos:

- Amenazas, ocasionando pánico a los agraviados
- Chantajes, siendo una manera de tener el poder sobre la otra persona mediante el temor.
- Desprecio, es agravio ejercido a una persona enfrente de sus familiares o desconocidos.
- Insulto, es el desprecio hacia la víctima.

- Gritos, el hablar a la otra persona vociferando.

b) Violencia física

Para Grassi et al. (2022) implica cualquier modo de agresiones físicas: castigo corporal donde se emplea fuerza bruta: puñetes, golpes, patadas, empujones, bofetadas, intento de estrangulamiento o quemaduras, tirones de cabello, golpes contra un objeto, amenazas y ataques con armas punzocortantes.

Según la Real Academia Española (2022), es la fuerza bruta aplicada por un individuo sobre otros y que compone el entorno para que se cometan algunos delitos (robo, contra la libertad sexual, entre otros). Además, la define como la fuerza extrínseca aplicada sobre una persona para obligarla a llevar a cabo actos y esta no pueda resistirse.

Para Porto et al. (2022) es la fuerza que se efectúa de modo físico a una persona, en un contexto. Las maneras más tradicionales de este tipo de violencia son: los asesinatos, robos, daños a la propiedad o daño a bienes públicos o privados.

Ejemplos de violencia física

A continuación, algunos ejemplos:

- Asalto con armas, golpizas, atropellos con vehículo o cualquier otro tipo de agresión física
- Disparar armas de fuego
- Castigo físico que infringe dolor, sufrimientos corporales o que afectan la salud.

c) Violencia sexual

Según Grassi et al. (2022) la violencia sexual, llamada también humillación sexual se refiere a conductas orales y no orales de naturaleza sexual que evidencien comportamientos hostiles y humillantes. Entre estas conductas tenemos: contactos sexuales no consentidos, coacción para tener sexo, fomentar las actividades sexuales ilícita o no deseadas, establecer medios para tener contactos sexuales, coaccionar abusos de autoridad o incapacidad provocada por sustancias legales y no legales para lograr comportamientos sexuales no deseados, intentar o cometer actos sexuales sin el consentimiento de la víctima, intentar penetrar sin consentimiento vaginalmente, oralmente y analmente, exposición sin consentimiento a experiencias sexuales, prostituir y embarazar forzosamente.

El involucramiento de un niño a una actividad sexual, donde este no tiene ni idea, no da su consentimiento puesto que los niños en general, no están desarrollados ni preparados.

Para Grassi (2022), actos de violencia sexual son aquellos comportamientos en los cuales las personas son usadas por otra para estimularse y gratificarse sexualmente. Ciertamente, la violencia sexual es la adición de prejuicios emocionales y físicos. La repulsión ante esta forma de violencia (condenada por las distintas culturas) por parte de la humanidad, ha ocasionado que se les conceda un lugar distintivo junto a las otras tipologías sobre violencia.

Para Porto et al. (2022), es considerada violencia sexual cuando se impone actos sexuales por parte de una persona contra la voluntad de otra. Se incluye la violación marital. En el material bibliográfico se consideran otras maneras de violencia como el abandono y negar el cuidado, puesto que, por tener protección y cuidado requerido por parte de un miembro de la familia, la ausencia de satisfacción de necesidades de contactos afectivos y estimulación cognoscitiva, desatención, inatención en la alimentación y vestuario imprescindible. Lo mencionado en líneas anteriores, puede ser ejercido por cualquier miembro familiar sin considerar su edad, raza o sexo, pudiendo así ser la víctima o el victimario. Pero según estudios los miembros más sensibles son los niños, mujeres, discapacitados y ancianos.

Ejemplos de violencia sexual

A continuación, algunos ejemplos:

- Realizar insinuaciones sexuales
- Tocamientos indebidos
- Fijarse o realizar fotografías sin consentimiento
- Violaciones (acto sexual sin consentimiento), sin considerar de la víctima como del victimario, su sexo u orientación sexual

d) Violencia económica o patrimonial

Para Porto (2022) la violencia patrimonial o doméstica es el patrón de comportamientos aprendidos y coercitivos que implican el abuso físico y la amenaza de este. Asimismo, incluye abusos psicológicos repetidos,

ataques sexuales, aislamientos sociales progresivos, castigos, intimidaciones y/o coerciones económicas.

Según Grassi et al. (2022) los maltratos económicos consisten en el uso prohibido y no autorizado de cada recurso económico o propiedad perteneciente a otra persona.

Finalmente, para Coll (2021), es una expresión de la violencia casera o de género. Ocurre cuando una persona es dependiente económicamente de otra y es así como el dominante abusa de su posición; reprimiendo a la otra persona a cambio de otorgarle dinero para su subsistencia.

- **Ejemplos de violencia económica o patrimonial**

A continuación, algunos ejemplos:

- Alteración de la tenencia o pertenencia de sus bienes
- Privación, devastación inadecuada de los bienes
- Restricción de los recursos dirigidos a satisfacer requerimientos
- Restricción de los ingresos

1.2.2. Desempeño Laboral

Para Velázquez (2020) es el rendimiento reflejado por el trabajador al realizar sus labores asignadas. De esta forma, se puede considerar si el trabajador es apto o no para desempeñar una tarea asignada; se considera la calidad, eficiencia y eficacia de sus labores. Además, el desempeño favorece evaluar la valía del trabajador para las empresas. Todo trabajador representa importantes inversiones para la organización y los rendimientos de este tienen que ser significativos.

Según Flores et al. (2020) Considera al desempeño laboral como aquel que tiende a describir el grado en que los trabajadores logran sus propósitos dentro de una organización. Según Rodríguez et al. (2019) mencionan que es la actuación o rendimientos de los empleados en sus puestos asignados, acorde a las actividades realizadas, de los resultados y metas logradas, de su potencial y principalmente su colaboración a la empresa.

Para Acosta (2018) El desempeño laboral consiste en evaluar la aptitud demostrada por el trabajador durante la realización de sus labores. Es aquella evaluación fundada en el esfuerzo de cada colaborador.

1.2.2.1 Factores para evaluar el desempeño laboral

La evaluación o medición constituye uno de los retos más complicados. Evaluar apropiadamente requiere valorar estos componentes:

- Determinar los objetivos de la medición.
- Tener en cuenta la trayectoria de los empleados.
- Al elegir los indicadores correctos, estos se deben relacionar a las labores desempeñadas.
- En la evaluación, el trabajador debe tener conocimiento de que está siendo evaluado y estar conforme.
- Los responsables deben proponer alternativas para corregir las deficiencias descubiertas en la evaluación.

1.2.2.2 Importancia de la medición del desempeño laboral

Cuando se realiza la valoración del desempeño de los trabajadores, se beneficia a las empresas y asimismo a ellos mismos, puesto que podrán tener una mejor alternativa de trabajo o acceder a mejores puestos laborales conforme a sus capacidades. Asimismo, es importante para evaluar la facultad del liderazgo de los jefes de equipo, también la comunicación y el grado de incorporación del trabajador a la empresa (Velázquez, 2020).

1.2.2.3 Factores que influyen en el desempeño laboral

Se considera que son varios los elementos que tienen efecto en los desempeños del personal, podría ser la ausencia de capacitaciones a los trabajadores, el compromiso, la motivación y la dedicación a la ejecución de sus tareas y la responsabilidad.

Se tienen algunos elementos que afectan el desempeño de los trabajadores, comenzando por ausencia de capacitaciones programadas, terminando con la pasión al realizar el trabajo y el compromiso, a continuación, Velázquez (2020) nos menciona cuales son:

- Clima laboral: un empleado al encontrarse en entorno de constante estrés y hostigamiento, ausencia de higiene, motivación y otros; puede originar en este desinterés y ausencia de compromiso para realizar trabajos de calidad.
- Falta de conocimientos: ciertos puestos de trabajo exigen conocimientos especializados, un mínimo nivel educativo o

se fortalecen mediante cursos y capacitaciones impartidas por personas especialistas. La falta de capacitaciones al personal ocasionaría que no se alcance los objetivos trazados y un mal desempeño laboral.

- Pasión: si el trabajador no siente agrado por el puesto o no siente pasión por lo que realiza. No cumplirá de buena forma su trabajo.

Se debe considerar la importancia de descubrir el estado de cada uno de los factores mencionados, ya que se podría ver afectado el trabajador de modo personal, el departamento de trabajo o equipo, en general, toda la entidad (empresa).

1.2.2.4 Dimensiones de estudio del desempeño laboral

a) Rendimiento en la tarea

Para Albán et al. (2018) se refiere a un componente cambiante, que se debe a los aprendizajes, está vinculado a las aptitudes y esfuerzos del trabajador. En general, el rendimiento en estricto es el resultado de procesos de aprendizajes, y de esta manera está asociado a las capacidades y esfuerzos del trabajador; incluye los resultados de aprendizaje creados por los empleados y manifiesta la influencia de los procesos de aprendizajes con diversos grados de especificidad.

b) Comportamientos contraproducentes

Según Casasola (2020) son los comportamientos que llevan a cabo los colaboradores de una organización, con toda la conciencia de ello y deliberadamente, a su vez, estos afectan a la empresa, propiciando

perjuicios o pérdidas en algún nivel o niveles. Estas conductas pueden ser situaciones específicas o se pueden dar constantemente y terminan siendo perjudiciales, en cuanto a costos, la organización lo cubre por el daño causado.

En las últimas investigaciones se pudo evidenciar que las organizaciones tienen pérdidas de millones de dinero anualmente. Asimismo, los costos que están relacionado con este se deben a la mala reputación que les causa, renuncia del personal, además de algunos juicios a causa de ello. No obstante, los colaboradores, pueden cambiar su pensamiento a través de estrategias constructivas que ayuden a eliminar estos actos perjudiciales para toda la organización (Info Capital Humano, 2018).

c) Rendimiento en el contexto

Son las actitudes o comportamientos observados en el personal de una empresa o institución en un ambiente específico, además estos son relevantes en el logro de cada objetivo organizacional, a su vez, pueden ser evaluados con relación a la capacidad, habilidad de cada colaborador y en el grado en el que contribuyen dentro de esta. Es una evaluación que se realiza de forma sistémica a cada individuo dentro de su puesto acerca de cómo se está desarrollando. Para Maxham (2008), como se citó en Velezmoro (2022). Se refiere al que involucra, aparte de otros factores, los comportamientos interpersonales, extra desempeños de roles, e interacción entre pares, el rendimiento en el contexto implica también acciones como voluntariado para labores extras y mantención de interrelaciones excelentes con sus compañeros.

Según Pérez (2022) se refiere a la manera en la que un colaborador se desenvuelve y cumple con sus funciones, culmina las tareas encomendadas y su conducta en un ambiente en específico. Para ser medido este debe de contar con los elementos de calidad, cantidad y eficacia de sus actividades. Cuando el gerente lleva a cabo la evaluación de este rendimiento puede obtener información acerca de cómo se están desarrollando las actividades dentro de la organización, lo que contribuye no solo a que la empresa cuente con información está funcionando en el presente, también proporciona datos para realizar planes futuros.

1.3. Definición de términos

Aprendizaje: se refiere al procedimiento a través del cual las personas adquieren algún conocimiento nuevo, capacidades, valores y comportamientos, lo que se hace posible a través de las enseñanzas o las experiencias. Las implicancias que conlleva el aprendizaje están fundamentadas en diversas teorías, en la psicología conductista, se refiere a los comportamientos del individuo a través del aprendizaje (Pérez Porto & Gardey, 2018).

Comportamiento: se refiere a las conductas de los individuos frente a circunstancias específicas, otro individuos o acontecimientos, no obstante, se debe de tener en consideración el factor social y ambiental que incide en este (Peiró, 2021).

Conocimiento: Son adquiridos mediante las capacidades que posee la persona de conocer, prestar atención y estudiar los sucesos y los datos que se encuentran en su contexto. Mediante las destrezas cognitivas la

adquiere y la utiliza a su favor. Estos tienen la característica de ser prácticos o teóricos (Marín García, 2021).

Desempeño: Resulta del empeño, aptitudes y los esfuerzo tanto individualmente como colectivamente, el cual puede ser medido a través del acompañamiento u observación de lo hecho, de manera positiva o negativa, con esta información se puede obtener información para rectificar la situación e identificar posibles deficiencias que estén perjudicando el rendimiento (Estevez, 2019).

Estereotipo: Conceptos o ideas que se tienen de algo o alguien, que es adquirida por toda una comunidad y que no puede ser cambiada (Real Academia Española, 2020).

