



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Políticas educativas públicas y enfoque de género según la percepción de docentes en una institución educativa, San Juan de Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Idone Espinoza, Gabriela Mercedes (ORCID: 0000-0002-5006-0330)

ASESOR:

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (ORCID: 0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, a mi madre y a
mis amados hijitos
Alejandro y Rousy,
quienes son mi fuente
de amor, inspiración y
fortaleza.

Agradecimiento

A Dios, por su amor infinito e incondicional, a mi familia, a todos los ángeles disfrazados de personas que estuvieron y están cerca de mí.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.5. Procedimientos	20
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión gestión institucional en una institución educativa, S.J.L	22
Tabla 2 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión transversalización de las políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L	23
Tabla 3 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L	24
Tabla 4 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable enfoque de género referido a la misión/visión, objetivos y resultados en una institución educativa, S.J.L	25
Tabla 5 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable enfoque de género referido a la gestión de los procesos institucionales en una institución educativa, S.J.L.	26
Tabla 6 Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable enfoque de género referido a la cultura organizacional en una institución educativa, S.J.L.	27
Tabla 7 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable enfoque de género referido a las capacidades del personal en una institución educativa, S.J.L	28
Tabla 8 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable enfoque de género en una institución educativa, S.J.L de la UGEL 05, S.J.L.	29
Tabla 9 Tabulación cruzada entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L	30
Tabla 10 Prueba de Normalidad con Kolmogorov-Smirnov para una muestra	31
Tabla 11 Correlación entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L	32
Tabla 12 Correlación entre las políticas educativas públicas, referidas a la gestión institucional, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L	33
Tabla 13 Tabulación cruzada entre las políticas educativas públicas, referidas a la gestión institucional, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L	34
Tabla 14 Relación entre las políticas educativas públicas, referidas a la transversalización, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L	35
Tabla 15 Tabulación cruzada entre las políticas educativas públicas, referidas a la transversalización, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L	36

Índice de figuras

	Pág.	
Figura 1	Distribución porcentual de la dimensión gestión institucional en una institución educativa, En una institución educativa, S.J.L	22
Figura 2	Distribución porcentual de la dimensión transversalización de las políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L	23
Figura 3	Distribución porcentual de la variable las políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L	24
Figura 4	Distribución porcentual de la variable enfoque de género referido a la misión/visión, objetivos y resultados en una institución educativa, S.J.L	25
Figura 5	Distribución porcentual de la variable enfoque de género referido a la gestión de los procesos institucionales en una institución educativa, S.J.L	26
Figura 6	Distribución porcentual de la variable enfoque de género referido a la cultura organizacional en en una institución educativa, S.J.L	27
Figura 7	Distribución porcentual de la variable enfoque de género referido a las capacidades del personal en una institución educativa, S.J.L	28
Figura 8	Distribución porcentual de la variable enfoque de género en una institución educativa, S.J.L de la UGEL 05, S.J.L.	29
Figura 9	Cruce entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.	30
Figura 10	Cruce entre las políticas educativas públicas, referidas a la gestión institucional, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L	34
Figura 11	Cruce entre las políticas educativas públicas, referidas a la transversalización, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L	36

RESUMEN

La investigación buscó establecer una relación entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L. Es una investigación de tipo básica, con nivel descriptivo y diseño correlacional no experimental. La muestra fue conformada por 120 docentes, entre varones y mujeres, a quienes se les aplicó dos cuestionarios a través de la técnica de la encuesta. La variable: Políticas educativas públicas mide las dimensiones: gestión institucional y transversalización; la variable: Enfoque de género evalúa las dimensiones: misión/visión, objetivos y resultados; la gestión de procesos; la cultura organizacional; y, las capacidades del personal. Los instrumentos han sido validados mediante juicio de expertos y presentan un índice de fiabilidad de 0,962 para el primer instrumento y de 0,978 para el segundo, medidos en una prueba piloto de 12 personas con el alfa de Cronbach.

Los resultados dan cuenta de la existencia de una relación positiva y significativa (0,781) entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género. Al darse las políticas educativas públicas en un nivel regular se relacionan con el enfoque de género, que también se da mayormente en un nivel regular y referido a la misión/visión, objetivos y resultados; la gestión de los procesos institucionales; la cultura organizacional; y, las capacidades del personal que labora en dicha organización. Existe relación moderada positiva entre la gestión institucional y el enfoque de género (0,521) y una relación positiva y significativa entre la transversalización y el enfoque de género (0,633).

Palabras clave: Políticas educativas públicas, gestión institucional, transversalización, enfoque de género.

ABSTRACT

The research sought to establish a relationship between public education policies and the gender approach in the Educational Institution of the Educational Management of the SJL district. It is a basic type investigation, with descriptive level and non-experimental correlational design. The sample was made up of 120 teachers, between men and women, to whom two questionnaires were applied through the survey technique. The variable: Public education policies measures the dimensions: institutional management and mainstreaming; the variable: Gender approach assesses the dimensions: mission / vision, objectives and results; process management; the organizational culture; and, the capabilities of the staff. The instruments have been validated by expert judgment and have a reliability index of 0.962 for the first instrument and 0.978 for the second, measured in a pilot test of 12 people with Cronbach's alpha.

The results show the existence of a positive and significant relationship (0.781) between public education policies and the gender approach. When public education policies are given at a regular level, they are related to the gender approach, which also occurs mostly at a regular level and refers to the mission / vision, objectives and results; the management of the institutional processes; the organizational culture; and, the capacities of the personnel that works in said organization. There is a moderate positive relationship between institutional management and the gender approach (0.521) and a positive and significant relationship between mainstreaming and the gender approach (0.633).

Keywords: Public education policies, institutional management, mainstreaming; gender approach.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se trata sobre el problema del enfoque de género en una institución educativa estatal del distrito limeño de San Juan de Lurigancho.

En lo que respecta a nivel internacional, la transversalización del enfoque de género, en las políticas públicas ésta debe iniciarse con el diagnóstico y la identificación de la problemática hasta la etapa final, es decir la evaluación y la retroalimentación. Consiste en incluir políticas educativas públicas en los diversos documentos de planificación y para los diversos organismos, organizaciones, instituciones, etc.

En este trabajo de transversalización se deben establecer claramente aquellas desigualdades que se originan entre varones y mujeres en lo que se refiera a los factores causales como en las consecuencias. También se debe considerar en el diseño de las participaciones que tiendan a la modificación de la cadena de causalidad entre la problemática y sus secuelas, tomando en consideración la modificatoria de las relaciones de poder a fin de poder dar atención prioritaria a los requerimientos particulares de las personas: varones y mujeres; menores de edad; así como adultos y ancianos, etc.

Asimismo, es importante la promoción del desarrollo de capacidades, el acceso de forma equitativa a las oportunidades y el empoderamiento en diversos aspectos. Resulta importante reconocer que las intervenciones en los cambios, es decir, en los resultados que se deberán producir se den en las condiciones vitales, sociales y culturales de las personas que están involucradas o que deberían involucrarse.

En tanto, Ecosoc (2007) pone de manifiesto que la transversalización de la orientación de género reconoce a un procedimiento de evaluación sobre las influencias de las diversas acciones políticas o programas, previamente planificadas,

en la diversidad de campos y niveles sociales; es decir, en las distintas áreas y niveles a fin de que hombres y mujeres participen de manera diferenciada.

Se trata de que, estratégicamente, hacer que las diversas necesidades y requerimientos, así como las propias prácticas de varones y mujeres, constituyan una parte integral del diseño, organización, ejecución, monitoreo y evaluación de las diversas políticas en las organizaciones, iniciativas y programas, con el aseguramiento de que mujeres y hombres se benefician de manera equitativa de los procesos del desarrollo.

En cuanto a la definición del enfoque de género, Rico *et al.*, (2003) sostienen que en la década de los cincuenta surgió uno de los importantes movimientos fue precisamente el asunto relacionado a las mujeres. Durante las dos décadas posteriores las organizaciones femeninas iniciaron su presencia activa en la sociedad; en la década de los noventa logran ubicarse a nivel internacional, en cuanto a discusiones en torno a las relaciones femeninas, en diversas conferencias internacionales.

A nivel nacional las políticas educativas públicas es un asunto de Estado y, por lo mismo, debe ser abordado en todas las instituciones educativas, las que van a orientar la formación de personas. Debe diseñarse desde la planificación.

Como señala los funcionarios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012), las diversas entidades del Estado, incluso las organizaciones privadas, deben brindar todas las facilidades y los servicios de calidad a las personas usuarias y hacer uso de manera óptima a los recursos dando prioridad al interés y bienestar de los ciudadanos, así como la rendición de cuentas, el trabajo por resultados, el planeamiento de manera concertada y la plena participación de la ciudadanía.

Esto indica que las instituciones educativas deben enfocar su trabajo en el bienestar de los estudiantes en general, en un marco de respeto, de rendición de

cuentas y gestionar para el bien común. Esta política educativa pública debe prevalecer en todo momento, desde su planificación.

Se debe entender que la planificación no solamente debe considerar el bienestar en su forma holística, sino específica, por ejemplo, cuando hablamos de equidad de género. Como precisa los funcionarios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, al referirse al planeamiento estratégico como instrumento de la gestión, éste brinda las ventajas necesarias para la incorporación del enfoque de género en la planificación, organización y ejecución de las políticas públicas.

Es importante que haya un compromiso de los diversos campos de la organización con el propósito de articular todos los procesos organizacionales, partiendo desde el diagnóstico hasta finalizar con la evaluación por resultados.

No obstante, la importancia y necesidad de la incorporación del enfoque de género en las instituciones educativas pública, muchos miembros de las organizaciones desconocen o conocen poco respecto al enfoque de género, de cómo abordar y, sobre todo, cómo está planificado, si es que lo está.

El problema radica en cuanto a la misión/visión, así como objetivos y resultados que contienen, muy poco, los diversos documentos de gestión, pedagógicos y curriculares, entre otros, en la mencionada institución educativa, respecto al enfoque de género. A esto se suma la deficiencia en la gestión de los procesos institucionales, la cultura organizacional que no está enfocando muy bien a la igualdad de género y las capacidades del personal, que requieren mayor desarrollo.

Justamente se evidencia el desconocimiento al respecto en una institución educativa, S.J.L.

El problema general de la investigación es: ¿Cómo se relacionan las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L., 2019?

Los problemas específicos son los siguientes: ¿Cómo se relacionan la gestión institucional de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L., 2019?; ¿Cómo se relacionan la transversalización de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L., 2019?

El estudio se justifica teóricamente porque va a generar un aporte al conocimiento científico, en cuanto a demostrar el grado de relación entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género en una institución educativa. Es decir, cómo se está aplicando las políticas educativas públicas y cómo está relacionado con el enfoque de género. Con estos resultados se enriquecen las teorías al respecto en nuestro país, sobre todo en el campo de la educación básica.

El estudio se justifica metodológicamente porque va a validar y determinar la confiabilidad de dos instrumentos de colecta de datos, uno para cada variable de estudio, con lo cual se contribuirá a la comunidad científica y académica para que puedan realizarse otras investigaciones similares y en otros contextos sociales y educativos con relación a la gestión pública.

El estudio se justifica de manera práctica porque va a sugerir a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes en general, respecto a qué se está haciendo en la institución educativa en SJL, respecto a las políticas educativas públicas con relación al enfoque de género. Esto va a permitir que, al tener conocimiento, se puedan diseñar estrategias para que la igualdad de género se cumpla a cabalidad, con el respeto a los derechos humanos.

El estudio se justifica de forma social porque va a contribuir al conocimiento social para que las personas directas e indirectas a la institución educativa, se enteren de lo que ocurre en dicho colegio respecto a las políticas educativas públicas y su relación con el enfoque de género y, a partir de ello, participar en la mejora de estos aspectos.

El objetivo general de la investigación es el siguiente: Determinar la relación entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L., 2019.

Los objetivos específicos de la investigación son los siguientes: Determinar la relación entre la gestión institucional de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L., 2019. Determinar la relación entre la transversalización de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L., 2019.

La hipótesis general enunciada es: H_0 : Existe una relación significativa entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L., 2019.

Las hipótesis específicas expresadas: (H_1) Existe una relación significativa entre la gestión institucional de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L., 2019. (H_2) Existe una relación significativa entre la transversalización de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L., 2019.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, se han encontrado pocas investigaciones, probablemente porque recientemente se le está asignando mayor difusión al tema de la equidad de género:

Guerra (2018) en su investigación respecto a “Las políticas públicas respecto al derecho de la igualdad de género en el país”, reportó que en el Perú se diseñaron diversas normativas que permiten a las mujeres el acceso al derecho de la educación, también a una asistencia médica oportuna y de calidad, a un empleo bien remunerado o igual remunerado que el de los varones, así como a la representación en el desarrollo de la toma de decisiones en los diversos ámbitos, sean políticos, sociales, económicos, culturales, entre otros.

Las políticas públicas que se vienen desarrollando en el país con relación al respeto de la igualdad de género tienen su base legal, la denominada en su fundación por la Ley de Igualdad de Oportunidades.

Asimismo, el Estado peruano a través de sus gobernantes, debe optar por las mejores decisiones en los diversos niveles con el propósito de conseguir el goce y buen ejercicio de los derechos humanos de las personas sin discriminación de ninguna clase; además, sin perjuicio a lo que representa, tomándose mayor énfasis respecto a la participación de las actividades políticas y sociales.

El Instituto de Investigación Jurídica de la Universidad Ricardo Palma de Lima (2017), al efectuar una investigación en torno a “La violencia en contra del género femenino” reportó que la forma de violencia común encontrada en el distrito de Surco, provincia y departamento de Lima, es la violencia psicológica.

Así, el 61% de las personas de sexo femenino encuestadas dijeron que la violencia psicológica se halla considerada de forma amplia y se manifiesta en circunstancias diversas, tales como de control, un trato no humano y amenazas; con esto se vulneran los derechos a la libertad y a la autonomía de estas personas,

aparte de la reducción de las capacidades de actuación de aquellas frente a acciones de agresividad.