Municipalidad: es un organismo, ente, institución que posee la facultad de la administración de una comunidad, pueblo o región (Real Academia Española , 2022).

Organización: se refiere a las estructuras las cuales poseen un orden y en el que hay interacción entre individuos con diferentes funciones, obligaciones o puestos que tienen como finalidad lograr las metas propuestas. Comúnmente cuentan con reglas tanto formalmente como informalmente que definen las posiciones de cada colaborador y las funciones que realizará (Roldán, 2020).

Planificar: se define como el prevenir posibles situaciones que pueden ocasionar perjuicio o beneficios, con esta estrategia se pretende evitar algún tipo de contingencia que pueda ser perjudicial reduciendo su impacto (Westreicher, 2020).

Rendimiento: Se entiende como beneficios, utilidades o resultados obtenidos de procesos, pueden ser jurídicos, comerciales, técnicos o de cualquier otra índole. Es decir, se considera como resultados de los trabajos realizados (Sierra, 2020).

Violencia: Se refiere a utilizar intencionalmente la fuerza bruta, o el poder y amenazas, hacía individuos, grupos o comunidades, la que causa perjuicio a nivel psicológico, alguna lesión, muertes, privación o deterioro (Organización Panamericana de la Salud, 2020).

CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

Hipótesis principal

La violencia de género influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.

Hipótesis derivadas

- La violencia psicológica influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.
- La violencia física influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.
- La violencia sexual influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.
- La violencia patrimonial influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.

2.2. Variables y definición operacional

Variable independiente:

Violencia de género:

Son aquellas acciones o conductas basadas en el género; que ocasiona muertes, dolor o sufrimientos sexuales, psicológicos y económicos a las mujeres en distintos escenarios privados o públicos (Paz Monge, 2022).

Definición operacional: Se ha medido a través de una escala constituida por 24 ítems relacionados a las dimensiones: Sexual, física, psicológica y patrimonial, en escala ordinal con alternativas de respuestas en escalamiento tipo Likert.

Variable dependiente:

Desempeño laboral: Es el rendimiento de un trabajador en sus labores habituales con respecto a las funciones asignadas. Según Koopmans et al. (2011) consideran que son las capacidades y destrezas con respaldo en saberes adecuados que se reflejan en el buen desempeño de los sujetos en determinados puestos, igualmente, se debe tener en cuenta las condiciones estructurales y laborales brindadas por las organizaciones.

Definición operacional: ha sido medido mediante una escala valorativa constituida por 16 ítems relacionados a las dimensiones: rendimiento en las tareas, comportamientos contraproducentes y rendimiento contextual, en escala ordinal con alternativas de respuestas en escalamiento tipo Likert.

2.3. Operacionalización de las Variables

Ver anexo 2 donde se describe el concepto, las dimensiones y sus respectivos indicadores.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño metodológico

Enfoque

Con relación al enfoque, es cuantitativo, el cual representa una gama de secuencias con la intención de comprobar ciertas suposiciones, además son ideales cuando se deseen estimar magnitudes u ocurrencias de algún fenómeno o probar algunas hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo

Con respecto al nivel es de tipo explicativa, debido a que se pretendió medir la influencia que ejerce la variable independiente en la otra, dependiente. Para Cazau (2016) los estudios de alcance explicativo pretenden estudiar el porqué de hechos o fenómenos a través de establecer de las interrelaciones de causalidad.

Diseño

El estudio obedeció al diseño no experimental, el que se define como aquel estudio donde los datos son recolectados como se encuentran en su propio ambiente, sin llegar a inmiscuirse o modificarlos (Hernández y Mendoza, 2018) También, fue de diseño transeccional, porque se van a recopilar datos en un tiempo único, en el 2023.

Unidad de análisis

Es el personal femenino que viene laborando en el referido municipio Provincial de Huaylas, durante el 2023; siendo partícipes en la investigación.

3.2. Diseño muestral

Población

De acuerdo con Arias (2021) se refiere a “un conjunto limitado o ilimitado de mecanismos con semejantes peculiaridades, para el que se hace extensivo las conclusiones de los estudios”. Que se determina acorde con los objetivos y problemas establecidos” (p. 81). Respecto a la población se estableció por las mujeres trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas, en el 2023, por el total de áreas son 76 trabajadoras, entre funcionarias, administrativas y personal de servicio, de ellas se tuvieron los datos pertinentes a cada objetivo planteado, (Portal de Transparencia, 2023).

- **Criterios de inclusión.**

Fueron consideradas las mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023, y que expresaron su voluntad de ser parte del estudio.

- **Criterios de exclusión.**

No fueron consideradas las mujeres que no dieron su consentimiento para responder la encuesta, de igual manera las que no estuvieron laborando por cualquier asunto.

Muestra

Se define como un subconjunto poblacional que representa al universo poblacional, del cual se recolectaron datos necesarios con el fin establecido (Hernández y Mendoza, 2018). Se estableció la muestra a través de muestreo probabilístico, para el cual se usó la fórmula para poblaciones finitas, quedando conformada de la siguiente manera:

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

Donde:

n: muestra

N: la población, que es 76

Z: 1.96

p: probabilidades de ocurrencia de los hechos, por lo tanto, se considera un

$p = 0.5$

q: probabilidades de no ocurrencia de los hechos, por ende, el valor para q

$= 0.5$

E: error deseado equivalente a 5% o 0.05.

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2(50\% * 50\%)76}{5\%^2(76 - 1) + 1.96^2(50\% * 50\%)}$$

$$n = \frac{3.8416(0.25)76}{0.0025(75) + 3.8416(0.25)}$$

$$n = \frac{72.9904}{0.1875 + 0.9604}$$

$$n \approx 63.5892$$

n= 64 trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas

3.3. Técnicas de recolección de datos:

Según Carrasco (2018), los métodos para recabar datos se proponen recopilar datos obtenidos de la muestra. Es por ello, que en el estudio se empleó la encuesta para recopilar la data.

Instrumentos de recolección de datos:

Como instrumentos se emplearon dos escalas valorativas con respuestas en escala ordinal tipo Likert sobre las variables investigadas. Para Ñaupas et al.

(2019) un instrumento de recolección de datos se determina por la estructuración sistematizada, manteniendo una cadena basada en las variables estudiadas.

- **Cuestionario violencia de género**

En correspondencia con el cuestionario, se constituye por 24 ítems, que se realizaron en base a las dimensiones propuestos por Peña et al. (2017); este cuestionario consta de un corto texto introductorio con las indicaciones puntuales de la investigación, y la confiabilidad de la información, para posterior a esto se realice el llenado de la escala valorativa referente a la violencia de género, los mismos que fueron validados por tres expertos para el presente trabajo de investigación de tesis.

- **Cuestionario desempeño Laboral**

Respecto al cuestionario, Koopmans et al. en el 2011 propusieron un cuestionario sobre desempeño laboral que años más tarde, en el 2016, fue validado por Gabini y Salessi (2016), este cuestionario fue validado por tres expertos para el presente trabajo de investigación de tesis. Dicho cuestionado consiste en 16 ítems que procura medir el grado de desempeño laboral del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios. Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal correspondientes: a. Nunca (1), b. A veces (2), c. Regularmente (3), d. casi siempre (4), e. Siempre (5).

Confiabilidad del instrumento:

Para Hernández y Mendoza (2018), es el nivel que un instrumento arroja resultados concretos y coherentes de la muestra. Para la presente

investigación fueron sometidos a la prueba de Alpha de Cronbach, que sirve para evaluar la consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas en un instrumento de medición, como un cuestionario o una escala, en este caso se empleó el paquete estadístico SPSS v. 26; obteniéndose el coeficiente de 0.825 para la variable violencia de género y de 0.813 para la variable desempeño laboral. Considerando que el rango típico del coeficiente alfa es de 0 a 1, donde: Un alfa cercana a 1 indica una alta consistencia interna y sugiere que los ítems están muy correlacionados entre sí. Un alfa cercana a 0 indica baja consistencia interna y sugiere que los ítems no están correlacionados (Frías Navarro, 2022).

Ecuación para hallar el Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α = Alpha de Cronbach

K = Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems

S_t^2 = Varianza de la suma de los ítems

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Esta parte se inició recolectando los datos aplicando los instrumentos elaborados las cuales son los dos cuestionarios, uno por variable que fueron administrados a las integrantes de la muestra; luego de obtener los datos estos fueron analizados con los softwares SPSS en su versión 26 y en el Microsoft Excel, para que se realice los cálculos correspondientes, en primer

lugar se comprobó cómo se distribuyen los datos usando el Kolmogorov-Smirnov, resultando una distribución paramétrica, motivo por el cual se escogió la prueba de Regresión Lineal (Sheldon, 2007). Es necesario precisar que el coeficiente de la pendiente, determina si el valor encontrado es positivo o negativo, es una manera de comprobar si los valores asumen comportamiento de influencia positiva o negativa. Asimismo, con relación al coeficiente de determinación, este determina el porcentaje de influencia de las variables independientes en las variables dependientes, tal como se refleja en cada tabla de resultados consignadas en el capítulo IV.

La prueba de Regresión Lineal, sirve para comprobar dichas hipótesis, estadístico que sirve para medir la influencia de la variable independiente en la dependiente, se mide con el R^2 y el nivel de significatividad; la fórmula que se aplicó es: si el nivel de sig. <0.05 es aceptada la hipótesis del investigador; asimismo, el cálculo de la pendiente con el coeficiente beta sirve para establecer el sentido de la influencia; para que posteriormente los resultados se forjen en presentar en tablas como en figuras, llegando a finalizar con las conclusiones que evidencian la existencia de influencia de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras de la municipalidad.

3.5. Aspectos éticos

El estudio se realizó con respecto a los principios y derechos de las trabajadoras, sin discriminar, sin distinción religiosa, orientación sexual, raza o procedencia. De igual manera la data fue procesada sin manipulación causal o intencional. Además, se evade la propagación de la identificación de las mujeres implicadas, tratando con el respeto adecuado para cada una de ellas. Por último, la data recopilada para este estudio fue adecuadamente

referenciada, respetando el derecho de los autores, citando su nombre y el título de las investigaciones.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

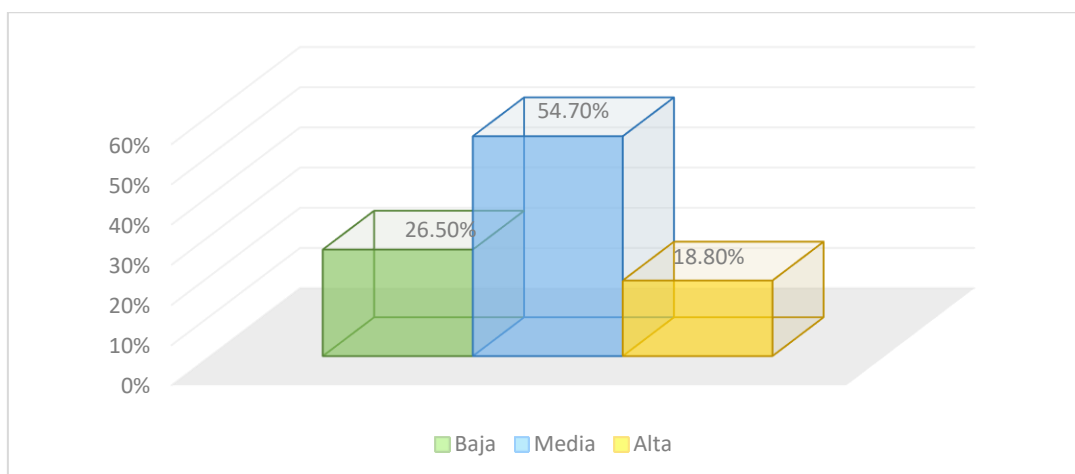
Con relación a los objetivos descriptivos, se tiene con respecto a la variable independiente: Violencia de género.