Vara-Horna & López (2017) en su investigación “Sí, pero no” reportaron que la aceptación sobrentendida de la intimidación en contra las mujeres en el país reportaron que es la aceptación de la subordinación de las mujeres hacia los hombres que se encuentra fuertemente asociada a la pasividad de la violencia y que consigna de un trayecto con cambio de acciones, y que tienen implicancias muy significativas para la prevención.

Es decir, muchas de las mujeres permiten este tipo de violencia al no denunciar a sus agresores en el momento oportuno.

En tanto, Rivas (2015) en su investigación en torno a la implementación de un sistema que permita identificar aspectos específicos de género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en los ámbitos de Educación y Defensa, en el periodo 2012- 2014 concluyó que, para el caso de Educación por su básica organización, su naturaleza técnica y excelentes coordinaciones y canales de comunicación se tienen dificultades para la implementación de indicadores para hacer frente a la violencia en contra de las mujeres, sobre todo en el ámbito de los estudiantes.

Asti *et al.*, (2014) en su investigación respecto a “La segregación positiva y el acercamiento de la inclusión del género femenino” reportó que, pese a las referencias de la participación de igualdad de condiciones de las mujeres en los diversos ámbitos sociales, educativos, entre otros, existen limitaciones para tal logro.

Por lo visto en el apartado anterior, a continuación, se revisan las principales teorías o fundamentos teóricos respecto a las variables de investigación:

Al proceder una revisión de las investigaciones referidas a las variables de investigación, se han encontrado los siguientes antecedentes internacionales:

Trejo *et al.*, (2015) realizaron una investigación titulada: “El enfoque de género en la educación”. Es una investigación cuyo objetivo fue determinar las necesidades de género en un grupo de estudiantes. Es una investigación básica, nivel descriptivo exploratorio. Los resultados dan cuenta de las relaciones de género que incluyen los requerimientos de varones y mujeres, en donde se identifica las relaciones de poder que recae en el varón.

Se concluyó que pese a los esfuerzos del gobierno por llevar adelante las diferentes recomendaciones emitidas son desiguales y arrojan resultados heterogéneos. La superación de las brechas de equidad entre ambos géneros (es decir, la promoción igualdades en las ocasiones) presume diversas acciones que todavía no han sido aplicadas ni desarrolladas.

Se evidenció que el escenario de la mujer está muy atrasado con relación a quienes han emprendido diversas actividades específicas en su política pública y en la legislación.

Hernández (2014) realizó una investigación respecto al “El enfoque de género en la intervención pública”. Es una investigación de tipo básica, nivel descriptivo y diseño correlacional. El objetivo fue determinar la relación entre el ser de género varón con las políticas públicas y la intervención social.

Los resultados dieron cuenta que la incorporación la perspectiva de género es entendida como un instrumento de importancia para que los varones participen de manera directa para que exista igualdad entre varones y mujeres hay importantes promesas de aplicar en todo el mundo, no se ha incorporado plenamente en las diversas instituciones en las regiones y a nivel mundial.

Laborar con varones no significa que la terminación del avance social de las mujeres; contrariamente, significa atender coyunturalmente la problemática de las desigualdades y las inequidades de la sociedad, las que actualmente afectan considerablemente a las mujeres.

García (2012) realizó una investigación con el título: “La educación desde la perspectiva de género”. Es una investigación básica, de nivel descriptivo exploratorio. El objetivo fue conocer cómo se viene dando la educación desde la perspectiva del género humano. Según los resultados, los sujetos que han intervenido en la muestra de estudio demostraron que están en constante búsqueda de un contexto que sea compatible y que les permita ejercer sus conocimientos y destrezas, así como expresar sus valores y aptitudes, para diseñar su proyecto de vida.

Se encontró que es preciso conseguir mayor opción de feminizar a la sociedad, sin masculinizar a las mujeres, para que haya igualdad de oportunidades en los diversos campos de acción. El mundo ha sido considerado de los hombres quienes han atribuido y difundido identidades femeninas parciales o falsas para las mujeres.

Fue necesario hacer que la sociedad en su conjunto asuma la toma de conciencia respecto a la importancia de brindar mayores oportunidades a las mujeres, sobre todo a las niñas en las instituciones educativas, dotándolas de estrategias para favorecer y estimular su potencial, su autoconcepto y su desarrollo emocional.

Cotelo *et al.*, (2016) en su investigación sobre “Las políticas educativas públicas y el enfoque de género” concluyó que la situación actual sobre el tema da cuenta de la existencia de barreras culturales de género que no permiten una buena selección de personal para laborar en una organización, por lo que las políticas educativas públicas deben enfocar su labor en reducir o eliminar las barreras de género.

Fundora *et al.*, (2019) en su investigación sobre “La transversalidad del enfoque de equidad en una institución educativa de Cuba”, reporta que el enfoque de equidad en todos sus procesos se cumple parcialmente. Pese al esfuerzo por desinstitucionalizar las relaciones de poder de género en Cuba y otras formas de

desigualdad, en la universidad persisten las prácticas patriarcales, racistas y homofóbicas.

Este problema se debió básicamente a que los docentes y los estudiantes son personas en cuyas vidas han intervenido diversos agentes socializadores que han ido reproduciendo estereotipos, así como prejuicios al mismo tiempo de la reproducción de prácticas de justicia social.

Según la investigación aún han quedado diversos desafíos, entre las que se encuentran la de profundizar y formalizar la política institucional de promoción de la equidad, con el debido respeto a los derechos de hombres y mujeres; diseñar un protocolo institucional para dar atención prioritaria a diversas situaciones de violencia de género, así como acoso y cualquier otra forma de discriminación. También se ve la necesidad de diseñar una política de autocuidado con perspectiva de género.

Pérez & Betancourt (2019) en su investigación sobre “El enfoque de género desde la visión de la formación de profesores con relación a ciencia, tecnología y sociedad”, reportaron que el currículo de la formación de docentes en Cuba tiene sustentos filosóficos, pedagógicos y sociológicos que tienen relación con la orientación de la sexualidad con un enfoque de género con la finalidad de lograr relaciones de equidad entre varones y mujeres, en un marco de constructo sociocultural.

Se reportó que el proceso de las tareas docentes muestra un contenido axiológico respecto a la sexualidad con enfoque de género en donde se da cuenta de lo personal y profesional a fin de crear las condiciones básicas para que los futuros docentes se conviertan en sujetos proactivos al apropiarse de contenidos respecto a la orientación de la sexualidad y puedan como profesionales de la educación buscar soluciones a las necesidades educativas.

En lo que respecta a la definición de las políticas educativas públicas, Andrenacci & Repetto (2007) definen “política como un espacio que se realice

negociaciones y entendimientos entre las partes en conflictos en cuanto a ideologías e intereses” (pág. 11). También que asuman las políticas sociales y las públicas que ostentan la finalidad de la intervención en conjunto para afrontar la problemática social.

Al respecto, se debe resaltar la función de Estado, que se entiende como una perspectiva de autoridad a nivel político que administre los recursos estatales y en lo que corresponde a la gestión técnica y administrativa.

Sobre la base de ello Andrenacci & Repetto (2007) “hay un reconocimiento a las políticas sociales como la contribución para el afianzamiento de imaginarios de igualdad y solidaridad ciudadana entre sectores y territorios” (pág. 3).

De otro lado, Chiara & Di Virgilio (2009) dan cuenta que la política social es considerada como una escalada de participaciones estatales en el que la perspectiva y el entendimiento de la descentralización tome importancia debido a que asume un complejo conjunto de procesos que están direccionados al logro de objetivos, así mismo Chiara & Di Virgilio, (2009) “un conjunto complejo de procesos orientados a los objetivos de distribución territorial del poder y de legitimidad del Estado” (pág. 4).

Repetto (2008) precisó que el rol de las organizaciones, concerniente a la gestión del aparato estatal, se encuentra en la toma de acciones por parte de los involucrados que se preocupan por otorgarle la responsabilidad para que dirijan y tomen decisiones por quienes dirigen el manejo del Estado en diferentes campos de participación, sobre todo en las políticas educativas públicas.

De manera consensuada se asume que mediante la educación se busca propiciar que los sujetos logren entrar a intervenir en igualdad de condiciones en el campo social. No obstante, Morgade (2006) cuestionó al respecto precisando que la sociedad actual se caracteriza fundamentalmente por el establecimiento de asociaciones entre los géneros humanos pero determinada por la desigualdad y, en ese contexto, la educación intencional que se brinda en las escuelas está también atravesando por diversas expresiones de esa desigualdad.

Sin embargo, el sistema educativo tuvo como objetivo que los sujetos divulguen el adelanto y cooperación en equivalencia de circunstancias tanto al camino de la educación, a los recursos financieros, a las situaciones de autonomía, a compartir los espacios públicos, los centros laborales, entre otros. Es decir, la educación busca que haya igualdad de oportunidades para ambos géneros.

Bourdieu (2000) citado por Vercellino & Enrico (2006) entendieron a la política educativa pública como “el producto de una larga serie de interacciones cumplidas bajo una coacción estructural” (97), para lo cual se debe tener claro las funciones y las habilidades del supervisor o la persona que va a dar los informes, luego de una exhaustiva y minuciosa observación.

Las políticas educativas públicas, vienen a constituir la expresión de visiones e intereses a favor de grandes poblaciones y su forma final, es un reflejo de las luchas sociales entre los grandes grupos sociales de poder y los vulnerables que no han logrado hacer preponderar los derechos, ni sus intereses. El marco normativo y la reglamentación respectiva de las políticas educativas públicas, señalan que los procesos vigentes fueron acompañados por un conjunto de especialistas en el sector, lo cual impactó positivamente en la población.

Asimismo, coinciden en que las leyes y resoluciones que reglamentan los aspectos más primordiales del sistema educativo, en su mayoría, a principios de la década de los 90, se adecuan más a la realidad de los tres niveles educativos del sistema peruano.

Países latinoamericanos, como Colombia, también impusieron ciertas políticas educativas públicas, para beneficiar a una gran población estudiantil, tanto en el nivel primario como en el secundario, donde los gobiernos de turno jugaron un gran papel, en oposición a los a una mayoría.

Donde la formación de profesores y profesoras es un tema de discusión interminable, en razón a que siempre habrá miradas desde aristas distintas que se

hacen básicas para la comprensión de los diferentes procesos sociales y educativos, en el cual la figura del profesor y la profesora han representado la máxima autoridad y legitimación frente a los estudiantes.

En tal sentido Finco (2015) afirmó que “los años 70 del siglo XX se constituyen en una década histórica de trascendental importancia para el estudio de la intervención estatal en materia educativa” (pág. 65), durante este tiempo las autoridades no solo fueron, las decisiones que tomaron frente a la calidad y cobertura de profesores y profesoras, sino también de adoptar políticas educativas públicas en beneficio de la población estudiantil de los dos niveles educativos.

En lo que respecta a la variable: Enfoque de género, en lo relacionado a la educación para desarrollar el enfoque de género, la educación es tomada en cuenta como un derecho constitucional de toda persona; es un componente importante para el desarrollo de manera sostenida del país y es un instrumento fundamental para la acción inclusiva de la ciudadanía en los grupos sociales y económicos.

Al respecto, Taely (2010) considera a la educación capaz de formar a seres humanos para que se integren a la sociedad de manera óptima y se encuentra relacionada por las necesidades de la sociedad. La validez de esta situación está en relación directa con aquellos paradigmas, con las categorías o con las explicaciones epistemológicas de un corpus científico. Acorde a ello se dan crisis en el proceso de la educación a nivel nacional, la que obedece a un determinado objetivo social.

Arancibia (2008) precisa que aparte del derecho fundamental para el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres, la educación es una condición básica para elevar el bienestar de los seres humanos, de hombres y mujeres, así como la contribución al desarrollo de forma integral y de manera sostenible de las poblaciones.

No obstante, se aclara que, pese a que la educación es considerada de suma importancia para el desarrollo de los países y el implemento de políticas educativas

públicas, aún persisten situaciones que están pendientes a ser atendidas a la brevedad.

En ese contexto, por ejemplo, hay temas pendientes del ámbito educativo que deben ser priorizados, como es el caso del enfoque de género. Como señaló Vassiliou, (2011), la igualdad entre las personas no se ha concretado de manera plena.

Está considerado como uno de los importantes principios que han dirigido las acciones de lucha históricas para que se obtenga las reivindicaciones en los campos de la política, la sociedad y la cultura, para una mejor convivencia.

En tanto, Ramos, Málik & Sánchez (2001) señalaron que, como definición, la igualdad de los seres humanos viene a ser una construcción de complejidad que debe ubicarse en la línea del deber ser y haciendo uso de la ética, como aspecto fundamental.

En tanto, el concepto de género hace mención al comportamiento de las personas, determinado por la humanidad convencional hacia los sujetos con correlación a su sexo y predilecciones sexuales, así como la extensión social.

Las instituciones educativas, la sociedad en su conjunto y las familias, han transmitido a través del tiempo, costumbres, estereotipos, valores, prejuicios, roles, entre otros, lo que deben, las personas, supuestamente desempeñarse desde el punto de vista “normal” cada género, de manera impuesta socialmente. No obstante, según Trejo, Llaven & Pérez (2015), las representaciones respecto al género tienen variación de una a otra cultura y de una a otra era que está la sociedad en vigencia vital.

Ramos *et al.*, (2001), haciendo una aclaración al respecto, sostienen que el concepto designa aquello que se da a cada uno de los sexos en los grupos sociales; aquello que, en una construcción social convencional, se indica a masculino o femenino.

Los códigos que identifican al género están supeditados a diversas variaciones o variables sociales, de lo nacional, de la religión, entre otros, de acuerdo a la época. En tal sentido, Ramos *et al.*, (2001), lo “que denomina femenino o masculino no están referidas a acontecimientos naturales sino es producto de una construcción cultural de la sociedad” (pág. 37).

Por su parte, Espinoza (2004) precisa que los orígenes del problema de la atribución de lo masculino o femenino respecto a sus roles determinados socialmente, se habría intensificado en la última década del pasado siglo. Es posible que un conjunto de acontecimientos en los ámbitos social, cultural y político, entre otros, habrían evidenciado aún más el problema en el ámbito de la educación.