Tabla 1 Nivel de violencia de género

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido				
Baja	17	26.5	26.5	26.5
Media	35	54.7	54.7	81.2
Alta	12	18.8	18.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	-

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1 Baremo de la violencia de género



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Según lo presentado en la tabla 1 y figura 1, se identificó el mayor porcentaje con el 54.70% en el nivel medio; seguido del 26.50% en bajos y finalmente el 18.80% en alto nivel; todo ello con respecto a lo que percibe el personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

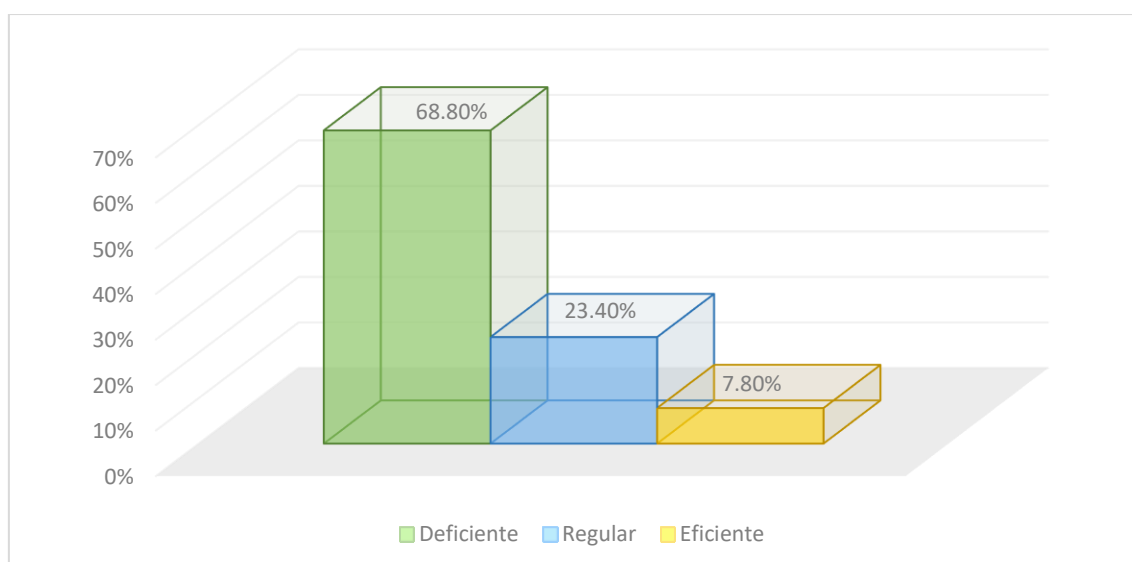
En cuanto al resultado descriptivo, del desempeño laboral:

Tabla 2 Niveles de desempeño laboral en la muestra

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido Deficiente	44	68.8	68.8	68.8
Regular	15	23.4	23.4	92.2
Eficiente	5	7.8	7.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2 Baremo del desempeño laboral



Interpretación: Según lo presentado en la tabla y figura 2, se identificó el mayor porcentaje con el 68.80% en el nivel deficiente; seguido del 23.40% en nivel regular y el 7.80% en nivel eficiente; todo ello con respecto a lo que percibe sobre los desempeños el personal femenino en el municipio investigado.

De acuerdo con los resultados hallados se puede observar que a mayor violencia de género se origina un decrecimiento en el desempeño en sus funciones en las

colaboradoras del municipio investigado en Huaylas; si se consideran los datos recopilados estos expresan que existe influencia negativa en los desempeños, como ya se reflejó en estudios anteriores.

De acuerdo con el objetivo general: Establecer si la violencia de género influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.

Normalidad de los datos

Se plantearon las hipótesis para ver la normalidad de los datos:

- Hipótesis nula (H_0): La violencia de género no influye negativamente en el desempeño del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023; es decir, en términos estadísticos: los datos se distribuyen normalmente.
- Hipótesis alternativa (H_i): La violencia de género influye negativamente en el desempeño del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023; es decir, en términos estadísticos: existe una distribución no normal de los datos.

Significatividad: $\alpha = 0.05$

En consecuencia, si el “p” valor es menor a α , se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) en favor de la hipótesis alterna (H_i). Para evaluar esta situación, se empleó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, la cual se recomienda cuando la muestra contiene más de 40 elementos. En este escenario, la muestra en consideración consta de 64 observaciones, justificando plenamente la aplicación de la prueba mencionada, también conocida como K-S.

La toma de decisión se plantea en la gráfica siguiente:

Si la significancia es mayor a 0.05 es paramétrico y en caso contrario es no paramétrico.

Tabla 3 Prueba de normalidad de la distribución de los datos

	Estadístico	K-S	
		GI	Sig.
Vx: Violencia de género	0.149	64	0.001
Vy: Desempeño laboral	0.189	64	0.000

Nota: Resultados de la prueba del SPSS.

Interpretación: cómo se puede apreciar del análisis de normalidad que se presentan en la Tabla 3, se observa que las dos variables muestran niveles de significatividad “p” igual a 0.001; y de 0.000; y dado que este valor es menor que el umbral convencional de 0.05; se procede a rechazar la H_0 . En consecuencia, aceptar la hipótesis alternativa (H_i), esto indica que los datos de cada una de las variables estudiadas no se distribuyen normalmente. Este hallazgo se confirma mediante la representación previamente mostrada.

Con la aplicación del criterio mencionado:

Se debe aceptar la hipótesis alternativa (H_i).

Entonces, se aplica el estadístico de Regresión lineal.

Según la hipótesis general: La violencia de género influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.

Tabla 4 Influencia de la violencia de género en el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	F	Sig.
1	0.708	0.501	0.493	6.048	1.519	62.323	0.000 ^b

a. Predictor: (constante), violencia de genero

b. Variable dependiente: desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Leyenda:

R: Representa el estadígrafo de Pearson, para medir la correlación lineal entre la variable independiente y la dependiente.

R²: Es el coeficiente empleado, que señala la parte o porcentaje de varianza de la variable dependiente que se puede predecir mediante el comportamiento de la variable independiente.

F: Es el estadígrafo de prueba "F", utilizado para determinar si hay correlación estadísticamente significativa entre las dos variables.

Sig.: Es el valor "p", que indica las probabilidades de que el resultado del modelo sea atribuible al azar.

Interpretación. A partir de los resultados que se observan en la Tabla 4, los hallazgos de la regresión muestran significatividad estadística que alcanza el valor = 0.000; lo que implica una influencia de considerable importancia desde una perspectiva estadística. Además, el valor obtenido en el procedimiento de un R²= 0.501 indica que la violencia de género tuvo un impacto del 50.1% en el desempeño laboral de las colaboradoras del municipio en cuestión.

Tabla 5 Pendiente del objetivo general

Modelo		B	Desv. Error	Coefficientes estandarizados Beta	T	Sig.
1	(Const.)	90.404	6.050		14.943	0.000
	Violencia de género	-1.433	0.181	-0.708	-7.895	0.000

a. Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Según lo hallado que se presenta en la Tabla 5, se evidencia la pendiente de valor = -0.708; indicando la correlación inversa entre la violencia de género y el desempeño laboral. Esto implica que, conforme aumenta los hechos de violencia, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa. Es relevante subrayar que los niveles de significatividad son menores a 0.05; lo que señala que influye de manera estadísticamente significativa.

Según la hipótesis específica 1: La violencia psicológica influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.

Tabla 6 Influencia de la violencia psicológica en el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	F	Sig.
1	0.620	0.384	0.374	6.721	1.613	38.650	0.000 ^b

a. Predictor: (constante), violencia psicológica

b. Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. A partir de los resultados que se presentan en la Tabla 6, los hallazgos de la regresión muestran una significatividad estadística que alcanza un valor = 0.000; lo que implica la incidencia considerable importancia desde una perspectiva estadística. Además, el valor hallado de un $R^2= 0.384$ indica que la violencia psicológica tuvo un impacto del 38.4% en el desempeño de las colaboradoras del municipio en cuestión.

Tabla 7 Pendiente del objetivo específico 1

Modelo		Coeficientes estandarizados			T	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Const.)	72.183	4.766		15.144	0.000
	Violencia psicológica	-2.141	0.344	-0.620	-6.217	0.000

a. Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Según lo que se puede observar en la Tabla 7, se evidencia el valor de la pendiente = -0.620; indicando la correlación inversa entre la violencia psicológica y el desempeño laboral. Esto implica que, conforme aumenta la incidencia de violencia psicológica, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa. Es relevante subrayar que los niveles de significatividad son menores a 0.05; lo que señala que influye de manera estadísticamente significativa.

Según la hipótesis específica 2: La violencia física influye negativamente en el desempeño laboral de las colaboradoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.

Tabla 8 Influencia de la violencia física en el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	F	Sig.
1	0.409	0.167	0.154	7.815	1.816	12.459	0.001 ^b

a. Predictor: (constante), violencia física

b. Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. A partir de los resultados mostrados en la Tabla 8, los hallazgos de la regresión muestran la significatividad estadística que alcanza un valor = 0.001;

lo que implica la influencia de considerable importancia desde una perspectiva estadística. Además, el valor hallado de un $R^2= 0.167$ indica que la violencia física tuvo un impacto del 16.7% en el desempeño de las trabajadoras del municipio en cuestión.

Tabla 9 Pendiente del objetivo específico N° 2

Modelo		Coeficientes estandarizados			T	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Const.)	65.855	6.544		10.064	0.000
	Violencia física	-2.861	0.810	-0.409	-3.530	0.001

a. Desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Según lo que se muestra en la Tabla 9, se evidencia una pendiente de valor = -0.409; indicando la correlación inversa entre la violencia física y el desempeño laboral. Esto implica que, conforme aumenta la incidencia de violencia física, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa. Es relevante subrayar que los niveles de significancia son menores a 0.05; lo que señala la influencia estadísticamente significativa.

Según la hipótesis específica 3: La violencia sexual influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.

Tabla 10 Influencia de la violencia sexual en el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	F	Sig.
1	0.493	0.243	0.231	7.451	1.720	19.910	0.000 ^b

a. Predictor: (constante), violencia sexual

b. Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. A partir de los resultados mostrados en la Tabla 10, los hallazgos de la regresión muestran una significancia que alcanza el valor = 0.000; lo que implica la influencia de considerable importancia desde una perspectiva estadística. Además, el valor hallado de un $R^2 = 0.243$ indica que la violencia sexual tuvo un impacto del 24.3% en el desempeño laboral de las empleadas del municipio en cuestión.

Tabla 11 Pendiente del objetivo específico 3

Modelo		Coeficientes estandarizados		T	Sig.
		B	Desv. Error		
1	(Const.)	63.831	4.757	13.418	0.000
	Violencia sexual	-4.062	0.910	-4.462	0.000

a. Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Según lo expuesto en la Tabla 11, se evidencia una pendiente de valor = -0.493; indicando la correlación inversa entre la violencia sexual y el desempeño laboral. Esto implica que, conforme aumenta la incidencia de violencia sexual, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa. Es

relevante subrayar que los niveles de significatividad son menores a 0.05; lo que señala la influencia estadísticamente significativa.

Según la hipótesis específica 4: La violencia patrimonial influye negativamente en el desempeño de las colaboradoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.

Tabla 12 Influencia de la violencia patrimonial en el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	F	Sig.
1	0.440	0.194	0.181	7.690	1.634	14.897	0.000 ^b

a. Predictor: (constante), violencia patrimonial

b. Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. A partir lo que se muestra en la Tabla 12, los hallazgos de la regresión muestran la significatividad estadística que alcanza un valor = 0.000; lo que implica la influencia de considerable importancia desde una perspectiva estadística. Además, el valor hallado de un $R^2 = 0.194$ indica que la violencia patrimonial tuvo un impacto del 19.4% en el desempeño de las empleadas del municipio en cuestión.

Tabla 13 Pendiente del objetivo específico 4

Modelo		Coeficientes estandarizados			T	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Const.)	56.631	3.656		15.489	0.000
	Violencia patrimonial	-2.070	0.536	-0.440	-3.860	0.000

a. Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Según lo que se muestra en la Tabla 13, se evidencia una pendiente de valor = -0.440; indicando la correlación inversa entre la violencia patrimonial y el desempeño laboral. Esto implica que, conforme aumenta la incidencia de violencia patrimonial, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa. Es relevante subrayar que los niveles de significatividad son menores a 0.05; lo que señala la influencia estadísticamente significativa.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Luego de haber recolectado los datos pertinentes, se procedió al proceso y análisis estadístico, para lo cual se usó instrumental que la ciencia estadística provee, en consecuencia, se procedió a establecer el estadígrafo a usar y los resultados se consignaron en tablas para facilitar su comprensión. Finalmente, se procede con la discusión de los resultados, para lo cual se va a emplear la metodología que ha establecido la universidad, respaldando lo hallado con las bases teóricas y de esta manera se realiza el proceso, que se muestra a continuación:

OBJETIVOS	En cuanto al objetivo general, determinar si la violencia de género influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023	En cuanto al objetivo específico 1, determinar si la violencia psicológica influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023	Respecto al objetivo específico 2, determinar si la violencia física influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023	De acuerdo con el objetivo específico 3, determinar si la violencia sexual influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023	Referente al objetivo específico 4, determinar si la violencia patrimonial influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023
HIPÓTESIS	La violencia de género influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	La violencia psicológica influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	La violencia física influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	La violencia sexual influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	La violencia patrimonial influye inversa y significativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.

<p>RESULTADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se identificó el mayor porcentaje con el 54.70% en el nivel medio; seguido del 26.50% en el nivel bajo y finalmente el 18.80% en el nivel alto; todo ello con respecto a la percepción de la violencia de género. • Se identificó el mayor porcentaje con el 68.80% en el nivel deficiente; seguido del 23.40% en el nivel regular, finalmente, el 7.80% en el nivel eficiente; todo ello con respecto a la percepción del desempeño laboral. • Se evidencia que dado el valor de $R^2= 0.501$ (tabla 4); que la violencia de género tuvo un impacto del 50.1% en el desempeño laboral del personal femenino de la municipalidad en cuestión. • Además, de acuerdo con su pendiente negativa con un valor de -0.708 (tabla 5), que indica una relación inversa entre la violencia de género y el desempeño laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se demostró según el valor del estadígrafo $R^2= 0.384$ (tabla 6) que la violencia psicológica tuvo un impacto del 38.4% en el desempeño laboral del personal femenino de la municipalidad en cuestión. • La pendiente negativa de -0.620 (tabla 7), evidencia una relación inversa entre la violencia psicológica y el desempeño laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se puso en evidencia de acuerdo con el estadístico $R^2= 0,167$ (tabla 8) que la violencia física tuvo un impacto del 16.7% en el desempeño laboral del personal femenino de la municipalidad en cuestión. • Como indica la pendiente negativa de -0.409 (tabla 9), demuestra que existe una relación inversa entre la violencia física y el desempeño laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia que la regresión muestra una significancia estadística debido al valor arrojado por $R^2= 0.243$ (tabla 10) que la violencia sexual tuvo un impacto del 24.3% en el desempeño laboral del personal femenino de la municipalidad en cuestión. • En base a la pendiente negativa de -0.493 (tabla 11) indica que existe una relación inversa entre la violencia sexual y el desempeño laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se demostró a través del estadígrafo $R^2= 0.194$ que la violencia patrimonial tuvo un impacto del 19.4% en el desempeño laboral del personal femenino de la municipalidad en cuestión. • Dada la pendiente negativa de -0.440 (tabla 13) que indica que existe relación inversa entre la violencia patrimonial y el desempeño laboral.
<p>BASES TEÓRICAS</p>	<p>Estos resultados tienen relación con lo obtenido por López et al. (2023) se centró</p>	<p>Se tiene concordancia con los resultados de Huamán y Beltrán (2019) sobre el</p>	<p>Los resultados se asemejan a los de Torres et al. (2020)</p>	<p>Estos resultados se asemejan a los obtenidos por</p>	<p>Los resultados tienen coherencia con el estudio de Torres y</p>

<p>en el impacto de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras en sectores agrícolas de México. Los resultados indicaron que la violencia de género afecta el desempeño laboral en diferentes grados. El estudio concluyó que cualquier tipo de violencia de género perjudica negativamente el desempeño laboral de las mujeres afectadas. Así mismo, las Naciones Unidas (2020) precisa que la violencia de género es “todo hecho de violencia de género que implique o llegue a implicar daños físicos, sexuales o psicológicos para la mujer, incluso las intimidaciones de dichos actos, privar arbitrariamente la libertad, sea que estos se produzcan en la vida privada o pública”. Asimismo, Representan una problemática de salud física y mental debido a las severas afecciones físicas que padecen las agraviadas; debida a la magnitud y gravedad como suceden y porque pueden prevenirse.</p>	<p>acoso sexual y el desempeño laboral en la empresa La Venturosa, se encontró una correlación significativa entre la violencia psicológica y el desempeño laboral. De los 40 trabajadores encuestados, el 45% percibió una relación entre el acoso sexual y su desempeño laboral, incluyendo aspectos físicos, verbales y laborales. Los resultados mostraron una significancia asintótica de 0.007 en la relación general entre acoso sexual y desempeño laboral. Específicamente para la violencia psicológica, el valor del chi cuadrado fue de 9.59627; lo que indica una relación notable entre la violencia psicológica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa. También, Fernández (2020) que indica que la violencia psicológica son todas aquellas agresiones realizadas sin que intervengan contactos físicos. Ocurre entre uno o más individuos y la</p>	<p>sobre la violencia familiar y su influencia en el estado emocional de mujeres en la Provincia de Lampa, Perú, se encontraron datos relevantes sobre la violencia física. De las 81 mujeres participantes, se concluyó que el 76.3% sufre agresiones físicas por parte de su cónyuge, y un 10% por parte de su excónyuge. Además, se reportó que un 8.8% de las mujeres son agredidas por sus padres. Respecto al estado emocional, se observó que el 60% de las mujeres tiene un estado emocional deficiente, el 11.3% muy deficiente, y el 5% un estado emocional regular. Estos resultados subrayan la prevalencia de la violencia física en el contexto familiar y su impacto negativo en el bienestar emocional de las mujeres afectadas. Como lo</p>	<p>Alvarado y Gonzales (2023) sobre el acoso sexual y el desempeño laboral en los operarios de Pamolsa en la Región Callao, encontró una correlación significativa entre la violencia psicológica y el desempeño laboral. En su estudio con 153 colaboradores, se descubrió que, aunque el acoso sexual se reportó en un nivel bajo (77.12%), el desempeño laboral fue calificado como alto en un 93.46% de los casos, indicando una alta eficacia en las funciones de los operarios. Se encontró una correlación de 0.864 entre el acoso sexual y el desempeño laboral, lo que indica una influencia significativa de la violencia psicológica en el rendimiento de los colaboradores. Todo ello se sustenta con el estudio de Grassi et al. (2022) que indica que la violencia</p>	<p>Fernand (2022) sobre la influencia de la violencia de género en el desempeño laboral en Quito, reveló que la dinámica familiar y el nivel socioeconómico afectan significativamente el desempeño laboral de las mujeres. De las 384 mujeres encuestadas, la mayoría pertenecía a hogares de clase media (95.7%), y el 71.4% tenía hogares con estructura tradicional de madre, padre e hijos. Se encontró que el 48.6% de las encuestadas sienten que su desempeño laboral se ve poco afectado por la relación en el hogar, mientras que el 18.6% indica que afecta mucho. Los resultados sugieren que las consecuencias de la violencia de género en la productividad laboral son más pronunciadas en mujeres de hogares de clase baja. Así mismo Coll (2021)</p>
---	---	--	--	---

<p>manera de manifestarse es verbalmente: humillar, descalificativos, menosprecio y desvalorizaciones. Estos comportamientos ocasionan perjuicios al agredido a nivel emocional, este puede presentarse en el ámbito laboral, familiar, escolar y social. Asimismo, en muchos casos esta violencia inicia de manera tenue y va afectando progresivamente a las personas, de alguna manera no se dan cuenta hasta que están controlados por el agresor de manera permanente, mediante coacción y temor.</p>	<p>sustentan Grassi et al. (2022) que refiere que la violencia física implica cualquier modo de agresiones físicas: castigo corporal donde se emplea fuerza bruta: puñetes, golpes, patadas, empujones, bofetadas, intento de estrangulamiento o quemaduras, tirones de cabello, golpes contra un objeto, amenazas y ataques punzocortantes.</p>	<p>sexual, llamada también humillación sexual se refiere a conductas orales y no orales de naturaleza sexual que evidencien comportamientos hostiles y humillantes. Entre estas conductas tenemos: contactos sexuales no consentidos, coacción para tener sexo, fomentar las actividades sexuales ilícita o no deseadas, establecer medios para tener contactos sexuales, coaccionar abusos de autoridad o incapacidad provocada por sustancias legales y no legales para lograr comportamientos sexuales no deseados, intentar o cometer actos sexuales sin el consentimiento de la víctima, intentar penetrar sin consentimiento vaginalmente, oralmente y analmente, exposición sin consentimiento a experiencias sexuales,</p>	<p>sugiere que la violencia patrimonial es una expresión de la violencia casera o de género. Ocurre cuando una persona es dependiente económicamente de otra y es así como el dominante abusa de su posición; reprimiendo a la otra persona a cambio de otorgarle dinero para su subsistencia.</p>
--	--	--	--

CONCLUSIONES

Esto implica que, conforme aumenta la incidencia de violencia de género, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa. Además, se presenta gran porcentaje de deficiencia en el desempeño laboral y un nivel promedio en las mujeres que han sufrido violencia de género.

De los resultados se deduce que conforme aumenta la incidencia de violencia psicológica, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa.

Por lo tanto, a medida que aumenta la incidencia de violencia física, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa.

prostituir y embarazar forzadamente.

Concluyendo que conforme aumenta la incidencia de violencia sexual, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa.

Entonces, si aumenta la incidencia de violencia patrimonial, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa.

CONCLUSIONES

- En cuanto al objetivo general, se evidencia que la violencia de género que se origina en los hogares de las trabajadoras de la municipalidad en cuestión, influye inversa y significativamente en el desempeño laboral, tal como se ha comprobado con los siguientes resultados estadísticos, el valor de $R^2 = 0.501$ la cual muestra un impacto de la violencia de género del 50.1%, en el desempeño laboral de las colaboradoras del municipio en cuestión; además, de acuerdo con su pendiente negativa, con un valor de -0.708; que indica la influencia inversa. Esto implica que, conforme aumenta la incidencia de violencia de género en sus hogares, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa.
- En cuanto al objetivo específico 1, se demostró que la violencia psicológica que se origina en los hogares de las trabajadoras de la municipalidad en cuestión, influye inversa y significativamente en el desempeño laboral, tal como se ha comprobado con los siguientes resultados estadísticos, el valor del estadígrafo $R^2 = 0.384$, la cual muestra una influencia de la violencia psicológica del 38.4% en el desempeño de las colaboradoras del municipio en cuestión; aunado a ello, la pendiente negativa es de -0.620; mostrando la influencia inversa. Esto implica que, conforme aumenta la incidencia de la violencia psicológica en sus hogares, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa.
- Respecto al objetivo específico 2, se demostró que la violencia física que se origina en los hogares de las trabajadoras de la municipalidad en cuestión, influye inversa y significativamente en el desempeño laboral, tal como se ha comprobado con los siguientes resultados estadísticos, el estadígrafo $R^2 = 0.167$ la cual muestra una influencia de la violencia física del 16.7% en el

desempeño de las colaboradoras del municipio en cuestión. Adicionalmente, como indica la pendiente negativa de -0.409, muestra la influencia inversa. Esto implica que, conforme aumenta la incidencia de la violencia física en sus hogares, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa.

- De acuerdo con el objetivo específico 3, se evidencia que la violencia sexual que se origina en los hogares de las trabajadoras de la municipalidad en cuestión, influye inversa y significativamente en el desempeño laboral, tal como se ha comprobado con los siguientes resultados estadísticos, el valor arrojado por el estadígrafo $R^2 = 0.243$ la cual muestra una influencia de la violencia sexual del 24.3% en el desempeño de las colaboradoras del municipio en cuestión; asimismo, en base a la pendiente negativa de -0.493 muestra una influencia inversa. Esto implica que, conforme aumenta la incidencia de violencia sexual en sus hogares, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa.
- Finalmente, referente al objetivo específico 4, se demostró que la violencia patrimonial que se origina en los hogares de las trabajadoras de la municipalidad en cuestión, influye inversa y significativamente en el desempeño laboral, tal como se ha comprobado con los siguientes resultados estadísticos, a través del estadígrafo $R^2 = 0.194$ la cual muestra que la violencia patrimonial tuvo un impacto del 19.4% en el desempeño de las colaboradoras del municipio en cuestión; además, dada la pendiente negativa de -0.440 muestra la influencia inversa. Esto implica que, conforme aumenta la incidencia de violencia patrimonial en sus hogares, se anticipa una disminución en el desempeño laboral, y viceversa.