Al referirse a los ámbitos educativos y su relación con la situación que viene atravesando las sociedades en la actualidad, Vassiliou (2010) hace una denuncia sobre la aparición de estereotipos de especie en el recinto educativo, y pone de manifiesto las consecuencias negativas. También destaca la jerarquía de la afirmación de las oposiciones de género en el campo educativo, para estar en situaciones de poder trasladar la consumación de políticas educativas adecuadas.

Vassiliou, (2011) expresó que solamente pueden denominarse como iguales a aquellas personas que tienen la misma habilidad de poder. La igualdad es entendida además como reconocimiento de oportunidades igualitarias, que se den de manera recíproca.

Por su parte, Ramos *et al.*, (2001) aclararon que, se designa a la atribución a los varones y mujeres dentro de la sociedad. Es decir, a lo que se denomina socialmente a lo masculino y femenino, en el entendido de que tanto lo femenino como lo masculino obedecen a constructos culturales.

Es preciso señalar que los límites de género parecido que las de tipo, se dan para el servicio de una diversidad de funciones políticas públicas, así como económicas y sociales. Las reglas de género a menudo no están bien explícitas;

generalmente se transmiten de forma implícita mediante el lenguaje y diversos símbolos de comunicación.

Como expresaron Trejo *et al.*, (2015), en principio la fase de educación social empieza en el seno familiar y posteriormente se da en la institución educativa. Esta reproducción se basa primordialmente en la conducta y en el estereotipo que contribuyen a la promoción de desigualdad de las oportunidades para el género femenino, las que influyen en su desarrollo.

Al respecto es preciso aclarar que no solamente la institución educativa tiene esta importante función, sino también la familia y lo sociales en su conjunto, en donde se representan y fortifican comportamientos y estereotipos que tienden a producir diversos condicionantes que acentúan las desigualdades.

De hecho, la educación puede incurrir en la mejora de las situaciones de desigualdad de género, debido a que el sistema educativo es considerado como un área fundamental en la construcción de las estructuras mentales de los estudiantes que van a contribuir al mantenimiento de las relaciones de poder.

Para Trejo *et al.*, (2015), esta forma de mantener las relaciones tiene su apoyo en diferentes mecanismos, por ejemplo, el currículo, así como la organización estructural, lo que se evidencia en la jerarquía de niveles.

Pese a ello, los métodos de diferencia en el sistema educativo orientan a diversas formas de cognición e identificación para las diferentes clases de la sociedad y para los géneros.

En lo que respecta al enfoque de género en las diferentes políticas del sector público, éste viene a ser una forma de comprender las relaciones sociales, en especial las que están asociadas al poder, las relaciones erigidas sobre la base de las discrepancias entre varones y mujeres, pero que a la larga han ocasionado la inequidad y desigualdades sociales.

Esta orientación busca diagnosticar la realidad de la sociedad y de la cultura, en cuanto a las conceptualizaciones de sexo y género, así como sus diversas manifestaciones en los diferentes contextos de la sociedad, de la cultura, del sector de la economía, así como aspectos étnicos e históricos.

La palabra “género” está referido a diversos roles, compromisos, propiedades, deberes, derechos y áreas que la sociedad determina a los sujetos acorde a su sexo biológico. Se da el hecho que el rol de producción es propio de los sujetos y el rol de reproducción que es propio de las mujeres.

Para Lamas (2009), el concepto “sexo” está referido a la diversidad biológica, fisiológica y de anatomía entre varones y mujeres. El término “género” permite comprender que lo que se cree como características de hombres y mujeres no tienen derivación del sexo de los sujetos, sino que están elaboradas desde el punto de vista cultural, mediante relaciones sociales.

Las personas aprenden comportamientos de acuerdo a modelos pre establecidos, tanto para hombres como para mujeres a lo largo del tiempo, mediante espacios sociales como la familia, el centro de trabajo, la institución educativa, instituciones sociales y recreativas, centros religiosos, los medios de comunicación, entre otros. Así se “aprende” a ser varones y a ser mujeres; lo que se entiende que, la identidad de género está en proceso de construcción.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

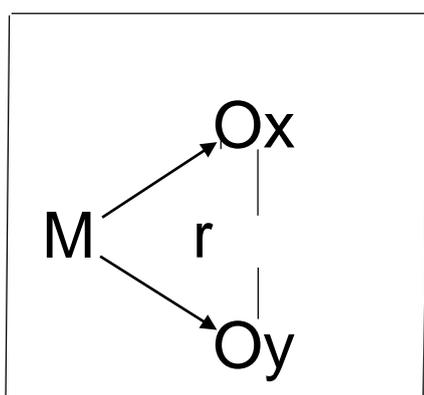
Asume el tipo de investigación básico o sustancial, de naturaleza descriptiva y de asociación, debido a que permite hacer descripciones de las variables de investigación.

La investigación correlacional tiene como propósito determinar la relación entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L, 2019.

El diseño que asume es descriptivo correlacional, esto se debe a que determina la relación existente entre las dos variables de investigación en una muestra representada por 120 docentes de la mencionada institución educativa.

Es una investigación no experimental de corte transversal en razón que describen la asociación entre dos variables de estudio en un tiempo determinado (Hernández *et al.*, 2014, p.152)

Asume el siguiente diagrama:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio

Ox : viene a ser la medición de la variable: Políticas educativas públicas

Oy : referida a la observación de la variable: Enfoque de género

r : representa el grado de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Políticas educativas públicas: constituyen la expresión de visiones e intereses a favor de grandes poblaciones y su forma final, es un reflejo de las luchas sociales entre los grandes grupos sociales de poder y los vulnerables que no han logrado hacer preponderar los derechos, ni sus intereses, Vercellino & Enrico (2006).

Variable 2: Enfoque de género: es la realidad de la sociedad y de la cultura, en cuanto a las conceptualizaciones de sexo y género, así como sus diversas manifestaciones en los diferentes contextos de la sociedad, de la cultura, del sector de la economía, así como aspectos étnicos e históricos Trejo *et al.*, (2015).

3.3 Población, muestra y muestreo

Para Hernández *et al.*, (2010) expresó que, “la población viene a ser el grupo de casos que tienen concordancia con determinadas especificaciones” (pág. 34). Las poblaciones están ubicadas sobre la base de determinadas características en cuanto a su contenido, al lugar y al espacio temporal.

En esta investigación, la población está conformada por todos los profesores de la institución educativa, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima, que son un total de 120 docentes, entre contratados y nombrados.

Siguiendo con Hernández *et al.* (2010), la muestra, “viene a ser un subgrupo de una población; es decir, se trata de un subconjunto de casos o sujetos que corresponden a un conjunto determinado por ciertas características al que se denomina población de estudio” (pág. 39).

En la presente investigación la muestra estuvo constituida por 120 profesores de la institución en mención, distrito de San Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima. Corresponde la muestra censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la medición de la variable: Políticas educativas públicas y la variable: Enfoque de género se empleó la técnica de la encuesta. En la encuesta el investigador no pretende transformar la realidad ni controlar lo observado; si no recoger información que le posibilite conocer opiniones, características o hechos a partir de plantear un conjunto de preguntas. Según Carrasco (2013), la encuesta viene a ser una técnica que permite explorar y recolectar datos en un trabajo de campo a través de la aplicación de instrumentos, que contienen preguntas abiertas o cerradas a los integrantes de la muestra de estudio.

Instrumentos

Se aplicaron como instrumentos, dos cuestionarios, a razón de uno para cada variable. Los dos instrumentos fueron sometidos a dos procesos de filtro, uno de ellos fue la validez de los instrumentos que fueron validados por el juicio de expertos; además de ello, pasó por la confiabilidad de la prueba estadística Alpha de Crombach, donde el primer instrumento presenta la confiabilidad de 0,962 y el segundo instrumento presenta la confiabilidad de 0,978.

3.5. Procedimientos

El proceso de investigación ha seguido el procedimiento siguiente:

1. Se elaboraron los instrumentos de colecta de datos para el trabajo de campo.
2. Se validaron los instrumentos mediante juicio de expertos y se sometieron a una prueba de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, en una prueba piloto.
3. Se aplicaron los instrumentos a la muestra de la investigación.
4. Se procedió a la tabulación de los datos en el software estadístico SPSS versión 23, mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencias y figuras.

5. Se analizaron e interpretaron las tablas de frecuencias y figuras.
6. Se construyó la tesis de grado.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos tabulados han sido analizados e interpretados con el SPSS versión 23, mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencias y figuras. Asimismo, se ejecutó la respectiva prueba de hipótesis, mediante la estadística inferencial y utilizando el estadígrafo Rho de Spearman por tratarse de variables cualitativas.

El método aplicado fue el cuantitativo, por tratarse de una investigación cuantitativa que subyace en el paradigma Positivista.

3.7. Aspectos éticos

Se ha tenido en cuenta durante el desarrollo de la investigación el respeto a las unidades de análisis (muestra), a la veracidad de los datos que se han obtenido en el trabajo de campo y en la construcción teórica de la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados de la variable: Políticas educativas públicas

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión gestión institucional en una institución educativa, S.J.L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Mala	22	18,3	18,3	18,3
Regular	67	55,8	55,8	74,2
Buena	31	25,8	25,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

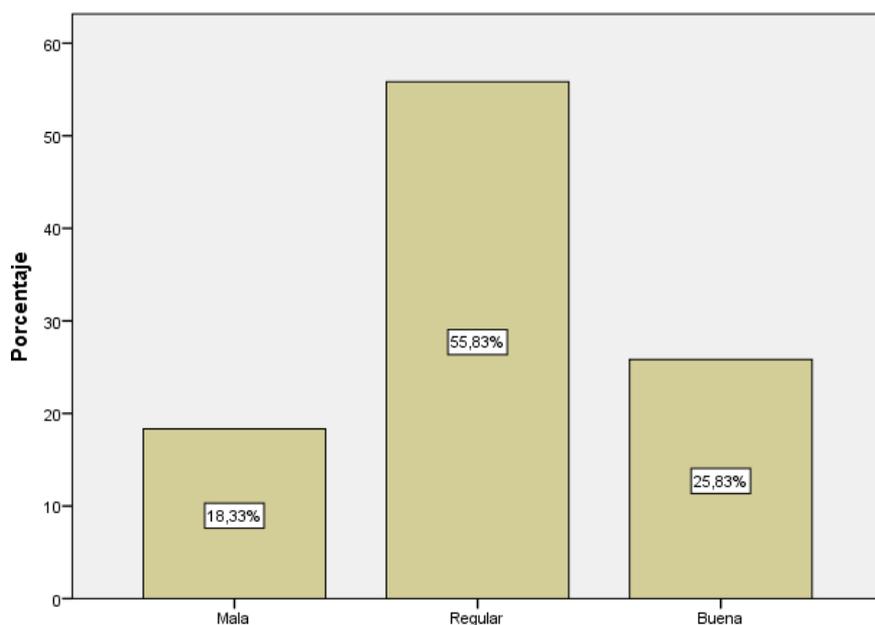


Figura 1. Distribución porcentual de la dimensión gestión institucional en una institución educativa, en una institución educativa, S.J.L.

Según el análisis, el 55,8% de los encuestados sostienen que la gestión institucional en el marco de las políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L.; un 25,8% considera que se cumple de manera óptima y el 18,3% señala que se hace en un nivel deficiente. Esto indica que la mayoría de

los docentes consideran que la gestión institucional no se realiza de manera óptima.

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión transversalización de las políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Mala	26	21,7	21,7	21,7
Regular	65	54,2	54,2	75,8
Buena	29	24,2	24,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

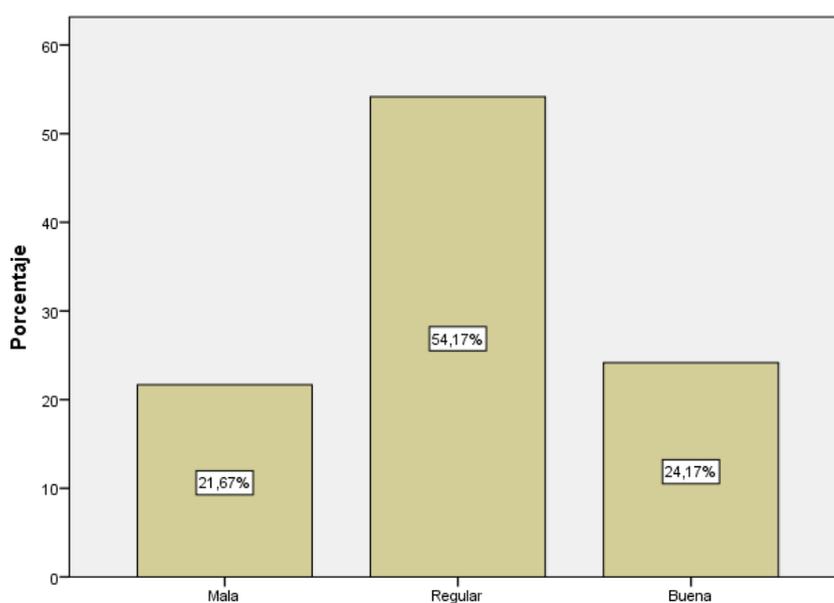


Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión transversalización de las políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L.

El 54,2% de los docentes encuestados consideran que la transversalización de las políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L se cumple en un nivel regular; en tanto, el 24,2% de los docentes lo ubican en un nivel óptimo y el 21,7% en un nivel deficiente. Esto indica que la mayoría de los encuestados señala que esta dimensión no se cumple en un nivel óptimo.

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Mala	24	20,0	20,0	20,0
Regular	66	55,0	55,0	75,0
Buena	30	25,0	25,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

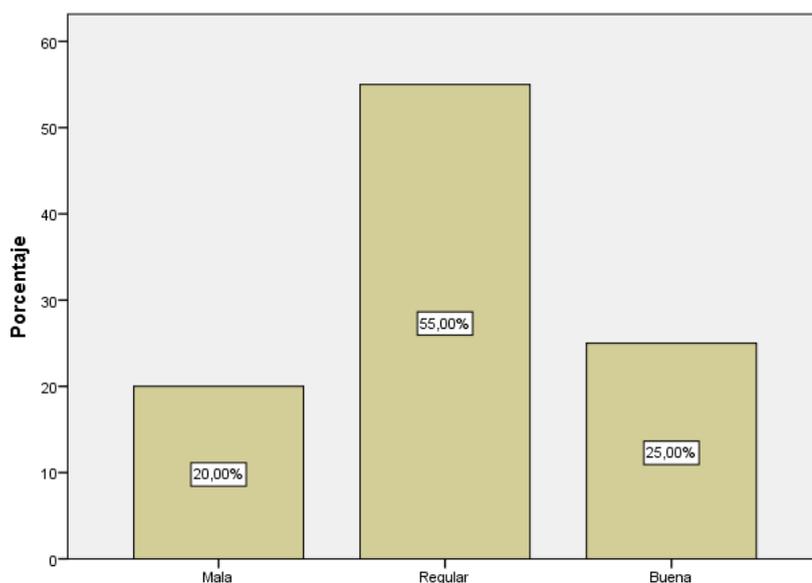


Figura 3. Distribución porcentual de la variable las políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L.

El 55% de los encuestados sostienen que las políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L se realizan en un nivel regular; seguido de un 25,8% que considera que se cumple de manera óptima y el 20% señala que se hace en un nivel deficiente. Esto indica que la mayoría de los docentes considera que las políticas educativas públicas no se desarrollan de manera óptima.

Resultados de la variable: Enfoque de género

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable enfoque de género referido a la misión/visión, objetivos y resultados en una institución educativa, S.J.L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Mala	21	17,5	17,5	17,5
Regular	69	57,5	57,5	75,0
Buena	30	25,0	25,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

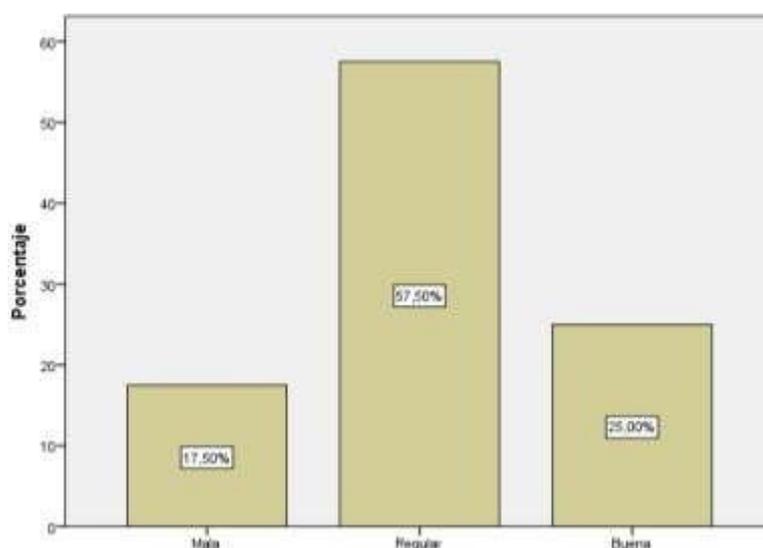


Figura 4. Distribución porcentual de la variable enfoque de género referido a la misión/visión, objetivos y resultados en una institución educativa, S.J.L.

En cuanto al enfoque de género, referido a la misión y visión, objetivos y resultados, se reporta que para el 57,5% de los docentes encuestados se dan en un nivel regular; para el 25% se da de manera óptima y para el 17,5% en un nivel deficiente. Esto indica que las tres cuartas partes de la muestra encuestada consideran que no se cumple bien esta dimensión del enfoque de género.

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable enfoque de género referido a la gestión de los procesos institucionales en una institución educativa, S.J.L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Mala	27	22,5	22,5	22,5
Regular	59	49,2	49,2	71,7
Buena	34	28,3	28,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

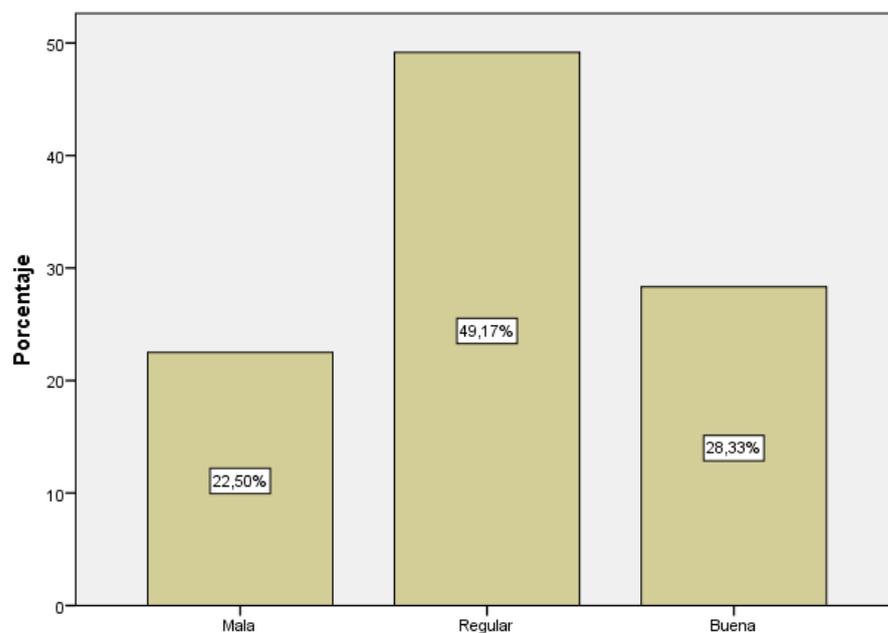


Figura 5. Distribución porcentual de la variable enfoque de género referido a la gestión de los procesos institucionales en una institución educativa, S.J.L.

Los datos de la tabla 7 dan cuenta que el 49,2% de los docentes encuestados en una institución educativa, S.J.L, considera que la gestión de los procesos institucional es regular; el 28,3% lo evalúa como buena y un 22,5% como mala. Esto significa que para la mayoría esta dimensión no es buena.

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable enfoque de género referido a la cultura organizacional en una institución educativa, S.J.L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	34	28,3	28,3	28,3
Regular	58	48,3	48,3	76,7
Buena	28	23,3	23,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

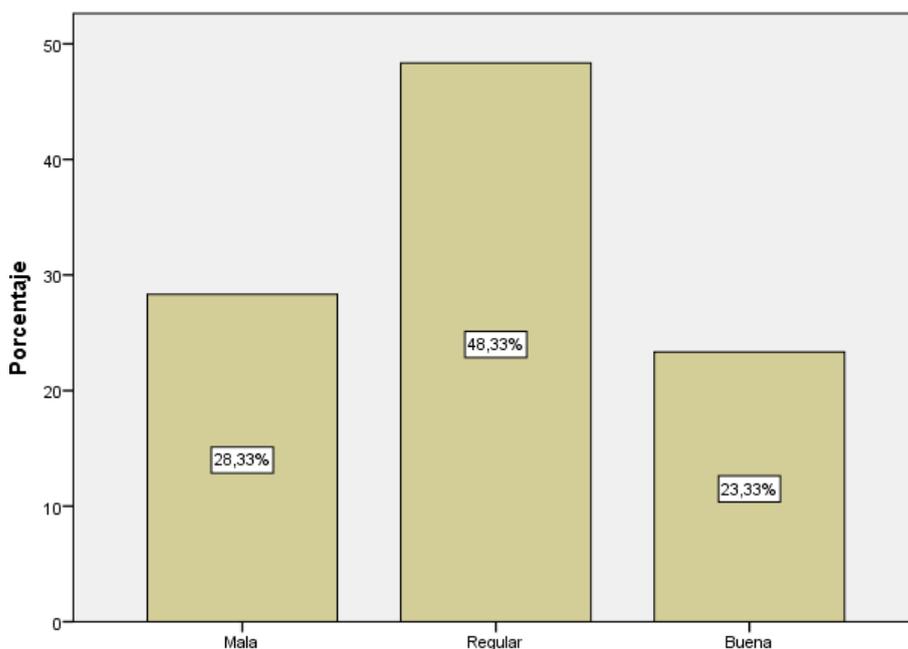


Figura 6. Distribución porcentual de la variable enfoque de género referido a la cultura organizacional en una institución educativa, S.J.L.

La investigación efectuada en el colegio Néstor Escudero Otero, referida a la cultura organizacional, reporta que para el 48,3% de los docentes encuestados se da en un nivel regular; para el 23,3% es buena y para el 28,3% es mala. Esto indica que las tres cuartas partes de los encuestados consideran que no es buena la cultura organizacional como dimensión del enfoque de género en dicha institución educativa.

Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable enfoque de género referido a las capacidades del personal en una institución educativa, S.J.L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Mala	32	26,7	26,7	26,7
Regular	53	44,2	44,2	70,8
Buena	35	29,2	29,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

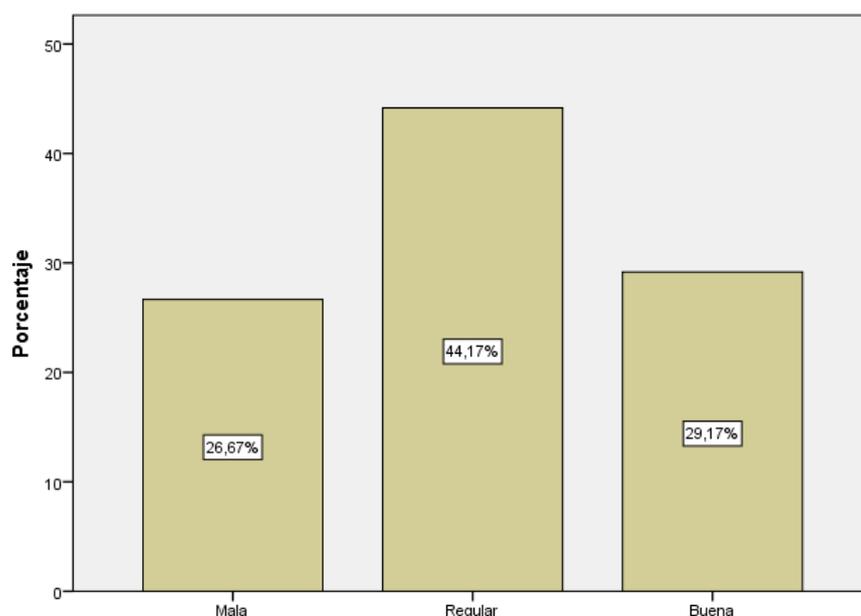


Figura 7. Distribución porcentual de la variable enfoque de género referido a las capacidades del personal en una institución educativa, S.J.L.

Un 44,2% de los docentes encuestados en una institución educativa, S.J.L, considera que la dimensión capacidades del personal es regular; el 29,2% lo evalúa como buena y un 26,7% considera que es mala. Esto significa que para la mayoría esta dimensión no es buena.

Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Mala	29	24,2	24,2	24,2
Regular	59	49,2	49,2	73,3
Buena	32	26,7	26,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

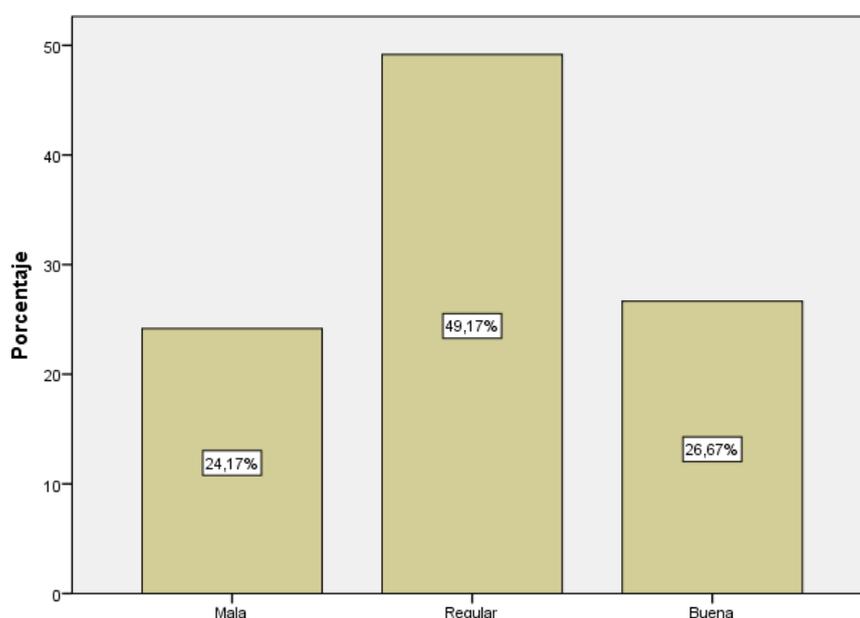


Figura 8. Distribución porcentual de la variable enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

La investigación arrojó que, en lo que respecta al enfoque de género, el 49,2% de los docentes encuestados se da en un nivel regular; para el 26,7% se da en un nivel óptimo y para el 24,2% se da en un nivel deficiente. Esto indica que la mayoría señala que el enfoque de género no se cumple en un nivel óptimo en dicha institución educativa.