RECOMENDACIONES

- Con el propósito de incrementar el desempeño laboral y reducir los impactos negativos de la violencia de género que se origina en los hogares de las trabajadoras de la municipalidad en cuestión, se recomienda a los gerentes y jefes de áreas, implementar planes con protocolos para detectar y apoyar a colaboradoras que enfrenten situaciones de violencia de género, y simultáneamente, conducir capacitaciones sobre este tema dirigidas a todo el personal, independientemente de su género. Esta estrategia integral no solo busca prevenir y mitigar el impacto de la violencia de género, mejorando así el desempeño y bienestar físico y mental del personal femenino, sino también fomentar un ambiente laboral inclusivo y seguro. Las capacitaciones deben enfocarse en la identificación, prevención y manejo de actos de violencia, promoviendo una cultura de respeto y equidad en la organización, lo que resultará en un entorno más comprensivo y solidario para todos los empleados. La pronta conformación del “Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual”, ayudará en gran medida a tratar el tema de violencia de género para el personal de la municipalidad en cuestión.
- Con el propósito de incrementar el desempeño laboral y reducir los impactos negativos de la violencia psicológica que se origina en los hogares de las trabajadoras de la municipalidad en cuestión, se sugiere a los encargados de la oficina de potencial humano, llevar a cabo charlas interactivas que traten acerca de la violencia psicológica y que aborden esta problemática, de modo que todos los colaboradores de la municipalidad puedan participar y con ello se produzca una mejor identificación de posibles casos y se pueda actuar para ayudar a cada uno, ya que un trabajador con una mejor salud mental se

desenvolverá adecuadamente en su cargo y con eso se mejorará el desempeño de toda la entidad.

- Con el propósito de incrementar el desempeño laboral y reducir los impactos negativos de la violencia física que se origina en los hogares de las trabajadoras de la municipalidad en cuestión, se recomienda a los jefes de las oficinas en coordinación con el área de potencial humano, integrar un área de atención inmediata que pueda realizar evaluaciones físicas al personal femenino, a su vez, realizar charlas en las que se les involucre para que reconozcan los indicadores de cuando se puede presentar la violencia física en cualquier lugar en el que convivan, esta estrategia servirá para que las trabajadoras se sientan resguardadas por la municipalidad y con ello se comprometan con esta y mejoren su desempeño.
- Con el propósito de incrementar el desempeño laboral y reducir los impactos negativos de la violencia sexual que se origina en los hogares de las trabajadoras de la municipalidad en cuestión, se recomienda a los gerentes responsables del funcionamiento del municipio, desarrollar estrategias de prevención, concientización y mitigación sobre violencia sexual, así como capacitaciones orientadas a como denunciar estos hechos, ya que pueden suceder tanto en el hogar como en el lugar de trabajo a través de las plataformas habilitadas en la institución.
- Con el propósito de incrementar el desempeño laboral y reducir los impactos negativos de la violencia patrimonial que se origina en los hogares de las trabajadoras de la municipalidad en cuestión, se sugiere a cada gerente y jefes de áreas responsables del bienestar de los colaboradores, crear un programa que ayude a identificar al personal femenino que atraviesan por violencia

patrimonial, para que les pueda brindar servicios generales se deben conformar equipos de expertos, además, llevar a cabo talleres para sensibilizar e integrar socialmente y poder cambiar paulatinamente los comportamientos mediante evaluaciones de manera grupal como individual.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *Cuida tu dinero*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Albán Obando, J., & Calero Mieles, J. (2018). El rendimiento académico: aproximación necesaria a un problema pedagógico actual. *Revista Conrado*, 13(58), 213-220. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/498/532>
- Alvarado Galvez, Y. E., & Gonzales Saldaña, M. I. (2023). *Acoso sexual y desempeño laboral en los operarios de la empresa industrial Pamolsa Región Callao, 2021*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11121/Alvarado%20Galvez%2C%20Yasmir%26%20Gonzales%20Salda%C3%B1a%2C%20Mar%C3%ADa.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Arias Odón, F. G. (2021). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Avila Huancaya, E., & Vivar Retuerto, B. (2021). *Conflictos laborales y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja 2020*. Universidad Continental.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Casasola Hernández, L. M. (13 de octubre de 2020). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/organizaciones/comportamientos-contraproducentes-trabajo>
- Cazau, P. (2016). *Introducción a la Investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano.
- CEPAL. (2022). *Poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas y al femicidio o feminicidio: Reto clave para la construcción de una sociedad del cuidado*. Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://oig.cepal.org/es/documentos/poner-fin-la-violencia-mujeres-ninas-al-femicidio-o-feminicidio-reto-clave-la>
- Coll Morales, F. (1 de octubre de 2021). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/violencia-economica.html>
- El Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2022). *Femicidio*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5237017/Per%C3%BA%3A%20Femicidio%20y%20Violencia%20contra%20la%20Mujer%2C%202015%20-%202022.pdf?v=1696606639>
- Espinoza, C. A. (7 de marzo de 2023). *infobae*. Obtenido de <https://www.infobae.com/peru/2023/03/07/cada-48-horas-una-mujer-muere-por-violencia-de-genero-en-el-peru/>
- Estevez, A. (Agosto de 2019). *Significado*. Obtenido de <https://significado.com/desempeno/>

- Fernández, M. (20 de marzo de 2020). *Psicología Online*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/violencia-psicologica-que-es-ejemplos-tipos-causas-consecuencias-y-como-prevenirla-4926.html>
- Fiscalía General de la República de México. (25 de agosto de 2017). *FGR*. Obtenido de <https://www.gob.mx/fgr/es/articulos/has-escuchado-acerca-de-la-violencia-psicologica-o-emocional?idiom=es>
- Flores Hallesleben, D., Martínez Amador, L., & Flores Hallesleben, B. (2020). *Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales*. UNAN. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>
- France 24. (25 de noviembre de 2022). *France24*. Obtenido de <https://www.france24.com/es/am%C3%A9rica-latina/20221125-la-violencia-de-g%C3%A9nero-una-lacra-que-golpea-a-las-mujeres-de-toda-am%C3%A9rica-latina>
- Frías Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia*. Obtenido de <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Geraldo Campos, L. (2022). *Influencia de los conflictos laborales-familiares en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de una Universidad del Cono Este de Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Grassi Bonamigo, V., Gomes Torres, F. B., Gessner Lourenco, R., & Regna cubas, M. (2022). Violencia física, sexual y psicológica según el análisis conceptual evolutivo de rodgers. *Cogitare Enfermagem*, 27. doi:10.5380/ce.v27i0.86883
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Huamán Pérez, K. V., & Beltrán Romero, A. G. (2019). *Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019*. Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/TESIS%20BELTRAN%20-%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Info Capital Humano. (2018). *infocapitalhumano*. Obtenido de <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/comportamientos-contraproducentes-en-el-trabajo-como-diagnosticarlos-y-evitarlos/>
- Jaramillo Bolívar, C. D., & Canaval Erazo, G. E. (2020). Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto. *Universidad y Salud*, 22(2), 178-185. doi:10.22267/rus.202202.189
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H., & Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. doi:10.1097/JOM.0b013e318226a763

- Las Naciones Unidas. (2020). *Violencia contra la mujer*. Obtenido de paho.org:
<https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer#:~:text=Las%20Naciones%20Unidas%20definen%20la,producen%20en%20la%20vida%20p%C3%BAblica>
- Livias Pineda , A. T. (2019). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Acochaca, Provincia De Asuncion, Departamento De Ancash, 2019*. Universidad Nacional Santiago Antunez De Mayolo.
- López Torres, V. G., Moreno Moreno, L. R., González Rosales, V. M., & Valenzuela Montoya, M. M. (2023). Impactos de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras en México. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(2), 199-215. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8920546>
- Marín García, A. (1 de marzo de 2021). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>
- Meza, A., & Linares, S. (2018). *Mobbing Laboral y Calidad de Vida en Enfermeras del Servicio de Emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-Perú. 2017*. Universidad Norbert Wiener.
- MIMP, Ministerio de la Muer y Poblaciones Vulnerables. (22 de Julio de 2019). *Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/285411-014-2019-mimp>
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (22 de marzo de 2023). *minsalud.gov*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/paginas/violencias-de-genero.aspx>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España. (2020). *Definición de Violencia de Género*. MISAN. Obtenido de https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/docs/Introduccion/02_De_finicion_de_violencia_de_genero.pdf
- Moreno, R., & Pardo, L. (2018). *La violencia contra las mujeres en Latinoamérica*. Obtenido de <https://revistafal.com/la-violencia-contra-las-mujeres-en-latinoamerica/>
- Ñaupas, H., Valdivia , M., Palacios, J., & Romero, J. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá.
- OMS. (8 de marzo de 2021). *United Nations*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- ONU . (2022). *ACNUR*. Obtenido de <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.html>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *PAHO*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>
- Pato Bula, N. B. (2018). *Daños psicológicos en mujeres víctimas de violencia familiar y la repercusión en la capacidad de aprendizaje de sus hijos, en el Distrito de Mato, Provincia de Huaylas, región Ancash entre los años 2015-2017*. [tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/702/Tesis_Da%C3%B1os%20Psicol%C3%B2gicos_Mujeres_Violencia%20Familiar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Paz Monge, M. (5 de abril de 2022). *J-PAL*. Obtenido de <https://www.povertyactionlab.org/es/blog/4-5-22/joining-forces-address-gender-based-violence-peru>
- Peiró, R. (1 de septiembre de 2021). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comportamiento-humano.html>
- Peña Machuca, C. R., Vilchez Carrera, L., Acho Medina, R. G., Loredó Romero, R. D., Ortiz Díaz, K. S., & Salazar Barturen, M. A. (2017). *Violencia Contra la Mujer en el Distrito de Santiago de Surco - Lima* (1era ed. ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Pérez Porto, & Gardey. (26 de marzo de 2018). *definicion*. Obtenido de <https://definicion.de/aprendizaje/>
- Pérez, O. (24 de junio de 2022). *blog peoplenext*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/como-mejorar-el-rendimiento-laboral>
- Portal de Transparencia. (2023). *Transparencia*. Obtenido de https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=10220#.ZExEvHZByUk
- Porto Pérez, J., & Merino, M. (26 de mayo de 2022). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/violencia/>
- Quintero Arango, L. F., Álvarez Agudelo, C. E., & Ibagón Parra, D. M. (2019). La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(02), 271-284. doi:10.15332/22563067.5402
- Real Academia Española . (2022). *rae*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/municipalidad>
- Real Academia Española. (2020). *RAE*. Obtenido de <https://dle.rae.es/estereotipo>
- Real Academia Española. (2022). *RAE*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/violencia1>
- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Scielo*(87). doi:10.21158/01208160.n87.2019.2452
- Roldán, P. N. (1 de marzo de 2020). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Sangüesa Figueroa, I. (2022). Incidencia de la Violencia de Pareja en el desempeño laboral de trabajadoras administrativas. *Temas Sociales*, 1(51), 95-124. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S0040-29152022000200095&script=sci_arttext
- SERVIR, Autoridad Nacional del Servicio Civil. (30 de Octubre de 2019). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 144-2019-SERVIR-PE*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1296181-144-2019-servir-pe>
- Sheldon, R. (2007). *Introducción a la estadística*. Argentina: Reverté. doi:8429150390
- Sierra, Y. (24 de diciembre de 2020). *Lemontechblog*. Obtenido de <https://blog.lemontech.com/que-es-el-rendimiento/>
- Torres Jácome, E. Y., & Fernand Desfrancois, P. G. (2022). Influencia de la violencia de género e intrafamiliar hacia la mujer en el desempeño laboral en Quito 2020. *Revista Eruditus*, 2(3), 9-28. doi:10.35290/re.v2n3.2021.451

- Torres, G., Samanez, K., & Samanez, K. (2020). Violencia familiar y su influencia en el estado emocional de mujeres en la Provincia de Lampa, Perú - 2018. *Revista Conrado*, 16(73), 260-269. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000200260&script=sci_arttext&tlng=en
- Vázquez Ramos, A., López González, G., & Torres Sandoval, I. (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: Elementos para el estado de conocimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 51(2), 299-326. doi:10.48102/rlee.2021.51.2.382
- Velázquez, A. (2020). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
- Velezmore Montes, Y. W., & Solórzano Zavala, J. R. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima. *Revista Multidisciplinar*, 1.
- Westreicher, G. (1 de agosto de 2020). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la tesis “Violencia de género y su influencia en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas”

Línea de investigación **Violencia y género**

Autor: Kleiman Elías Villón Villar

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿De qué manera la violencia de género influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023?	Determinar si la violencia de género influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	La violencia de género influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	VI: Violencia de género. VD: Desempeño laboral.	1. Violencia psicológica. 2. Violencia física. 3. Violencia sexual. 4. Violencia patrimonial.	Enfoque: Cuantitativa Nivel: Explicativa Diseño: No experimental
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Medios de certificación (Fuente/Técnica)
¿De qué manera la violencia psicológica influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023?	Determinar si la violencia psicológica influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	La violencia psicológica influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	D1 - VD Violencia psicológica - Desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Gritos • Humillación • Amenaza de daño • Insulto • Aislamiento social 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

¿De qué manera la violencia física influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023?	Determinar si la violencia física influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	La violencia física influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	D2 – VD Violencia física - Desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Empujones • Bofetadas • Patadas • Arrojo de objetivos • Puñetazos
¿De qué manera la violencia sexual influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023?	Determinar si la violencia sexual influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	La violencia sexual influye negativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	D3 – VD Violencia sexual - Desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Violación • Chantajes • Insinuaciones • Tocamientos indebidos
¿De qué manera la violencia patrimonial influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023?	Determinar si la violencia patrimonial influye en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	La violencia patrimonial influye inversa y significativamente en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, durante el 2023.	D4 – VD Violencia patrimonial - Desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Negación de dinero para estudios • Negación de pasajes • Negación de atención para la salud • Negación de alimentación y vestimenta • Exigencia a trabajar

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable: Violencia de Género

Autores del instrumento: Peña Machuca, C. R., Vilchez Carrera, L., Acho Medina, R. G., Loredo Romero, R. D., Ortiz Díaz, K. S., & Salazar Barturen, M. A. (2017).