Tabla 9

Tabulación cruzada entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

			VY: El enfoque de género			
			Malo	Regular	Bueno	Total
VX: Políticas educativas públicas	Mala	Recuento	23	0	1	24
		% del total	19,2%	0,0%	0,8%	20,0%
	Regular	Recuento	5	54	7	66
		% del total	4,2%	45,0%	5,8%	55,0%
	Buena	Recuento	1	5	24	30
		% del total	0,8%	4,2%	20,0%	25,0%
Total	Recuento	29	59	32	120	
	% del total	24,2%	49,2%	26,7%	100,0%	

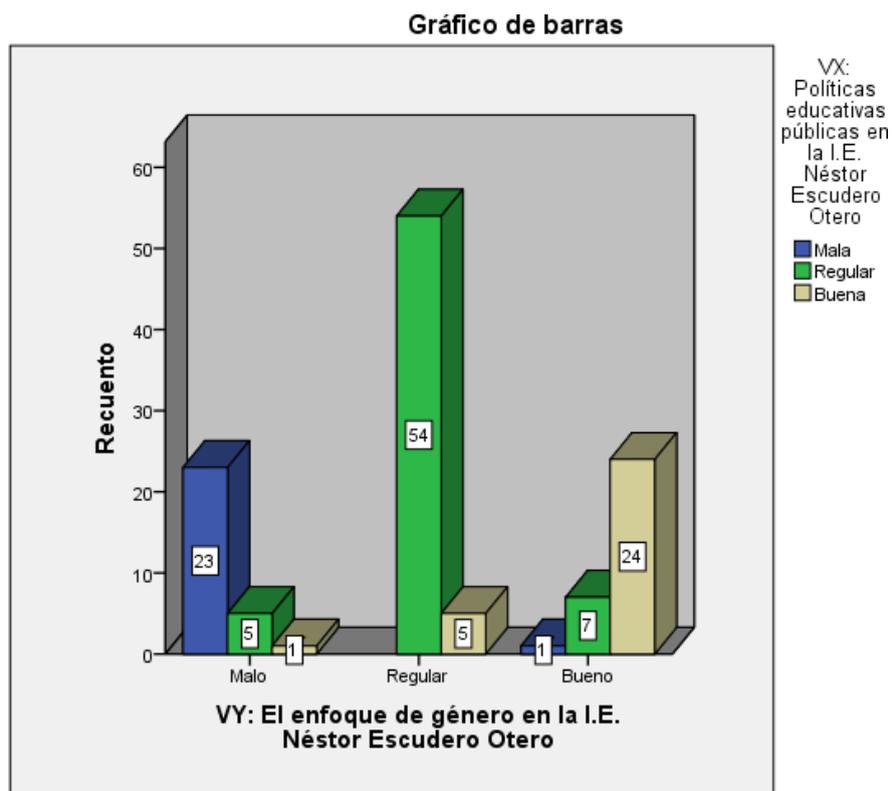


Figura 9. Cruce entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

Se observa que existe un grupo representativo del 54 % de los docentes que consideran que las políticas educativas públicas en una institución educativa, S.J.L son regular con respecto al enfoque de género, así mismo el 23 % indicaron que es malo.

Prueba de normalidad

Regla de decisión:

Si el valor $p < 0.05$ entonces no existe normalidad

Si valor $p > 0.05$ sí existe normalidad

Tabla 10

Prueba de Normalidad con Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		VX: Políticas educativas públicas	VY: El enfoque de género
N		120	120
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,05	2,03
	Desviación estándar	,672	,716
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,280	,247
	Positivo	,280	,247
	Negativo	-,270	-,244
Estadístico de prueba		,280	,247
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Según la prueba de normalidad, las variables de investigación presentan una significancia bilateral de 0,000 lo que indica que no existe normalidad en las variables: Políticas educativas públicas y enfoque de género, por lo que, para la prueba de hipótesis se elige un estadígrafo no paramétrico, en este caso se opta por el Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Existe una relación significativa entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019.

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta Ha

Tabla 11

Correlación entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

		VX: Políticas educativas públicas	VY: El enfoque de género
Rho de Spearman	VX: Políticas educativas públicas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,781**
		N	,000
<hr/>		120	120
	VY: El enfoque de género	Coeficiente de correlación	,781**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
<hr/>		120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los datos procesados con el Rho de Spearman arrojan la existencia de una relación estadísticamente significativa y positiva entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género ($r = 0,781$, donde $p < 0,05$) en una institución educativa, S.J.L. Al tenerse una significancia de 0,000 se rechaza la hipótesis nula, por lo que las políticas educativas públicas se relacionan de manera significativa con el enfoque de género. Los resultados se dan al 99% de intervalo de confianza.

Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre la gestión institucional de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L., 2019.

Tabla 12

Correlación entre las políticas educativas públicas, referidas a la gestión institucional, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

			X1: Gestión institucional	VY: El enfoque de género
Rho de Spearman	X1: Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	VY: El enfoque de género e	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados permiten demostrar la existencia de una relación moderada y positiva entre las políticas educativas públicas, referida a la gestión institucional, y el enfoque de género ($r = 0,521$, donde $p < 0,05$) en una institución educativa, S.J.L. Al tenerse una significancia de 0,000 se rechaza la hipótesis nula, por lo que la gestión institucional en el marco de las políticas

educativas públicas, se relaciona de manera significativa con el enfoque de género. Los resultados se dan al 99% de intervalo de confianza.

Tabla 13

Tabulación cruzada entre las políticas educativas públicas, referidas a la gestión institucional, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

		VY: El enfoque de género				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
X1: Gestión institucional	Mala	Recuento	17	1	4	22
		% del total	14,2%	0,8%	3,3%	18,3%
	Regular	Recuento	9	45	13	67
		% del total	7,5%	37,5%	10,8%	55,8%
	Buena	Recuento	3	13	15	31
		% del total	2,5%	10,8%	12,5%	25,8%
Total	Recuento	29	59	32	120	
	% del total	24,2%	49,2%	26,7%	100,0%	

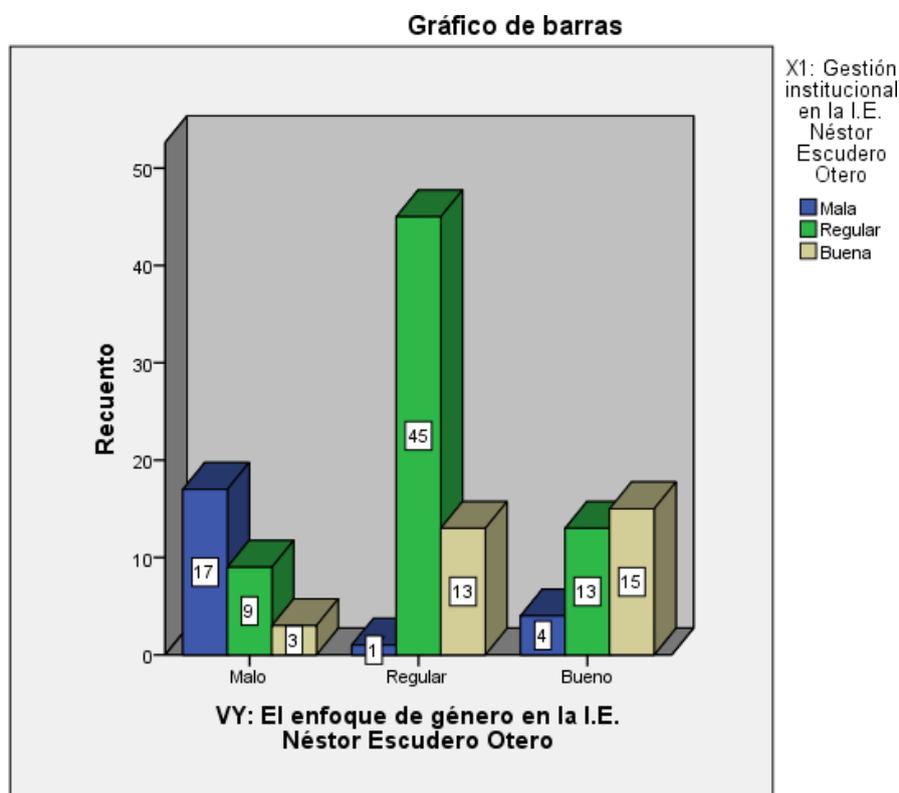


Figura 10. Cruce entre las políticas educativas públicas, referidas a la gestión institucional, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

Hipótesis específica 2:

Existe una relación significativa entre la transversalización de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019.

Tabla 14

Relación entre las políticas educativas públicas, referidas a la transversalización, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

		X2: Transversalización de las políticas educativas públicas		VY: El enfoque de género
Rho de	X2: Transversalización de las	Coeficiente de correlación	1,000	,633**
Spearman	políticas educativas públicas	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	VY: El enfoque de género	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reportó la existencia de una relación estadísticamente significativa y positiva entre las políticas educativas públicas, referida a la transversalización, y el enfoque de género ($r = 0,633$, donde $p < 0,05$) en una institución educativa, S.J.L.

Al tenerse una significancia de 0,000 se rechaza la hipótesis nula, por lo que la transversalización, en el marco de las políticas educativas públicas, se relaciona de manera significativa con el enfoque de género. Los resultados se dan al 99% de intervalo de confianza.

Tabla 15

Tabulación cruzada entre las políticas educativas públicas, referidas a la transversalización, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

		VY: El enfoque de género				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
X2: Transversalización de las políticas educativas públicas	Mala	Recuento	22	1	3	26
		% del total	18,3%	0,8%	2,5%	21,7%
	Regular	Recuento	5	46	14	65
		% del total	4,2%	38,3%	11,7%	54,2%
	Buena	Recuento	2	12	15	29
		% del total	1,7%	10,0%	12,5%	24,2%
Total		Recuento	29	59	32	120
		% del total	24,2%	49,2%	26,7%	100,0%

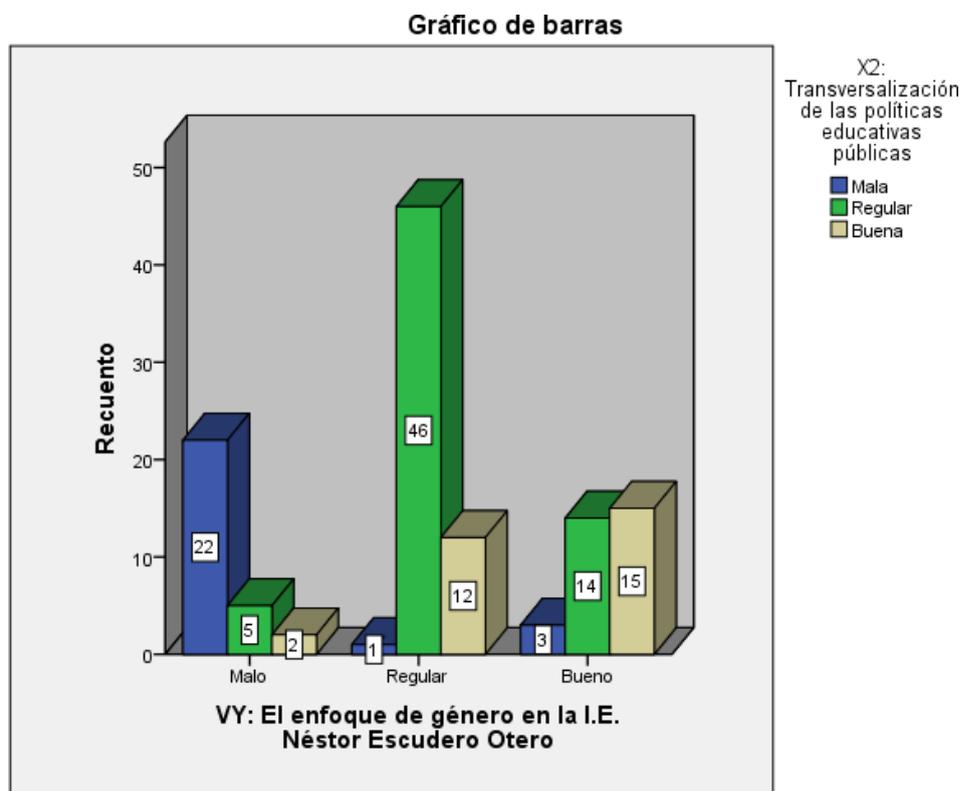


Figura 11. Cruce entre las políticas educativas públicas, referidas a la transversalización, y el enfoque de género en una institución educativa, S.J.L.

V. DISCUSIÓN

La investigación efectuada en una institución educativa, S.J.L, en una muestra representativa de 120 docentes, reportó la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa de $r = 0,781$ entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género, en las dimensiones de misión/visión, objetivos y resultados; gestión de los procesos institucionales; cultura organizacional; y, capacidades del personal de la organización.

Del mismo modo, se tiene una relación positiva, aunque moderada, entre las políticas educativas públicas, la que se refiere a la gestión institucional, con el enfoque de género ($r = 0,521$). Entre la transversalización en el marco de las políticas educativas públicas y el enfoque de género se reportó una relación positiva y estadísticamente significativa ($r = 0,633$). Se concluye que el enfoque de género no se está desarrollando de manera justa, sobre todo para revalorar el papel de las mujeres en la organización educativa.

Estos resultados coinciden con lo hallado por Trejo *et al.*, (2015) en el sentido que el enfoque de género en el campo de la educación no se cumple de manera equitativa, evidenciándose que no existe una adecuada promoción de igualdad, presumiendo diversas acciones que aún no han sido aplicadas ni desarrolladas. Se evidencia que el escenario de la mujer está muy atrasado con relación a quienes han emprendido diversas actividades específicas en su política pública y en la legislación.

En tanto, Hernández (2014) reportó que la incorporación de la perspectiva de género es entendida como un instrumento de importancia para que los varones participen de manera directa para que exista igualdad entre varones y mujeres; se dan importantes promesas de aplicar en todo el mundo, sin embargo, no se ha incorporado plenamente en las diversas instituciones. Trabajar con varones no significa que la terminación del avance social de las mujeres; contrariamente, significa atender coyunturalmente la problemática de

las desigualdades y las inequidades de la sociedad, las que actualmente afectan considerablemente a las mujeres.

De otro lado, en su investigación sobre la educación desde la visión de género, García (2012) encontró que los sujetos que han intervenido en la muestra de estudio demostraron que están en constante búsqueda de un contexto que sea compatible y que les permita ejercer sus conocimientos y destrezas, así como expresar sus valores y aptitudes, para diseñar su proyecto de vida.

Se encontró que es preciso conseguir mayor opción de feminizar a la sociedad, sin masculinizar a las mujeres, para que haya igualdad de oportunidades en los diversos campos de acción. Cotelo *et al.*, (2016) concluyen que la situación actual sobre el tema da cuenta la existencia de barreras culturales de género que no permiten una buena selección de personal para laborar en una organización, por lo que las políticas educativas públicas deben enfocar su labor en reducir o eliminar las barreras de género.

Por su parte, Pérez & Betancourt (2019) reportan que los métodos educativos que se dan en una institución educativa demandan la necesidad de fortalecer una cultura psicológica y pedagógica, así como científica y tecnológica, que esté en constante innovación en la formación de los futuros profesores de educación básica, como una forma de contribuir a la solución de la problemática de las deficiencias en el campo educativo, especialmente en las instituciones educativas, sobre todo en cuanto a las desigualdades de género. Existe la necesidad de la implantación de metodologías docentes e institucionales para que se brinde una mejor orientación en cuanto a la sexualidad con enfoque de género desde la programación curricular.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los datos obtenidos en la investigación reportan la existencia de una relación positiva y significativa entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género en una muestra de 120 docentes en una institución educativa, S.J.L. Al darse las políticas educativas públicas en un nivel regular se relacionan con el enfoque de género, que también se da mayormente en un nivel regular y referido a la misión/visión, objetivos y resultados; la gestión de los procesos institucionales; la cultura organizacional; y, las capacidades del personal que labora en dicha organización.

Segunda: Se reportó la existencia de una relación moderada positiva entre las políticas educativas públicas, referida a la gestión institucional, y el enfoque de género en la mencionada institución educativa. La gestión en el colegio, como un componente de las políticas educativas públicas, y que se concreta en un nivel regular, se relaciona al enfoque de género, el cual es desarrollado parcialmente y que aún se evidencia un trato desigualitario entre docentes varones y mujeres.

Tercera: La investigación arrojó una relación positiva y significativa entre las políticas educativas públicas, referida a la dimensión: transversalización, y el enfoque de género. Se demuestra que esta dimensión se cumple parcialmente y en un nivel regular, como componente de las políticas educativas pública en la mencionada institución educativa, la que se relaciona con el enfoque de género que se manifiesta en desigualdad, con tendencia a brindar mayor atención a los varones.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: La recomendación va para las autoridades en una institución educativa, S.J.L, a reorientar y replantear las políticas educativas públicas que tiendan a desarrollar mejor la gestión institucional y la transversalización de cara a la igualdad de género (varones y mujeres docentes) a fin de respetar la igualdad de oportunidades pedagógicas y laborales.

Segunda: La recomendación para las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de S.J.L. para que fomenten una cultura de igualdad de oportunidades en el personal docente de las instituciones educativas, específicamente en una institución educativa, en razón que se ha hallado que la equidad de género no se cumple, así tampoco las políticas educativas públicas de dicha institución están orientadas a este fin.

Tercera: Se sugiere a los docentes en general en una institución educativa, S.J.L, a realizar conversatorios y generar más canales de comunicación para reducir o, en el mejor de los casos, eliminar las barreras que no permiten la igualdad de género en el trabajo pedagógico y las oportunidades distintas sin distinción de sexo, a fin de desarrollar una cultura organizacional adecuada, una visión y misión que esté acorde a las políticas educativas del colegio, así como gestionar los procesos institucionales con todos los docentes y sin discriminación alguna.

REFERENCIAS

Andrenacci, L. & Repetto, F. (2007) *Universalismo, ciudadanía y estado en la política social Latinoamericana*. BID.

Arancibia, L. (2008). *Propuestas para el diálogo y la transformación educativa en América Latina y el Caribe*. Madrid, España: Federación internacional de fe y alegría. http://www.oei.es/pdf2/mejor_educ_mejor_sociedad.pdf

Asti, J., Nazario, B. & Iparraguirre, K. (2014). *Discriminación positiva: un acercamiento sobre la inclusión de la mujer en la política peruana a propósito de las cuotas de género*. Cuba. La Habana: Trabajo presentado en la XVIII Conferencia anual de la Asociación Latinoamericana y del Caribe de Derecho y Economía (Alacde).

Báez, M. (2016). Políticas públicas educativas en el contexto social colombiano de la década de los 70 del siglo XX. *Revista Suescún. Educação & Formação; Fortaleza-Ceará-Brasil (1)*1, pp. 65-87.

DOI:10.25053/edufor.v1i1.1605

<https://search.proquest.com/docview/2239652881/9B3FA8C765CB493D/PQ/2?accountid=37408>

Boneti, L. (2017). *Políticas públicas por dentro*. Clacso.

Chiara, M. & Di Virgilio, M. (2009). *La gestión de la política social: aspectos conceptuales y problemas*. UNGS/Prometeo.

Cotelo, S., Herrera, M. & Alarcón, A. (2016). Enfoque de género y políticas públicas. Una propuesta para el turismo en el destino Jardines del Rey - Cuba. *Revista Turismo y Sociedad, XVIII (4)*6 pp. 79-97. DOI: <http://dx.doi.org/10.18601/01207555.n18.05>.

Ecosoc (2007). Agreed Conclusions 1997/2 on “Mainstreaming a Gender Perspective Into All Policies and Programmes in the United Nations system”. D. C.

Finco, D. (2015). Igualdad de género en las instituciones educativas de la primera infancia brasileña. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* (13) 1, pp. 85-96.

<https://search.proquest.com/docview/1659935982/fulltextPDF/B9053D460D004D8DPQ/1?accountid=37408>

Fuentes, L. Y. (2006). Género, equidad y ciudadanía: análisis de las políticas educativas. *Revista Nomadas @ucentral.edu.co* (24) 13, pp. 22-35.

<https://search.proquest.com/docview/2046699812/fulltextPDF/2F2A703C577F4564PQ/1?accountid=37408>

Fundora, G., Caram, T., Zabala, M., Díaz, E. y Díaz, D. (2019). *La transversalidad del enfoque de equidad en la educación superior: la experiencia de la política institucional de FLACSO-Cuba*. Cuba, La Habana: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso).

García, R. (2012). La educación desde la perspectiva de género. *Revista Ensayos de la Facultad de Educación de Albacete* (23) 27, pp 45-63. <http://revistas.uclm.es/index.php/ensayos>.

Guerra, J. (2018). *Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú*. (Tesis de maestría). Perú, Lima: Universidad César Vallejo.

Hernández, I. (2014). El ser del varón y el diseño de políticas públicas e intervención social con perspectiva de género. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* (59) 222, pp. 187-210. Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (4ª Ed.). Mc Graw-Hill.

Instituto de Investigación Jurídica de la Facultad de Derecho y Ciencia Política (2017). *Violencia contra la mujer en el distrito de Santiago de Surco-Lima*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Lamas, M. (2015). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Papeles de Población*, 5(21), pp. 147-178. [http://www. redalyc .org/articulo .oa?id= 11202105](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202105).

Ministerio de la Mujer (2012). *Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas*. (2ª Ed.). Ausangate SAC.

Morgade, G. (2006). *Aprender a ser mujer, aprender a ser varón*. Novedades Educativas.

Pérez, A. & Betancourt, M. (2019). El enfoque de género desde la formación docente y su relación con la ciencia, la tecnología y la sociedad. *Revista Boletín Redipe*, (8) 3, pp. 200-208.

Ramos S. A., Málik, B. & Sánchez G., M. F. (2001). *Educar y orientar para la igualdad en razón de género*. Universidad Nacional de Educación.

Repetto, F. (2008). *Retos para la coordinación de la política social: los casos de la descentralización y la intersectorialidad*. UNGS/Prometeo.

Rico, B., Troncoso, E., López, M., Nigenda, G. & Langer, A. (2003). Políticas públicas en salud, género y mujer. *Caleidoscopio de la salud de México*. (8) 3, pp. 234-248.

Rivas, R. (2015). *La implementación del sistema nacional de indicadores de género del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables en los*

sectores de educación y defensa, entre los años 2012-2014. (Tesis de maestría). Perú, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://bit.do/etpCCú>

Taely, G. (2010). El nuevo paradigma de la complejidad y la educación: una mirada histórica. *Polis, Revista Latinoamericana* (9), 25, pp. 183-198.
http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682010000100010&script=sci_arttext distancia.

Trejo, M., Llaven, G. & Pérez, H. (2015). *El enfoque de género en la educación.* (Tesis de maestría). Cuba: Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos.

Vara-Horna, A. & López, D. (2017). *“Sí, pero no” La aceptación implícita de la violencia contra las mujeres en el Perú.* Lima, Perú: Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP.

Vassiliou, A. (2010). *Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa.* Ministerio de Educación de España.

Vercellino, S. & Enrico, L. (2006). De las políticas públicas a las prácticas educativas: la incidencia de la práctica del supervisor escolar. *Revista Complutense de Educación* (17), 2, pp. 93-104.

<https://search.proquest.com/docview/220900668/750A462B11B14BD0PQ/1?accountid=37408>

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

Estimado Docente:

El presente instrumento tiene por finalidad conocer su percepción respecto a las políticas públicas que se da en su institución educativa. El propósito es conocer en qué medida se cumple la gestión institucional y la transversalización de políticas públicas que garanticen el normal desarrollo de la institución educativa.

Instrucciones: Marque con una equis el número que más se acerca a su percepción.

Escala:

4	3	2	1
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Dimensiones	Ítems	Valoración			
	1. ¿Se debe planificar de manera consensuada los documentos de gestión en el colegio?	4	3	2	1
	2. ¿Debería los documentos de gestión, por ejemplo el PEI, identificar problemas de la institución de manera prioritaria?	4	3	2	1
	3. Sería adecuada la participación de la comunidad en la elaboración de algunos instrumentos de gestión institucional?	4	3	2	1
	4. ¿Debería haber compromiso y participación de los directivos de la institución en el diagnóstico que se hace?	4	3	2	1

Gestión Institucional	5. ¿La definición de los propósitos que se hace en los documentos de gestión debe ser de manera democrática?	4	3	2	1
	6. ¿Será óptimo definir los objetivos en los documentos de gestión de manera consensuada?	4	3	2	1
	7. ¿Los documentos de gestión tienen que considerar los resultados de las acciones que realizan los directivos con participación de la comunidad educativa?	4	3	2	1
	8. ¿La gestión institucional de los directivos siempre debe tener en cuenta el monitoreo y evaluación?	4	3	2	1
	9. ¿Debe existir un debate acerca de las normas y procedimientos con la comunidad educativa?	4	3	2	1
	10. ¿La política laboral o institucional debe ser aclarada y consensuada por los directivos y el personal en pleno?	4	3	2	1
	11. ¿La gestión institucional tiene que tomar en cuenta la formación o capacitación del personal docente y administrativo?	4	3	2	1
	12. ¿La gestión institucional debe considerar el cumplimiento de una cultura organizacional que sea adecuada y ventajosa para la institución?	4	3	2	1
	13. ¿Considera que el manejo de los recursos del colegio se gestiona de manera óptima por parte de los directivos y las comisiones?	4	3	2	1
	14. ¿La gestión institucional debe tener en cuenta presupuestos para que las comisiones o áreas realicen sus labores en bien de los alumnos?	4	3	2	1
	15. ¿La gestión institucional debe tomar en cuenta el consenso para el diseño de planes y proyectos en la institución educativa?	4	3	2	1
	16. ¿La planificación y ejecución de mecanismos deben ser necesarias para que se cumplan las políticas educativas en el colegio?	4	3	2	1
	17. ¿Las reglas claras son las que se toman en cuenta en la institución educativa para que pueda funcionar de manera óptima?	4	3	2	1

Transversalización	18. ¿Existen normas de igualdad de oportunidades en toda la comunidad educativa?	4	3	2	1
	19. ¿Debe existir en el colegio igualdad para varones y mujeres, sin distinción?	4	3	2	1
	20. ¿Los acuerdos que se toman en consenso deben ser respetados y sostenidos durante el tiempo cronogramado?	4	3	2	1
	21. ¿Si se dan modificaciones en las políticas de la institución éstas deberían hacerse de manera democrática?	4	3	2	1
	22. ¿Los acuerdos y medidas de cumplimiento deben realizarse de manera consensuada?	4	3	2	1
	23. ¿Los protocolos de acuerdos se toman en cuenta en la institución educativa como parte de la política institucional?	4	3	2	1
	24. ¿El Reglamento Interno y otros acuerdos se realizan y se cumplen de manera adecuada para beneficio de la comunidad educativa?	4	3	2	1
	25. ¿Deben existir determinadas pautas de comportamiento como parte de la política educativa del colegio para su buen funcionamiento?	4	3	2	1



CUESTIONARIO

Estimado Docente:

El presente instrumento tiene por finalidad conocer su percepción respecto al enfoque de género que se da en su institución educativa. El propósito es conocer en qué medida se cumple el respeto a la igualdad de género en las diversas dimensiones.

Instrucciones: Marque con una equis el número que más se acerca a su percepción.

Escala:

4	3	2	1
Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Dimensiones	Ítems	Valoración			
		4	3	2	1
Misión/ Visión, objetivos y resultados	1. ¿Hay una precisión clara acerca de la misión de la institución educativa?	4	3	2	1
	2. ¿Se considera en la visión de la institución educativa la igualdad y respeto del género?	4	3	2	1
	3. ¿Se tiene en cuenta el diagnóstico interno y del entorno de la institución educativa?	4	3	2	1
	4. ¿Los objetivos consideran y se refieren explícitamente a las necesidades de las mujeres y los hombres?	4	3	2	1
	5. ¿Existe voluntad en la institución educativa para tener en cuenta el enfoque de género?	4	3	2	1
	6. ¿La visión, misión, objetivos y resultados prestan atención a la igualdad de género?	4	3	2	1
	7. ¿Se debería incorporar el enfoque de género en los objetivos de la institución educativa?	4	3	2	1

Gestión de los procesos institucionales	8. ¿Se tiene en cuenta en la institución educativa la gestión de los recursos e integran la comisión tanto varones como mujeres?	4	3	2	1
	9. ¿Se promueve la comunicación de la igualdad de género en la gestión insitucional?	4	3	2	1
	10. ¿El trato de los directivos a los miembros de la organización es igual para hombres y mujeres?	4	3	2	1
	11. ¿La gestión de los procesos institucionales considera como equipo tanto a varones como a mujeres, sin distinción?	4	3	2	1
	12. ¿Debe existir responsabilidades para la supervisión de la integración del enfoque de género en la institución educativa?	4	3	2	1
	13. ¿Se llevan a cabo políticas de igualdad de condiciones dirigidas a las mujeres y varones?	4	3	2	1
	14. ¿Se dan reconocimientos o estímulos a docentes que destacan sin condición de género?	4	3	2	1
Cultura organizacional	15. ¿Se respeta a las personas, varones y mujeres, basada en principios y valores favorables a la igualdad de género?	4	3	2	1
	16. ¿Tanto hombres como mujeres muestran una conducta respetuosa ante las diferencias de género?	4	3	2	1
	17. ¿Se reprueban las actitudes que menoscaban la dignidad e imagen de la mujer (comentarios en doble sentido, bromas basadas en estereotipos de género y referencias al cuerpo de la mujer)?	4	3	2	1
	18. ¿Se sancionan las situaciones de acoso sexual en el ambiente de trabajo?	4	3	2	1
	19. ¿El personal tiene una actitud proactiva para abordar asuntos de género en su quehacer institucional?	4	3	2	1
	20. ¿Se promueve el uso de un lenguaje igualitario tanto para varones como mujeres en las comunicaciones orales y escritas?	4	3	2	1
Capacidades del personal	21. ¿Debería existir personal capacitado para el desarrollo de intervenciones con enfoque de género?	4	3	2	1