Definición conceptual: Son aquellas acciones o conductas basadas en el género; que ocasiona muertes, dolor o sufrimientos sexuales, psicológicos y económicos a las mujeres en distintos escenarios privados o públicos (Paz Monge, 2022).

Dimensiones	Indicadores (Definición operacional)	Ítems del instrumento	
Violencia psicológica	Gritos	1. ¿Su pareja le acusa de infidelidad sin fundamento? 2. ¿Su pareja le asusta o atemoriza a propósito de cualquier forma?	
	Humillación	3. ¿Su pareja la humilla o menosprecia delante de otras personas?	
	Amenaza de daño	4. ¿Su pareja le trata con indiferencia o la ignora? 5. ¿Su pareja le amenaza con hacerle daño?	
	Insulto	6. ¿Su pareja le insulta o le hace sentir mal consigo misma?	
	Aislamiento social		7. ¿Su pareja trata de impedir que vea a sus amistades? 8. ¿Su pareja trata de impedir que vea a sus familiares? 9. ¿Su pareja controla sus movimientos continuamente?
		Empujones	10. ¿Su pareja la empuja o la arrincona?
		Bofetadas	11. ¿Su pareja le abofetea o tira cosas?
	Violencia física	Patadas	12. ¿Su pareja le pateo o arrastra?
		Intentos de daños físicos	13. ¿Han usado una pistola, cuchillo u otra arma en su contra? 14. ¿Su pareja le ha intentado estrangular?
		16. ¿Su pareja le golpea con el puño o con algún otro tipo de objeto?	
Violencia sexual	Puñetazos	17. ¿Ha mantenido relaciones sexuales con el agresor por presión o miedo?	
	Violación	18. ¿El agresor le ha forzado a tener relaciones sexuales de cualquier forma?	
	Chantajes	19. ¿El agresor le ha humillado sexualmente con palabras o gestos?	
Violencia patrimonial	Tocamientos indebidos	20. ¿Ha sido víctima de tocamientos indebidos?	
	Negación de dinero	21. ¿Su pareja no le da dinero en cantidad suficiente y al dárselo siempre le condiciona?	

Exigencia para trabajar	22. ¿Su pareja le presiona a trabajar?
Control del dinero	23. ¿Su pareja controla el dinero que usted gasta?
Control de los gastos	24. ¿Su pareja se molesta si usted dispone del dinero sin consultarle?

Variable: Desempeño laboral

Autores del instrumento: Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H., & Van der Beek, A. J. (2011).

Definición conceptual: El desempeño laboral son las competencias y destrezas respaldadas en conocimientos pertinentes que se reflejan en el buen desempeño de los sujetos en determinados puestos, asimismo, hay que considerar la condición estructural y laboral brindada por la organización (Koopmans, y otros, 2011).

Dimensiones	Indicadores (Definición operacional)	Ítems del instrumento	
Rendimiento en la tarea	Dedicación de tiempo y esfuerzo	1. ¿Cree usted que entre sus compañeros hay responsabilidad, dedicación y apoyo mutuo? 2. ¿Considera usted que su trabajo lo realiza con oportunidad y esmero? 3. ¿Cumple con la cantidad de trabajo asignado en el día?	
	Enfrentar desafíos	4. ¿Ante un desafío, usted es capaz de responder adecuadamente? 5. ¿Propone nuevas soluciones creativas frente a problemas nuevos?	
	Actualización de conocimientos	6. ¿Usted recibe capacitaciones en forma permanente? 7. ¿Tengo predisponibilidad para aprender cosas nuevas?	
	Sobre dimensionar los problemas	8. ¿Agranda los problemas que se presentan durante la realización de sus funciones? 9. ¿Se queja de asuntos sin importancia en el trabajo?	
	Comportamientos contraproducentes	Enfocarse en las cosas negativas	10. ¿Se enfoca en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de hacerlo en cosas positivas?
		Comentar aspectos negativos de la empresa	11. ¿Comenta aspectos negativos de su trabajo con el resto de sus compañeros? 12. ¿Comenta aspectos negativos de su trabajo con gente externa a la municipalidad?
		Planificar las tareas	13. ¿Planifica su trabajo de manera tal que puede realizarlo en forma y tiempo? 14. ¿Considera usted que la planificación de sus tareas es óptima?
Rendimiento en el contexto	Participar en reuniones	15. ¿Usted participa en las reuniones con nuevos planteamientos e ideas?	
	Mantener las habilidades	16. ¿Considera usted que se esfuerza y trabaja para mantener actualizadas sus habilidades para desempeñar el puesto?	

Anexo 3: Instrumento de Recopilación de Datos

Cuestionario

Señoras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada “**Violencia de género y su influencia en el desempeño laboral del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas**”, por lo que se requiere de la información que usted pueda proporcionar.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales según su opinión debe marcar con “X” en los casilleros de acuerdo con la escala de criterios.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VIOLENCIA DE GÉNERO						
Dimensión: Violencia psicológica						
1.	¿Su pareja le acusa de infidelidad sin fundamento?	1	2	3	4	5
2.	¿Su pareja le asusta o atemoriza a propósito de cualquier forma?	1	2	3	4	5
3.	¿Su pareja la humilla o menosprecia delante de otras personas?	1	2	3	4	5
4.	¿Su pareja le trata con indiferencia o la ignora?	1	2	3	4	5
5.	¿Su pareja le amenaza con hacerle daño?	1	2	3	4	5
6.	¿Su pareja le insulta o le hace sentir mal consigo misma?	1	2	3	4	5
7.	¿Su pareja trata de impedir que vea a sus amistades?	1	2	3	4	5
8.	¿Su pareja trata de impedir que vea a sus familiares?	1	2	3	4	5
9.	¿Su pareja controla sus movimientos continuamente?	1	2	3	4	5
Dimensión: Violencia física						
10.	¿Su pareja la empuja o la arrincona?	1	2	3	4	5
11.	¿Su pareja le abofetea o tira cosas?	1	2	3	4	5
12.	¿Su pareja le pateo o arrastra?	1	2	3	4	5
13.	¿Han usado una pistola, cuchillo u otra arma en su contra?	1	2	3	4	5
14.	¿Su pareja le ha intentado estrangular?	1	2	3	4	5
15.	¿Su pareja ha intentado quemarla?	1	2	3	4	5
16.	¿Su pareja le golpea con el puño o con algún otro tipo de objeto?	1	2	3	4	5
Dimensión: Violencia sexual						
17.	¿Ha mantenido relaciones sexuales con el agresor por presión o miedo?	1	2	3	4	5
18.	¿El agresor le ha forzado a tener relaciones sexuales de cualquier forma?	1	2	3	4	5

19.	¿El agresor le ha humillado sexualmente con palabras o gestos?	1	2	3	4	5
20.	¿Ha sido víctima de tocamientos indebidos?	1	2	3	4	5
Dimensión: Violencia patrimonial						
21.	¿Su pareja no le da dinero en cantidad suficiente y al dárselo siempre le condiciona?	1	2	3	4	5
22.	¿Su pareja le presiona a trabajar?	1	2	3	4	5
23.	¿Su pareja controla el dinero que usted gasta?	1	2	3	4	5
24.	¿Su pareja se molesta si usted dispone del dinero sin consultarle?	1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión: Rendimiento en la tarea						
1.	¿Cree usted que entre sus compañeros hay responsabilidad, dedicación y apoyo mutuo?	1	2	3	4	5
2.	¿Considera usted que su trabajo lo realiza con oportunidad y esmero?	1	2	3	4	5
3.	¿Cumple con la cantidad de trabajo asignado en el día?	1	2	3	4	5
4.	¿Ante un desafío, usted es capaz de responder adecuadamente?	1	2	3	4	5
5.	¿Propone nuevas soluciones creativas frente a problemas nuevos?	1	2	3	4	5
6.	¿Usted recibe capacitaciones en forma permanente?	1	2	3	4	5
7.	¿Tengo predisponibilidad para aprender cosas nuevas?	1	2	3	4	5
Dimensión: Comportamientos contraproducentes						
8.	¿Agranda los problemas que se presentan durante la realización de sus funciones?	1	2	3	4	5
9.	¿Se queja de asuntos sin importancia en el trabajo?	1	2	3	4	5
10.	¿Se enfoca en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de hacerlo en cosas positivas?	1	2	3	4	5
11.	¿Comenta aspectos negativos de su trabajo con el resto de sus compañeros?	1	2	3	4	5
12.	¿Comenta aspectos negativos de su trabajo con gente externa a la municipalidad?	1	2	3	4	5
Dimensión: Rendimiento en el contexto						
13.	¿Planifica su trabajo de manera tal que puede realizarlo en forma y tiempo?	1	2	3	4	5
14.	¿Considera usted que la planificación de sus tareas es óptima?	1	2	3	4	5
15.	¿Usted participa en las reuniones con nuevos planteamientos e ideas?	1	2	3	4	5
16.	¿Considera usted que se esfuerza y trabaja para mantener actualizadas sus habilidades para desempeñar el puesto?	1	2	3	4	5

Anexo N° 4: Instrumento de validación (variable N° 1), por experto: Dr. Jorge Francisco Sabbagg Chacón. Imagen 1 de 2.

2


FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N°1
Variable 1: Violencia de Género

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Peña Machuca, C. R., Vilchez Carrera, L., Acho Medina, R. G., Loredo Romero, R. D., Ortiz Díaz, K. S., & Salazar Barturen, M. A. (2017)					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable independiente: Violencia de Género					
Población:	Trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas, departamento de Ancash.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Violencia psicológica		4				
I1: Gritos	¿Su pareja le acusa de infidelidad sin fundamento?	4	4	4		
	¿Su pareja le asusta o atemoriza a propósito de cualquier forma?	4	4	4		
I2: Humillación	¿Su pareja la humilla o menosprecia delante de otras personas?	4	4	4		
	¿Su pareja le trata con indiferencia o la ignora?	4	4	4		
I3: Amenaza de daño	¿Su pareja le amenaza con hacerle daño?	4	4	4		
I4: Insulto	¿Su pareja le insulta o le hace sentir mal consigo mismo?	4	4	4		
I5: Aislamiento social	¿Su pareja trata de impedir que vea a sus amistades?	4	4	4		
	¿Su pareja trata de impedir que vea a sus familiares?	4	4	4		
	¿Su pareja controla sus movimientos continuamente?	4	4	4		
D2: Violencia física		4				
I1: Empujones	¿Su pareja la empuja o la arrincona?	4	4	4		
I2: Bofetadas	¿Su pareja le abofetea o tira cosas?	4	4	4		
I3: Patadas	¿Su pareja le patea o arrastra?	4	4	4		
I4: Intentos de daños físicos	¿Han usado una pistola, cuchillo u otra arma en su contra?	4	4	4		
	¿Su pareja le ha intentado estrangular?	4	4	4		
I5: Puñetazos	¿Su pareja ha intentado quemarla?	4	4	4		
	¿Su pareja le golpea con el puño o con algún otro tipo de objeto?	4	4	4		
D3: Violencia sexual		4				
I1: Violación	¿Ha mantenido relaciones sexuales	4	4	4		

Instrumento de validación (variable N° 1), por experto: Dr. Jorge Francisco Sabbagg Chacón. Imagen 2 de 2.