	22. ¿Se debe brindar asistencia técnica al personal para que atienda las necesidades de las personas para igualdad de condiciones?	4	3	2	1
	23. ¿Se cuenta con recursos económicos para la capacitación del personal en temas de igualdad de género?	4	3	2	1
	24. ¿Debería el personal recibir capacitaciones especializadas en planificación, monitoreo y evaluación con enfoque de género?	4	3	2	1
	25. ¿Se debe garantizar la participación igualitaria entre hombres y mujeres en las capacitaciones?	4	3	2	1

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumento: Políticas Educativas Públicas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Gestión1	72,42	208,265	,355	,963
Gestión2	72,50	195,909	,718	,960
Gestión3	72,42	198,265	,659	,961
Gestión4	72,33	200,424	,613	,961
Gestión5	72,67	199,152	,610	,961
Gestión6	72,92	193,902	,652	,961
Gestión7	72,42	192,629	,804	,959
Gestión8	72,83	194,697	,626	,961
Gestión9	72,00	200,727	,720	,960
Gestión10	72,42	202,992	,667	,961
Gestión11	72,08	195,538	,857	,959
Gestión12	72,33	193,333	,825	,959
Gestión13	72,25	199,841	,712	,960
Gestión14	72,25	202,568	,574	,961
Gestión15	72,67	200,061	,665	,960
Transver16	72,83	201,970	,542	,962
Transver17	72,42	197,720	,797	,959
Transver18	72,33	196,061	,816	,959
Transver19	72,42	197,902	,787	,959
Transver20	72,25	195,659	,790	,959
Transver21	72,33	197,879	,731	,960
Transver22	72,33	197,879	,731	,960
Transver23	72,33	200,606	,726	,960
Transver24	72,08	193,356	,837	,959
Transver25	72,17	199,788	,678	,960

Instrumento: Enfoque de género

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Misión1	71,92	197,538	,704	,977
Misión2	71,50	187,364	,795	,977
Misión3	71,75	197,114	,698	,977
Misión4	71,75	192,386	,799	,977
Misión5	71,92	189,720	,821	,976
Misión6	71,67	191,515	,781	,977
Proceso7	71,50	196,091	,513	,979
Proceso8	71,83	194,333	,779	,977
Proceso9	71,50	195,000	,801	,977
Proceso10	71,58	188,265	,888	,976
Proceso11	71,67	198,606	,718	,977
Proceso12	71,83	197,424	,802	,977
Proceso13	71,58	191,902	,849	,976
Proceso14	71,58	191,902	,849	,976
Cultura15	71,42	197,174	,639	,978
Cultura16	71,67	193,879	,804	,977
Cultura17	72,00	193,091	,916	,976
Cultura18	71,83	189,788	,864	,976
Cultura19	72,00	193,091	,916	,976
Cultura20	72,08	190,629	,840	,976
Capacid21	72,00	192,909	,755	,977
Capacid22	72,00	188,727	,833	,976
Capacid23	71,58	191,902	,849	,976
Capacid24	71,83	193,242	,840	,976
Capacid25	72,00	193,091	,916	,976

Operacionalización de la variable: Políticas educativas públicas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel de rango
X ₁ : Gestión institucional	• Planificar	1	Siempre: 4	Buena
	• Identificar el problema	2	A veces: 3	[43 - 56]
	• Diagnosticar	3	Casi nunca: 2	Regular [29 - 42]
	• Definir propósitos	4	Nunca: 1	Mala
	• Definir objetivos	5		[14 - 28]
	• Mostrar resultados	6		
	• Monitorear y evaluar	7		
	• Normatividad procedimental	8		
	• Política de trabajo	9		
	• Formación de trabajadores	10		
	• Cultura de la organización	11		
	• Manejo de recursos	12		
	• Presupuestos	13		
	• Diseñar planes y proyectos	14		
	• Mecanismos explícitos	15		
	• Reglas claras	16		
	X ₂ : Transversalización	• Normas de igualdad	17	
• Políticas de igualdad		18		[34 - 44]
• Sostenibilidad de acuerdos		19		Regular [23 - 33]
• Modificación de dispositivos adversos		20		Mala
• Acuerdos y medidas de cumplimiento		21		[11 - 22]
• Protocolos de acuerdos		22		
• Reglamentos		23		
		24		
		25		

Operacionalización de la variable: Enfoque de género

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel de rango	
Y ₁ : Misión/ Visión, objetivos y resultados	• Precisión de la misión	1	Muy de acuerdo: 4	Buena [31 - 40]	
	• Precisión de la visión				
	• Diagnóstico de objetivos	2	De acuerdo: 3	Regular [21 - 30]	
	• Voluntad política				
	• Análisis de los resultados	3	En desacuerdo: 2	Mala [10 - 20]	
	• Incorporación de enfoque de género	4			
• Mecanismos de incorporación	5 6				
Y ₂ : Gestión de los procesos instituciona- -les	• Supervisión del enfoque	7	Muy en desacuerdo: 1	Buena [31 - 40]	
	• Políticas de acción del enfoque				
	• Incentivos y reconocimientos	8 9	Regular [21 - 30]		
	• Procesos acorde al enfoque de género	10 11			
	• Principios y valores	12		Mala [10 - 20]	
	• Conducta respetuosa a la persona				
Y ₃ : Cultura organizacio- -nal	• Preservación de dignidad de la mujer	13 14		Buena [28 - 36]	
	• Sanciones a acoso sexual				
	• Actitud proactiva	15 16	Regular [19 - 27]		
	• Lenguaje inclusivo				
	• Personal capacitado	17 18 19 20	Mala [9 - 18]		
	• Asistencia técnica				
• Recursos presupuestales					
• Capacitación de personal					
Y ₄ Capacidad es del personal	• Participación igualitaria	19		Buena [28 - 36]	
	• Apoyo para la capacitación	20			
		21			Regular [19 - 27]
		22			Regular [19 - 27]
		23			Mala [9 - 18]
	24	Mala [9 - 18]			
	25				

Matriz de consistencia

Título: POLÍTICAS EDUCATIVAS PÚBLICAS Y ENFOQUE DE GÉNERO SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES DE LA I.E. NÉSTOR ESCUDERO, UGEL 05, 2019

Autor: Gabriela Mercedes Idone Espinoza

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES				
General	General	General	Variable 1: Políticas educativas públicas				
¿Cómo se relaciona las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019?	Determinar la relación entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019.	Existe una relación significativa entre las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			X ₁ : Gestión institucional	Planificar Identificar el problema Diagnosticar Definir propósitos Definir objetivos Mostrar resultados Monitorear y evaluar Normatividad procedimental Política de trabajo Formación de trabajadores Cultura de la organización Manejo de recursos Presupuestos Diseñar planes y proyectos	1 - 15	Siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Buena Regular Mala
			X ₂ : Transversalización	Mecanismos explícitos Reglas claras Normas de igualdad Políticas de igualdad Sostenibilidad de acuerdos Modificación de dispositivos adversos Acuerdos y medidas de cumplimiento Protocolos de acuerdos Reglamentos	16 - 25		
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2: Enfoque de género				
a) ¿Cómo se relaciona la gestión institucional de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución	a) Determinar la relación entre la gestión institucional de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una	a) Existe una relación significativa entre la gestión institucional de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos

<p>educativa, S.J.L, 2019?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la transversalización de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019?</p>	<p>institución educativa, S.J.L, 2019.</p> <p>b) Determinar la relación entre la transversalización de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019.</p>	<p>docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019.</p> <p>b) Existe una relación significativa entre la transversalización de las políticas educativas públicas y el enfoque de género, según la percepción de los docentes en una institución educativa, S.J.L, 2019.</p>	<p>Y₁: Misión/ Visión, objetivos y resultados</p>	<p>Precisión de la misión Precisión de la visión Diagnóstico de objetivos Voluntad política Análisis de los resultados</p>	1 - 6	<p>Muy de acuerdo: 4</p> <p>De acuerdo: 3</p> <p>En desacuerdo: 2</p> <p>Muy en desacuerdo: 1</p>	<p>Buena Regular Mala</p>
			<p>Y₂: Gestión de los procesos institucionales</p>	<p>Incorporación de enfoque de género Mecanismos de incorporación Supervisión del enfoque Políticas de acción del enfoque Incentivos y reconocimientos Procesos acorde al enfoque de género</p>	7 - 14		
			<p>Y₃: Cultura organizacional</p>	<p>Principios y valores Conducta respetuosa a la persona Preservación de dignidad de la mujer Sanciones a acoso sexual Actitud proactiva Lenguaje inclusivo</p>	15 - 20		
			<p>Y₄: Capacidades del personal</p>	<p>Personal capacitado Asistencia técnica Recursos presupuestales Capacitación de personal Participación igualitaria Apoyo para la capacitación</p>	21 - 25		

Certificado de validez de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional								
1	1. ¿Se debe planificar de manera consensuada los documentos de gestión en el colegio?	✓		✓		✓		
2	2. ¿Debería los documentos de gestión, por ejemplo el PEI, identificar problemas de la institución de manera prioritaria?	✓		✓		✓		
3	3. Sería adecuada la participación de la comunidad en la elaboración de algunos instrumentos de gestión institucional?	✓		✓		✓		
4	4. ¿Debería haber compromiso y participación de los directivos de la institución en el diagnóstico que se hace?	✓		✓		✓		
5	5. ¿La definición de los propósitos que se hace en los documentos de gestión debe ser de manera democrática?	✓		✓		✓		
6	6. ¿Será óptimo definir los objetivos en los documentos de gestión de manera consensuada?	✓		✓		✓		
7	7. ¿Los documentos de gestión tienen que considerar los resultados de las acciones que realizan los directivos con participación de la comunidad educativa?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	8. ¿La gestión institucional de los directivos siempre debe tener en cuenta el monitoreo y evaluación?	✓		✓		✓		
9	9. ¿Debe existir un debate acerca de las normas y procedimientos con la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
10	10. ¿La política laboral o institucional debe ser aclarada y consensuada por los directivos y el personal en pleno?	✓		✓		✓		
11	11. ¿La gestión institucional tiene que tomar en cuenta la formación o capacitación del personal docente y administrativo?	✓		✓		✓		
12	12. ¿La gestión institucional debe considerar el cumplimiento de una cultura organizacional que sea adecuada y ventajosa para la institución?	✓		✓		✓		
13	13. ¿Considera que el manejo de los recursos del colegio se gestiona de manera óptima por parte de los directivos y las comisiones?	✓		✓		✓		
14	14. ¿La gestión institucional debe tener en cuenta presupuestos para que las comisiones o áreas realicen sus labores en bien de los alumnos?	✓		✓		✓		

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho...22...de...Junio.....del 2019


.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS PÚBLICAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Misión/ Visión, objetivos y resultados							
1	1. ¿Hay una precisión clara acerca de la misión de la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	2. ¿Se considera en la visión de la institución educativa la igualdad y respeto del género?	✓		✓		✓		
3	3. ¿Se tiene en cuenta el diagnóstico interno y del entorno de la institución educativa?	✓		✓		✓		
4	4. ¿Los objetivos consideran y se refieren explícitamente a las necesidades de las mujeres y los hombres?	✓		✓		✓		
5	5. ¿Existe voluntad en la institución educativa para tener en cuenta el enfoque de género?	✓		✓		✓		
6	6. ¿La visión, misión, objetivos y resultados prestan atención a la igualdad de género?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Gestión de los procesos institucionales							
7	7. ¿Se debería incorporar el enfoque de género en los objetivos de la institución educativa?	✓		✓		✓		
8	8. ¿Se tiene en cuenta en la institución educativa la gestión de los recursos e integran la comisión tanto varones como mujeres?	✓		✓		✓		
9	9. ¿Se promueve la comunicación de la igualdad de género en la gestión insitucional?	✓		✓		✓		
10	10. ¿El trato de los directivos a los miembros de la organización es igual para hombres y mujeres?	✓		✓		✓		
11	11. ¿La gestión de los procesos institucionales considera como equipo tanto a varones como a mujeres, sin distinción?	✓		✓		✓		
12	12. ¿Debe existir responsabilidades para la supervisión de la integración del enfoque de género en la institución educativa?	✓		✓		✓		
13	13. ¿Se llevan a cabo políticas de igualdad de condiciones dirigidas a las mujeres y varones?	✓		✓		✓		
14	14. ¿Se dan reconocimientos o estímulos a docentes que destacan sin condición de género?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Cultura organizacional		Si	No	Si	No	Si	No
15	15. ¿Se respeta a las personas, varones y mujeres, basada en principios y valores favorables a la igualdad de género?	✓		✓		✓	
16	16. ¿Tanto hombres como mujeres muestran una conducta respetuosa ante las diferencias de género?	✓		✓		✓	
17	17. ¿Se reprueban las actitudes que menoscaban la dignidad e imagen de la mujer (comentarios en doble sentido, bromas basadas en estereotipos de género y referencias al cuerpo de la mujer)?	✓		✓		✓	
18	18. ¿Se sancionan las situaciones de acoso sexual en el ambiente de trabajo?	✓		✓		✓	
19	19. ¿El personal tiene una actitud proactiva para abordar asuntos de género en su quehacer institucional?	✓		✓		✓	
20	20. ¿Se promueve el uso de un lenguaje igualitario tanto para varones como mujeres en las comunicaciones orales y escritas?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Capacidades del personal		Si	No	Si	No	Si	No
21	21. ¿Debería existir personal capacitado para el desarrollo de intervenciones con enfoque de género?	✓		✓		✓	
22	22. ¿Se debe brindar asistencia técnica al personal para que atienda las necesidades de las personas para igualdad de condiciones?	✓		✓		✓	
23	23. ¿Se cuenta con recursos económicos para la capacitación del personal en temas de igualdad de género?	✓		✓		✓	
24	24. ¿Debería el personal recibir capacitaciones especializadas en planificación, monitoreo y evaluación con enfoque de género?	✓		✓		✓	
25	25. ¿Se debe garantizar la participación igualitaria entre hombres y mujeres en las capacitaciones?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MSAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho...22...de...Junio.....del