	con el agresor por presión o miedo?				
I2: Chantajes	¿El agresor le ha forzado a tener relaciones sexuales de cualquier forma?	4	4	4	
I3: Humillación	¿El agresor le ha humillado sexualmente con palabras o gestos?	4	4	4	
I4: Tocamientos indebidos	¿Ha sido víctima de tocamientos indebidos?	4	4	4	
D4: Violencia patrimonial		4			
I1: Negación de dinero	¿Su pareja no le da dinero en cantidad suficiente y al dárselo siempre le condiciona?	4	4	4	
I2: Exigencia para trabajar	¿Su pareja le presiona a trabajar?	4	4	4	
I3: Control del dinero	¿Su pareja controla el dinero que usted gasta?	4	4	4	
I4: Control de los gastos	¿Su pareja se molesta si Ud. dispone del dinero sin consultarle?	4	4	4	

Firma de validador experto	 JORGE FRANCISCO SABBAGG CHACÓN DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD DNI. 00627623
----------------------------	--

Anexo N° 5: Instrumento de validación (variable N° 2), por experto: Dr. Jorge Francisco Sabbagg Chacón. Imagen 1 de 2

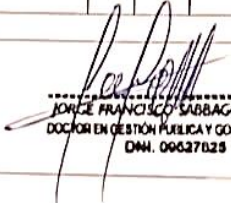
4

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N°2
VARIABLE 2: Desempeño laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Koopmans, et al (2011).					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable dependiente: Desempeño laboral					
Población:	Trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas, departamento de Ancash.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Rendimiento en la tarea		4				
I1: Dedicación de tiempo y esfuerzo	¿Cree usted que entre sus compañeros hay responsabilidad, dedicación y apoyo mutuo?		4	4	4	
	¿Considera usted que sus trabajos los realiza con oportunidad y esmero?		4	4	4	
	¿Cumplo con la cantidad de trabajo asignado en el día?		4	4	4	
I2: Enfrentar desafíos	¿Ante un desafío, usted es capaz de responder adecuadamente?		4	4	4	
	¿Propone nuevas soluciones creativas frente a problemas nuevos?		4	4	4	
I3: Actualización de conocimientos	¿Usted recibe capacitaciones en forma permanente?		4	4	4	
	¿Tengo predisponibilidad para aprender cosas nuevas?		4	4	4	
D2: Comportamientos contraproducentes		4				
I1: Sobre dimensionar los problemas	¿Agranda los problemas que se presentan durante la realización de sus funciones?		4	4	4	
	¿Se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo?		4	4	4	
I2: Enfocarse en las cosas negativas	¿Se enfoca en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de hacerlo en cosas positivas?		4	4	4	

Instrumento de validación (variable N° 2), por experto: Dr. Jorge Francisco Sabbagg Chacón. Imagen 2 de 2.


		5		
I3: Comentar aspectos negativos de la empresa	¿Comentó aspectos negativos de su trabajo con el resto de sus compañeros?	4	4	4
	¿Comentó aspectos negativos de su trabajo con gente externa a la municipalidad?	4	4	4
D3: Rendimiento en el contexto		4		
I1: Planificar las tareas	¿Planifica su trabajo de manera tal que puede realizarlo en forma y tiempo?	4	4	4
	¿Considera usted que la planificación de sus tareas es óptima?	4	4	4
I2: Participar en reuniones	¿Usted participa en las reuniones con nuevos planteamientos e ideas?	4	4	4
I3: Mantener las habilidades	¿Considera usted que se esfuerza y trabaja para mantener actualizadas sus habilidades para desempeñar el puesto?	4	4	4
Firma de validador experto		 JORGE FRANCISCO SABBAGG CHACÓN DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBIERNABILIDAD DNI. 00627025		

Anexo N° 6: Información del validador experto: Dr. Jorge Francisco Sabbagg Chacón.

6

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:	
Tipo de validador:	Interno () Externo (X)
Apellidos y nombres:	Jorge Francisco Sabbagg Chacón
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	Administrador
Grado académico:	Licenciado ¹ () Maestro () Doctor (X)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (X)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Universidad César Vallejo – Sede Huaraz
Cargo actual:	Docente Tiempo Parcial
Área de especialización	Facultad de Ciencias Empresariales – Programa de Administración
N° telefónico de contacto	943812588
Correo electrónico de contacto	coco221168@gmail.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno Por teléfono () Por correo electrónico (X)


 JORGE FRANCISCO SABBAGG CHACÓN
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNANZA
 DNI: 04637828

Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente

Anexo N° 7: Instrumento de validación (variable N° 1), por experto: Mg. William Rene Dextre Martínez. Imagen 1 de 2.

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS						
TABLA N°1						
Variable 1: Violencia de Género						
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Peña Machuca, C. R., Vilchez Carrera, L., Acho Medina, R. G., Loredo Romero, R. D., Ortiz Díaz, K. S., & Salazar Barturen, M. A. (2017)					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable independiente: Violencia de Género					
Población:	Trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas, departamento de Ancash.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Violencia psicológica		4				
I1: Gritos	¿Su pareja le acusa de infidelidad sin fundamento?	4	4	4	4	
	¿Su pareja le asusta o atemoriza a propósito de cualquier forma?	4	4	4	4	
I2: Humillación	¿Su pareja la humilla o menosprecia delante de otras personas?	4	4	4	4	
	¿Su pareja le trata con indiferencia o la ignora?	4	4	4	4	
I3: Amenaza de daño	¿Su pareja le amenaza con hacerle daño?	4	4	4	4	
I4: Insulto	¿Su pareja le insulta o le hace sentir mal consigo mismo?	4	4	4	4	
I5: Aislamiento social	¿Su pareja trata de impedir que vea a sus amistades?	4	4	4	4	
	¿Su pareja trata de impedir que vea a sus familiares?	4	4	4	4	
	¿Su pareja controla sus movimientos continuamente?	4	4	4	4	
D2: Violencia física		4				
I1: Empujones	¿Su pareja la empuja o la arrincona?	4	4	4	4	
I2: Bofetadas	¿Su pareja le abofetea o tira cosas?	4	4	4	4	
I3: Patadas	¿Su pareja le pateo o arrastra?	4	4	4	4	
I4: Intentos de daños físicos	¿Han usado una pistola, cuchillo u otra arma en su contra?	4	4	4	4	
	¿Su pareja le ha intentado estrangular?	4	4	4	4	
	¿Su pareja ha intentado quemarla?	4	4	4	4	
I5: Puñetazos	¿Su pareja le golpea con el puño o con algún otro tipo de objeto?	4	4	4	4	
D3: Violencia sexual		4				


Instrumento de validación (variable N° 1), por experto: Mg. William Rene Dextre Martínez. Imagen 2 de 2.

3						
I1: Violación	¿Ha mantenido relaciones sexuales con el agresor por presión o miedo?		4	4	4	
I2: Chantajes	¿El agresor le ha forzado a tener relaciones sexuales de cualquier forma?		4	4	4	
I3: Humillación	¿El agresor le ha humillado sexualmente con palabras o gestos?		4	4	4	
I4: Tocamientos indebidos	¿Ha sido víctima de tocamientos indebidos?		4	4	4	
D4: Violencia patrimonial		4				
I1: Negación de dinero	¿Su pareja no le da dinero en cantidad suficiente y al dárselo siempre le condiciona?		4	4	4	
I2: Exigencia para trabajar	¿Su pareja le presiona a trabajar?		4	4	4	
I3: Control del dinero	¿Su pareja controla el dinero que usted gasta?		4	4	4	
I4: Control de los gastos	¿Su pareja se molesta si Ud. dispone del dinero sin consultarle?		4	4	4	
Firma de validador experto						

Anexo N° 8: Instrumento de validación (variable N° 2), por experto: Mg. William Rene Dextre Martínez. Imagen 1 de 2.

4						
FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS						
TABLA N°2						
VARIABLE 2: Desempeño laboral						
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Koopmans, et al (2011).					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable dependiente: Desempeño laboral					
Población:	Trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas, departamento de Ancash.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Rendimiento en la tarea		4				
I1: Dedicación de tiempo y esfuerzo	¿Cree usted que entre sus compañeros hay responsabilidad, dedicación y apoyo mutuo?		4	4	4	
	¿Considera usted que sus trabajos los realiza con oportunidad y esmero?		4	4	4	
	¿Cumplo con la cantidad de trabajo asignado en el día?		4	4	4	
I2: Enfrentar desafíos	¿Ante un desafío, usted es capaz de responder adecuadamente?		4	4	4	
	¿Propone nuevas soluciones creativas frente a problemas nuevos?		4	4	4	
I3: Actualización de conocimientos	¿Usted recibe capacitaciones en forma permanente?		4	4	4	
	¿Tengo predisponibilidad para aprender cosas nuevas?		4	4	4	
D2: Comportamientos contraproducentes		4				
I1: Sobre dimensionar los problemas	¿Agranda los problemas que se presentan durante la realización de sus funciones?		4	4	4	
	¿Se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo?		4	4	4	
I2: Enfocarse en las cosas negativas	¿Se enfoca en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de hacerlo en cosas positivas?		4	4	4	

Instrumento de validación (variable N° 2), por experto: Mg. William Rene Dextre Martínez. Imagen 2 de 2.

5						
I3: Comentar aspectos negativos de la empresa	¿Comentó aspectos negativos de su trabajo con el resto de sus compañeros?		4	4	4	
	¿Comentó aspectos negativos de su trabajo con gente externa a la municipalidad?		4	4	4	
D3: Rendimiento en el contexto		4				
I1: Planificar las tareas	¿Planifica su trabajo de manera tal que puede realizarlo en forma y tiempo?		4	4	4	
	¿Considera usted que la planificación de sus tareas es óptima?		4	4	4	
I2: Participar en reuniones	¿Usted participa en las reuniones con nuevos planteamientos e ideas?		4	4	4	
I3: Mantener las habilidades	¿Considera usted que se esfuerza y trabaja para mantener actualizadas sus habilidades para desempeñar el puesto?		4	4	4	
Firma de validador experto						

Anexo N° 9: Información del validador experto: Mg. William Rene Dextre Martínez.

6

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	William Rene Dextre Martínez
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	Licenciado en administración
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 (X) De 16 a 20 () De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo...
Cargo actual:	Docente Universitario en la Facultad de Administración y Turismo
Área de especialización	Administración, recursos humanos, marketing...
N° telefónico de contacto	993007106
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: wdextrem@unasam.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)

Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

Anexo N° 10: Instrumento de validación (variable N° 1), por experto: Mg. Edwin Hernán Ramírez Asís. Imagen 1 de 2.

2						
FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS						
TABLA N°1						
Variable 1: Violencia de Género						
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Peña Machuca, C. R., Vilchez Carrera, L., Acho Medina, R. G., Loredó Romero, R. D., Ortiz Díaz, K. S., & Salazar Barturen, M. A. (2017)					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable independiente: Violencia de Género					
Población:	Trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas, departamento de Ancash.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Violencia psicológica		4				
I1: Gritos	¿Su pareja le acusa de infidelidad sin fundamento?		4	4	4	
	¿Su pareja le asusta o atemoriza a propósito de cualquier forma?		4	4	4	
I2: Humillación	¿Su pareja la humilla o menosprecia delante de otras personas?		4	4	4	
	¿Su pareja le trata con indiferencia o la ignora?		4	4	4	
I3: Amenaza de daño	¿Su pareja le amenaza con hacerle daño?		4	4	4	
I4: Insulto	¿Su pareja le insulta o le hace sentir mal consigo mismo?		4	4	4	
I5: Aislamiento social	¿Su pareja trata de impedir que vea a sus amistades?		4	4	4	
	¿Su pareja trata de impedir que vea a sus familiares?		4	4	4	
	¿Su pareja controla sus movimientos continuamente?		4	4	4	
D2: Violencia física		4				
I1: Empujones	¿Su pareja la empuja o la arrinconan?		4	4	4	
I2: Bofetadas	¿Su pareja le abofetea o tira cosas?		4	4	4	
I3: Patadas	¿Su pareja le patean o arrastran?		4	4	4	
I4: Intentos de daños físicos	¿Han usado una pistola, cuchillo u otra arma en su contra?		4	4	4	
	¿Su pareja le ha intentado estrangular?		4	4	4	
	¿Su pareja ha intentado quemarla?		4	4	4	
I5: Puñetazos	¿Su pareja le golpea con el puño o con algún otro tipo de objeto?		4	4	4	
D3: Violencia sexual						

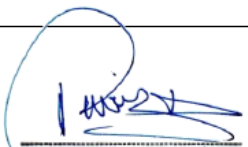
Instrumento de validación (variable N° 1), por experto: Mg. Edwin Hernán Ramírez Asís. Imagen 2 de 2.