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS PÚBLICAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Misión/ Visión, objetivos y resultados							
1	1. ¿Hay una precisión clara acerca de la misión de la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	2. ¿Se considera en la visión de la institución educativa la igualdad y respeto del género?	✓		✓		✓		
3	3. ¿Se tiene en cuenta el diagnóstico interno y del entorno de la institución educativa?	✓		✓		✓		
4	4. ¿Los objetivos consideran y se refieren explícitamente a las necesidades de las mujeres y los hombres?	✓		✓		✓		
5	5. ¿Existe voluntad en la institución educativa para tener en cuenta el enfoque de género?	✓		✓		✓		
6	6. ¿La visión, misión, objetivos y resultados prestan atención a la igualdad de género?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Gestión de los procesos institucionales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	7. ¿Se debería incorporar el enfoque de género en los objetivos de la institución educativa?	✓		✓		✓		
8	8. ¿Se tiene en cuenta en la institución educativa la gestión de los recursos e integran la comisión tanto varones como mujeres?	✓		✓		✓		
9	9. ¿Se promueve la comunicación de la igualdad de género en la gestión insitucional?	✓		✓		✓		
10	10. ¿El trato de los directivos a los miembros de la organización es igual para hombres y mujeres?	✓		✓		✓		
11	11. ¿La gestión de los procesos institucionales considera como equipo tanto a varones como a mujeres, sin distinción?	✓		✓		✓		
12	12. ¿Debe existir responsabilidades para la supervisión de la integración del enfoque de género en la institución educativa?	✓		✓		✓		
13	13. ¿Se llevan a cabo políticas de igualdad de condiciones dirigidas a las mujeres y varones?	✓		✓		✓		
14	14. ¿Se dan reconocimientos o estímulos a docentes que destacan sin condición de género?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Cultura organizacional		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Se respeta a las personas, varones y mujeres, basada en principios y valores favorables a la igualdad de género?	✓		✓		✓	
16	¿Tanto hombres como mujeres muestran una conducta respetuosa ante las diferencias de género?	✓		✓		✓	
17	¿Se reprueban las actitudes que menoscaban la dignidad e imagen de la mujer (comentarios en doble sentido, bromas basadas en estereotipos de género y referencias al cuerpo de la mujer)?	✓		✓		✓	
18	¿Se sancionan las situaciones de acoso sexual en el ambiente de trabajo?	✓		✓		✓	
19	¿El personal tiene una actitud proactiva para abordar asuntos de género en su quehacer institucional?	✓		✓		✓	
20	¿Se promueve el uso de un lenguaje igualitario tanto para varones como mujeres en las comunicaciones orales y escritas?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Capacidades del personal		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Debería existir personal capacitado para el desarrollo de intervenciones con enfoque de género?	✓		✓		✓	
22	¿Se debe brindar asistencia técnica al personal para que atienda las necesidades de las personas para igualdad de condiciones?	✓		✓		✓	
23	¿Se cuenta con recursos económicos para la capacitación del personal en temas de igualdad de género?	✓		✓		✓	
24	¿Debería el personal recibir capacitaciones especializadas en planificación, monitoreo y evaluación con enfoque de género?	✓		✓		✓	
25	¿Se debe garantizar la participación igualitaria entre hombres y mujeres en las capacitaciones?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENTE
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

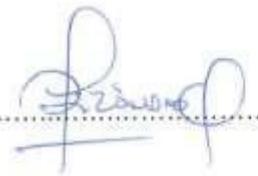
Apellidos y nombres del juez validador: LINDORO CRISPIN ROMER DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: DOCENTE Y GESTOR EDUCATIVO

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho...22....de...Junio.....del


.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENFOQUE DE GÈNERO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional							
1	1. ¿Se debe planificar de manera consensuada los documentos de gestión en el colegio?	✓		✓		✓		
2	2. ¿Debería los documentos de gestión, por ejemplo el PEI, identificar problemas de la institución de manera prioritaria?	✓		✓		✓		
3	3. Sería adecuada la participación de la comunidad en la elaboración de algunos instrumentos de gestión institucional?	✓		✓		✓		
4	4. ¿Debería haber compromiso y participación de los directivos de la institución en el diagnóstico que se hace?	✓		✓		✓		
5	5. ¿La definición de los propósitos que se hace en los documentos de gestión debe ser de manera democrática?	✓		✓		✓		
6	6. ¿Será óptimo definir los objetivos en los documentos de gestión de manera consensuada?	✓		✓		✓		
7	7. ¿Los documentos de gestión tienen que considerar los resultados de las acciones que realizan los directivos con participación de la comunidad educativa?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	8. ¿La gestión institucional de los directivos siempre debe tener en cuenta el monitoreo y evaluación?	✓		✓		✓		
9	9. ¿Debe existir un debate acerca de las normas y procedimientos con la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
10	10. ¿La política laboral o institucional debe ser aclarada y consensuada por los directivos y el personal en pleno?	✓		✓		✓		
11	11. ¿La gestión institucional tiene que tomar en cuenta la formación o capacitación del personal docente y administrativo?	✓		✓		✓		
12	12. ¿La gestión institucional debe considerar el cumplimiento de una cultura organizacional que sea adecuada y ventajosa para la institución?	✓		✓		✓		
13	13. ¿Considera que el manejo de los recursos del colegio se gestiona de manera óptima por parte de los directivos y las comisiones?	✓		✓		✓		
14	14. ¿La gestión institucional debe tener en cuenta presupuestos para que las comisiones o áreas realicen sus labores en bien de los alumnos?	✓		✓		✓		

15	15. ¿La gestión institucional debe tomar en cuenta el consenso para el diseño de planes y proyectos en la institución educativa?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: Transversalización	Si	No	Si	No	Si	No
16	16. ¿La planificación y ejecución de mecanismos deben ser necesarias para que se cumplan las políticas educativas en el colegio?	✓		✓		✓	
17	17. ¿Las reglas claras son las que se toman en cuenta en la institución educativa para que pueda funcionar de manera óptima?	✓		✓		✓	
18	18. ¿Existen normas de igualdad de oportunidades en toda la comunidad educativa?	✓		✓		✓	
19	19. ¿Debe existir en el colegio igualdad para varones y mujeres, sin distinción?	✓		✓		✓	
20	20. ¿Los acuerdos que se toman en consenso deben ser respetados y sostenidos durante el tiempo cronogramado?	✓		✓		✓	
21	21. ¿Si se dan modificaciones en las políticas de la institución éstas deberían hacerse de manera democrática?	✓		✓		✓	
22	22. ¿Los acuerdos y medidas de cumplimiento deben realizarse de manera consensuada?	Si	No	Si	No	Si	No
23	23. ¿Los protocolos de acuerdos se toman en cuenta en la institución educativa como parte de la política institucional?	✓		✓		✓	
24	24. ¿El Reglamento Interno y otros acuerdos se realizan y se cumplen de manera adecuada para beneficio de la comunidad educativa?	✓		✓		✓	
25	25. ¿Deben existir determinadas pautas de comportamiento como parte de la política educativa del colegio para su buen funcionamiento?	✓		✓		✓	
24	16. ¿La planificación y ejecución de mecanismos deben ser necesarias para que se cumplan las políticas educativas en el colegio?	✓		✓		✓	
25	17. ¿Las reglas claras son las que se toman en cuenta en la institución educativa para que pueda funcionar de manera óptima?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIAS.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPIN ROYAL DNI: 09537022

Grado y Especialidad del validador: DO CENSA Y GESTION EDUCATIVA

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho...22...de...Junio.....del 2019


.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional								
1	1. ¿Se debe planificar de manera consensuada los documentos de gestión en el colegio?	✓		✓		✓		
2	2. ¿Debería los documentos de gestión, por ejemplo el PEI, identificar problemas de la institución de manera prioritaria?	✓		✓		✓		
3	3. Sería adecuada la participación de la comunidad en la elaboración de algunos instrumentos de gestión institucional?	✓		✓		✓		
4	4. ¿Debería haber compromiso y participación de los directivos de la institución en el diagnóstico que se hace?	✓		✓		✓		
5	5. ¿La definición de los propósitos que se hace en los documentos de gestión debe ser de manera democrática?	✓		✓		✓		
6	6. ¿Será óptimo definir los objetivos en los documentos de gestión de manera consensuada?	✓		✓		✓		
7	7. ¿Los documentos de gestión tienen que considerar los resultados de las acciones que realizan los directivos con participación de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
8	8. ¿La gestión institucional de los directivos siempre debe tener en cuenta el monitoreo y evaluación?	✓		✓		✓		
9	9. ¿Debe existir un debate acerca de las normas y procedimientos con la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
10	10. ¿La política laboral o institucional debe ser aclarada y consensuada por los directivos y el personal en pleno?	✓		✓		✓		
11	11. ¿La gestión institucional tiene que tomar en cuenta la formación o capacitación del personal docente y administrativo?	✓		✓		✓		
12	12. ¿La gestión institucional debe considerar el cumplimiento de una cultura organizacional que sea adecuada y ventajosa para la institución?	✓		✓		✓		
13	13. ¿Considera que el manejo de los recursos del colegio se gestiona de manera óptima por parte de los directivos y las comisiones?	✓		✓		✓		

14	¿La gestión institucional debe tener en cuenta presupuestos para que las comisiones o áreas realicen sus labores en bien de los alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿La gestión institucional debe tomar en cuenta el consenso para el diseño de planes y proyectos en la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 2: Transversalización	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿La planificación y ejecución de mecanismos deben ser necesarias para que se cumplan las políticas educativas en el colegio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Las reglas claras son las que se toman en cuenta en la institución educativa para que pueda funcionar de manera óptima?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Existen normas de igualdad de oportunidades en toda la comunidad educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Debe existir en el colegio igualdad para varones y mujeres, sin distinción?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Los acuerdos que se toman en consenso deben ser respetados y sostenidos durante el tiempo cronogramado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Si se dan modificaciones en las políticas de la institución éstas deberían hacerse de manera democrática?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Los acuerdos y medidas de cumplimiento deben realizarse de manera consensuada?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Los protocolos de acuerdos se toman en cuenta en la institución educativa como parte de la política institucional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿El Reglamento Interno y otros acuerdos se realizan y se cumplen de manera adecuada para beneficio de la comunidad educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	¿Deben existir determinadas pautas de comportamiento como parte de la política educativa del colegio para su buen funcionamiento?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: FABIAN REJAS, LENIN ENRIQUE DNI: 2006805

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho...22....de Junio del 2019

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS PÚBLICAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Misión/ Visión, objetivos y resultados								
1	1. ¿Hay una precisión clara acerca de la misión de la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	2. ¿Se considera en la visión de la institución educativa la igualdad y respeto del género?	✓		✓		✓		
3	3. ¿Se tiene en cuenta el diagnóstico interno y del entorno de la institución educativa?	✓		✓		✓		
4	4. ¿Los objetivos consideran y se refieren explícitamente a las necesidades de las mujeres y los hombres?	✓		✓		✓		
5	5. ¿Existe voluntad en la institución educativa para tener en cuenta el enfoque de género?	✓		✓		✓		
6	6. ¿La visión, misión, objetivos y resultados prestan atención a la igualdad de género?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión de los procesos institucionales								
7	7. ¿Se debería incorporar el enfoque de género en los objetivos de la institución educativa?	✓		✓		✓		
8	8. ¿Se tiene en cuenta en la institución educativa la gestión de los recursos e integran la comisión tanto varones como mujeres?	✓		✓		✓		
9	9. ¿Se promueve la comunicación de la igualdad de género en la gestión insitucional?	✓		✓		✓		
10	10. ¿El trato de los directivos a los miembros de la organización es igual para hombres y mujeres?	✓		✓		✓		
11	11. ¿La gestión de los procesos institucionales considera como equipo tanto a varones como a mujeres, sin distinción?	✓		✓		✓		
12	12. ¿Debe existir responsabilidades para la supervisión de la integración del enfoque de género en la institución educativa?	✓		✓		✓		
13	13. ¿Se llevan a cabo políticas de igualdad de condiciones dirigidas a las mujeres y varones?	✓		✓		✓		
14	14. ¿Se dan reconocimientos o estímulos a docentes que destacan sin condición de género?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Cultura organizacional		Si	No	Si	No	Si	No
15	15. ¿Se respeta a las personas, varones y mujeres, basada en principios y valores favorables a la igualdad de género?	✓		✓		✓	
16	16. ¿Tanto hombres como mujeres muestran una conducta respetuosa ante las diferencias de género?	✓		✓		✓	
17	17. ¿Se reprueban las actitudes que menoscaban la dignidad e imagen de la mujer (comentarios en doble sentido, bromas basadas en estereotipos de género y referencias al cuerpo de la mujer)?	✓		✓		✓	
18	18. ¿Se sancionan las situaciones de acoso sexual en el ambiente de trabajo?	✓		✓		✓	
19	19. ¿El personal tiene una actitud proactiva para abordar asuntos de género en su quehacer institucional?	✓		✓		✓	
20	20. ¿Se promueve el uso de un lenguaje igualitario tanto para varones como mujeres en las comunicaciones orales y escritas?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Capacidades del personal		Si	No	Si	No	Si	No
21	21. ¿Debería existir personal capacitado para el desarrollo de intervenciones con enfoque de género?	✓		✓		✓	
22	22. ¿Se debe brindar asistencia técnica al personal para que atienda las necesidades de las personas para igualdad de condiciones?	✓		✓		✓	
23	23. ¿Se cuenta con recursos económicos para la capacitación del personal en temas de igualdad de género?	✓		✓		✓	
24	24. ¿Debería el personal recibir capacitaciones especializadas en planificación, monitoreo y evaluación con enfoque de género?	✓		✓		✓	
25	25. ¿Se debe garantizar la participación igualitaria entre hombres y mujeres en las capacitaciones?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho...22....de...Junio.....del 2019


.....