3						
I1: Violación	¿Ha mantenido relaciones sexuales con el agresor por presión o miedo?		4	4	4	
I2: Chantajes	¿El agresor le ha forzado a tener relaciones sexuales de cualquier forma?		4	4	4	
I3: Humillación	¿El agresor le ha humillado sexualmente con palabras o gestos?		4	4	4	
I4: Tocamientos indebidos	¿Ha sido víctima de tocamientos indebidos?		4	4	4	
D4: Violencia patrimonial		4				
I1: Negación de dinero	¿Su pareja no le da dinero en cantidad suficiente y al dárselo siempre le condiciona?		4	4	4	
I2: Exigencia para trabajar	¿Su pareja le presiona a trabajar?		4	4	4	
I3: Control del dinero	¿Su pareja controla el dinero que usted gasta?		4	4	4	
I4: Control de los gastos	¿Su pareja se molesta si Ud. dispone del dinero sin consultarle?		4	4	4	
Firma de validador experto		 Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis				

Anexo N° 11: Instrumento de validación (variable N° 2), por experto: Mg. Edwin Hernán Ramírez Asís. Imagen 1 de 2.

4						
FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS						
TABLA N°2						
VARIABLE 2: Desempeño laboral						
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Koopmans, et al (2011).					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable dependiente: Desempeño laboral					
Población:	Trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Huaylas, departamento de Ancash.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Rendimiento en la tarea		4				
I1: Dedicación de tiempo y esfuerzo	¿Cree usted que entre sus compañeros hay responsabilidad, dedicación y apoyo mutuo?		4	4	4	
	¿Considera usted que sus trabajos los realiza con oportunidad y esmero?		4	4	4	
	¿Cumplo con la cantidad de trabajo asignado en el día?		4	4	4	
I2: Enfrentar desafíos	¿Ante un desafío, usted es capaz de responder adecuadamente?		4	4	4	
	¿Propone nuevas soluciones creativas frente a problemas nuevos?		4	4	4	
I3: Actualización de conocimientos	¿Usted recibe capacitaciones en forma permanente?		4	4	4	
	¿Tengo predisponibilidad para aprender cosas nuevas?		4	4	4	
D2: Comportamientos contraproducentes		4				
I1: Sobre dimensionar los problemas	¿Agranda los problemas que se presentan durante la realización de sus funciones?		4	4	4	
	¿Se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo?		4	4	4	
I2: Enfocarse en las cosas negativas	¿Se enfoca en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de hacerlo en cosas positivas?		4	4	4	

Instrumento de validación (variable N° 2), por experto: Mg. Edwin Hernán Ramírez Asís. Imagen 2 de 2.

5						
I3: Comentar aspectos negativos de la empresa	¿Comentó aspectos negativos de su trabajo con el resto de sus compañeros?		4	4	4	
	¿Comentó aspectos negativos de su trabajo con gente externa a la municipalidad?		4	4	4	
D3: Rendimiento en el contexto		4				
I1: Planificar las tareas	¿Planifica su trabajo de manera tal que puede realizarlo en forma y tiempo?		4	4	4	
	¿Considera usted que la planificación de sus tareas es óptima?		4	4	4	
I2: Participar en reuniones	¿Usted participa en las reuniones con nuevos planteamientos e ideas?		4	4	4	
I3: Mantener las habilidades	¿Considera usted que se esfuerza y trabaja para mantener actualizadas sus habilidades para desempeñar el puesto?		4	4	4	
Firma de validador experto		 Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis				

Anexo N° 12: Información del validador experto: Mg. Edwin Hernán Ramírez Asís.

6

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Edwin Hernán Ramírez Asís
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	Licenciado en Administración
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro () Doctor (X)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 (X) De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo
Cargo actual:	Docente investigador – Jefe de la unidad de investigación de la Facultad de Administración y Turismo
Área de especialización	Desarrollo del potencial Humano, Marketing estratégico.
N° telefónico de contacto	949481470
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: e Ramirez@unasam.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)

Dr. Edwin Hernán Ramírez Asís




Firma Validador Experto
Edwin Hernán Ramírez Asís
DNI 31668274

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

Anexo N° 14: Matriz de tabulación de cuestionarios de la variable N° 2: “Desempeño Laboral”.

N°	DESEMPEÑO LABORAL																V1	V2	D1	D2	D3
	Rendimiento en la tarea						Comportamientos contraproducentes						Rendimiento en el contexto								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
1	5	1	4	4	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	3	24	62	26	20	16
2	3	1	5	4	3	3	4	2	1	1	1	2	5	5	4	1	29	45	23	7	15
3	2	1	3	2	2	5	2	1	1	1	2	1	4	2	2	1	36	32	17	6	9
4	5	5	5	5	2	5	4	2	3	3	3	1	5	4	4	4	25	60	31	12	17
5	3	4	5	4	3	5	3	2	1	1	2	2	4	4	4	2	29	49	27	8	14
6	5	1	4	2	3	2	1	1	2	1	1	1	4	3	3	2	34	36	18	6	12
7	5	1	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	47	20	15	12
8	5	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	35	35	18	7	10
9	5	1	3	2	3	2	5	1	2	1	1	2	2	2	2	2	37	36	21	7	8
10	5	1	4	5	2	4	2	1	2	1	1	1	3	4	4	2	32	42	23	6	13
11	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	4	2	32	36	18	8	10
12	5	2	5	5	2	4	2	2	1	1	2	1	4	5	4	2	26	47	25	7	15
13	4	1	3	2	3	4	2	1	2	1	2	1	4	3	3	1	31	37	19	7	11
14	5	1	5	1	2	4	2	2	1	1	2	1	5	5	3	2	32	42	20	7	15
15	3	1	5	4	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	35	38	21	8	9
16	4	1	3	4	2	4	3	3	2	1	1	1	5	3	3	3	31	43	21	8	14
17	4	1	5	3	3	4	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	30	38	21	8	9
18	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	2	28	59	27	20	12
19	5	1	5	5	3	4	5	1	1	1	1	2	3	2	3	2	36	44	28	6	10
20	3	1	3	2	2	4	3	2	2	1	2	1	4	3	2	1	35	36	18	8	10
21	5	1	4	2	2	4	4	2	1	1	1	1	5	3	3	2	32	41	22	6	13
22	3	1	4	5	3	2	5	1	2	1	1	2	4	4	3	1	35	42	23	7	12
23	5	1	5	3	2	5	4	2	2	1	1	3	3	2	3	2	35	44	25	9	10
24	2	4	4	4	2	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	24	61	25	19	17
25	3	1	4	4	2	5	5	1	1	1	1	1	4	4	4	2	34	43	24	5	14
26	3	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	3	32	35	17	7	11
27	2	1	4	3	2	5	4	2	1	1	3	1	3	3	2	1	37	38	21	8	9
28	4	1	4	4	3	4	5	2	1	1	1	1	3	5	4	2	34	45	25	6	14
29	2	3	5	4	2	3	5	1	1	1	1	1	4	3	3	3	36	42	24	5	13
30	3	1	5	5	2	5	2	2	2	1	1	1	4	5	4	2	37	45	23	7	15
31	4	5	5	5	2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	24	67	30	20	17
32	2	1	5	4	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	30	37	20	8	9
33	3	1	5	4	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	36	36	21	6	9
34	3	3	3	4	2	4	3	3	2	1	1	1	5	3	3	3	38	44	22	8	14
35	4	1	5	3	3	4	3	3	2	4	2	4	1	3	3	2	33	47	23	15	9
36	4	1	5	2	2	5	1	1	3	1	1	1	4	3	3	2	34	39	20	7	12
37	3	1	5	4	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	33	38	21	8	9
38	4	1	3	4	2	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	37	36	20	7	9
39	2	1	2	3	3	3	1	3	2	4	3	2	3	2	2	2	35	38	15	14	9
40	4	1	5	1	2	2	3	1	1	1	1	1	4	3	3	2	36	35	18	5	12
41	5	1	5	2	3	4	5	1	1	1	1	2	3	2	3	2	39	41	25	6	10
42	3	4	3	5	2	5	5	3	5	1	4	5	4	4	4	5	25	62	27	18	17
43	5	1	4	5	2	4	4	2	1	2	1	1	5	3	3	2	38	45	25	7	13
44	3	1	4	5	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	41	36	20	7	9
45	5	1	5	4	2	5	4	2	2	1	1	3	3	2	3	2	30	45	26	9	10
46	3	1	4	4	2	4	2	2	1	1	2	1	4	4	4	1	38	40	20	7	13
47	3	1	4	4	3	5	5	1	1	1	1	1	4	4	4	2	33	44	25	5	14
48	5	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	4	2	3	2	3	34	39	19	10	10
49	3	1	4	3	2	1	4	3	3	1	3	1	3	3	2	1	34	38	18	11	9
50	4	1	4	4	3	4	2	2	1	1	1	1	1	4	2	35	36	22	6	8	
51	4	2	5	4	2	5	5	1	1	1	1	1	4	3	3	3	35	45	27	5	13
52	4	1	2	5	3	4	4	2	5	4	1	4	5	5	4	4	36	57	23	16	18
53	4	1	3	5	4	5	4	4	2	4	3	5	4	5	3	5	24	61	26	18	17
54	3	1	5	4	2	5	3	2	1	1	1	1	5	4	3	2	30	43	23	6	14
55	3	1	5	2	3	1	1	2	2	1	1	1	4	4	3	1	36	35	16	7	12
56	4	1	5	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	5	1	2	38	31	15	7	9
57	4	1	3	4	3	5	3	3	1	1	1	2	4	4	4	2	33	45	23	8	14
58	4	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	34	28	14	7	7
59	3	1	5	4	2	5	4	1	2	2	1	1	4	5	2	3	33	45	24	7	14
60	4	1	4	2	1	1	4	1	1	1	1	1	4	2	3	1	37	32	17	5	10
61	3	1	5	4	3	4	4	2	1	1	1	1	2	4	4	2	35	42	24	6	12
62	4	1	5	4	3	5	2	1	1	2	2	2	4	4	3	3	36	46	24	8	14
63	5	1	4	4	3	4	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	39	43	23	8	12
64	4	4	4	4	3	5	1	4	4	4	2	4	5	2	4	3	25	57	25	18	14

Anexo N° 15: Documento N° 003-2023-MPHy/06.31 emitido por la Unidad de Potencial Humano de la Municipalidad Provincial de Huaylas, en la cual autorizan la aplicación de los cuestionarios al personal femenino.

 <p>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS UNIDAD DE POTENCIAL HUMANO</p>	N° 003-2023-MPHy/06.31
RUC N° 20146925767	
<i>"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"</i>	
<h2 style="text-align: center;"><u>AUTORIZACIÓN</u></h2>	
<p>Que, mediante el presente documento, se autoriza al Sr. VILLON VILLAR KLEIMAN ELIAS, identificado con DNI N°43904294, para que realice ENCUESTA a los servidores de la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz, como parte de su tesis denominado "Violencia de Genero y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas en el año 2023". Precizando que esta autorización es exclusivamente para el proyecto de investigación.</p>	
<p>Se expide la presente AUTORIZACIÓN a solicitud del interesado, según expediente N° 00007998-2023, para los fines estrictamente prescritos.</p>	
<p style="text-align: right;">Caraz, 09 de agosto del 2023.</p>	
	
<p>c.c. Archivo.</p>	
<p> J. San Martín 1121 - Caraz - Arequipa Central (043) 493 860 municipalidadprovincialdehuaylas-caraz.gob.pe www.municipalcaraz.gob.pe</p>	<p>UNIDOS PODEMOS HACER MAS</p>

Anexo N° 16: Panel fotográfico del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, quienes me autorizaron verbalmente a tomarse una fotografía el 14-08-2023, después de desarrollar los dos cuestionarios.

<p>Personal de la oficina de la Procuraduría Pública Municipal</p>	<p>Personal de la Unidad de Contabilidad</p>
	
<p>Personal de la Unidad de Ejecutoria Coactiva</p>	<p>Personal de la Unidad de Obras y Liquidaciones</p>
	
<p>Personal de la Unidad de Patrimonio</p>	<p>Personal de la Unidad de Planificacion</p>
	

Anexo N° 17: Panel fotográfico del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, quienes me autorizaron verbalmente a tomarse una fotografía el 15-08-2023, después de desarrollar los dos cuestionarios.

<p>Personal de la Unidad de Potencial Humano</p>	<p>Asistente de la Gerencia de Desarrollo Humano y Bienestar Social</p>
	
<p>Asistente de la Gerencia de Servicios a la Ciudadanía</p>	
	

Anexo N° 18: Panel fotográfico del personal femenino de la Municipalidad Provincial de Huaylas, quien me autorizó verbalmente a tomarse una fotografía el 18-08-2023, después de desarrollar los dos cuestionarios.

Personal de la Unidad de Bienestar e Inclusión Social - DEMUNA

