



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Políticas públicas de género y la conducta social de los
trabajadores de una universidad pública, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Herrera de la Cruz, Thelma Milagros (orcid.org/0000-0001-6208-2046)

ASESOR:

Dr. Álvarez Flores, Moisés Freddy (orcid.org/0000-0002-2668-4082)

CO-ASESOR:

Dr. Cruz Vegas, Rubén Alfredo (orcid.org/0000-0002-8697-4468)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A todos/as las personas que forman parte de este crecimiento profesional que llevo día a día, y me direcciona a ser una mejor profesional para el servicio de mi País.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, porque me brindaron las facilidades en el desarrollo del trabajo de investigación.

A mis compañeras de trabajo, por su apoyo invaluable, participando en todo el proceso de la presente investigación.

Al docente Dr. Álvarez Flores Moisés Freddy, en su condición del asesor supo orientarme en el proceso de la construcción, acciones y actividades relacionadas con el desarrollo de la investigación.

A la Universidad César Vallejo, y a la Escuela de Posgrado porque nos formó profesionalmente.

Índice de contenidos

Carátula	i
dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza 2021	13
Tabla 2 Validación del instrumento políticas públicas de género y conducta social por expertos	15
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento políticas públicas de género y conducta social por expertos	15
Tabla 4 Confiabilidad de los instrumentos políticas públicas de género y conducta social por expertos	16
Tabla 5 Determinar de qué manera la identidad influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	18
Tabla 6 Determinar de qué manera la dimensión implementación influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	19
Tabla 7 Determinar cómo la dimensión reconocimiento influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	20
Tabla 8 Determinar de qué manera la dimensión resistencia influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	21
Tabla 9 Determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	21
Tabla 10 Pruebas de normalidad de las políticas públicas de género y la conducta social de los trabajadores de una universidad pública, 2021	22
Tabla 11 Las Políticas Públicas de Género influyen en la Conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	22
Tabla 12 La identidad influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	24
Tabla 13 La implementación influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	25
Tabla 14 El reconocimiento influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	27
Tabla 15 La resistencia influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 La identidad influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	24
Figura 2 La implementación influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	26
Figura 3 El reconocimiento influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	27
Figura 4 La resistencia influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021	28

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo central Determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021. La metodología considerada fue cuantitativa, utilizando los métodos deductivo y analítico, de nivel aplicado, no experimental y correlacional, la técnica fue la encuesta, su instrumento el cuestionario, aplicado a 100 trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Los resultados revelaron que la política pública de género es positiva moderada en un 62%, la conducta social es un 48% en el nivel positivo moderado, asimismo, se alcanzó un $p=0.000<0.01$, un Tau-b de Kendall (65%) y un Rho de Spearman (67%). Concluyendo el nivel de relación que mantienen entre las políticas públicas de género y la conducta social es positiva considerable y altamente significativa, esto quiere decir que al cumplir con las normas e implementar estrategias para socializar este tipo de temas con todo el personal y alumnado de la universidad.

Palabras clave: Políticas públicas de género, conducta social, identidad, creencia e implementación.

Abstract

The central objective of this research was to determine how public gender policies influence the social behavior of workers at a public university in 2021. The methodology considered was quantitative, using deductive and analytical methods, applied level, non-experimental and correlational, the The technique was the survey and the instrument the questionnaire, applied to 100 workers from the Toribio Rodríguez de Mendoza National University. The results revealed that public gender policies are moderately positive by 62%, social behavior is 48% at the moderately positive level, likewise, a $p=0.000<0.01$ was reached, a Kendall Tau-b (65%) and a Spearman's Rho (67%). Concluding the level of relationship that they maintain between public gender policies and social behavior is considerable positive and highly significant, this means that by complying with the norms and implementing strategies to socialize this type of issues with all the staff and students of the university.

Keywords: Public policies on gender, social behavior, identity, belief and implementation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe una necesidad de prevenir, visibilizar, sistematizar, y dar a conocer que existe todo un trabajo, para que las variables, se promuevan y apliquen en las diferentes instituciones públicas y privadas. Internacionalmente, es un gran trabajo realizar la recopilación de datos, con la finalidad de tocar temas sobre las buenas prácticas de igualdad de género, en el 2009 se realizó la reunión, acordaron criterios básicos sobre los cuales se tienen que ir trabajando. La idea de los expertos sobre el manejo de las buenas prácticas ayudo, en gran mayoría a poner en práctica estrategias metodológicas a fin de compilar información sobre las buenas prácticas y sistematizar en los tres gobiernos para proponer la implementación sobre la igualdad de género (CEPAL, 2010).

Acerca de cómo los servidores realizan la toma de decisiones en una organización, se evidencia que los seleccionados para participar en la toma de una muestra, donde las mujeres son discriminadas para formar parte de una rueda política; por lo que, se debe buscar estrategias para que la mujer peruana se involucre más en temas políticos o cargos de alto nivel, así como los hombres de la sociedad. El Estado debe promover las políticas económicas para tomar más interés en una igualdad de género y promoverlo en todas las entidades públicas y privadas, para no dejar de lado la participación de la mujer.

A nivel nacional, el Perú se encuentra alineado con la visión de futuro del país al 2030, y la gran agenda 2030 que tiene como implementación estrategias para el desarrollo e implementación de la identidad de género, ya que a través de entidades aliadas se está tratando de sacar a flote las diversas propuestas con visión de un Perú igualitario. Temas de importancia que se deben seguir agendando e implementando en todas las entidades a fin de sensibilizar a la población y que mejor a todos los trabajadores quienes tienen contacto directo con las personas con inclinaciones diferentes. Teniendo en cuenta lo indicado en los planes nacionales en donde se habla sobre la violencia de género también se debe implementar a fin de evitar estos maltratos a hombres y mujeres, quienes son víctimas de personas discriminadoras.

En dicha forma, se quiere lograr un bajo nivel de discriminación y aceptación a las estrategias estipuladas en los diversos planes de trabajo. Asimismo, se vea el aumento de mujeres en los ámbitos políticos, la tasa de paridad del ingreso de las personas de todos los sexos, transversalidad en el enfoque de género en las instituciones públicas y privadas. La brecha de oportunidades laborales es preocupante ya que, en muchos casos, tampoco se evidencia buenas condiciones en el centro de labores. Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro (2016), pone énfasis en el tema de violencia, ya que de acuerdo a los estudios realizados se verificó altos niveles de violencia a través de una encuesta ha sido reconocida como el principal obstáculo o problema social por los que afronta en gran parte la mujer.

Existen órganos de línea que se dedican a realizar investigación en las organizaciones con la finalidad de estudiar los resultados y buscar estrategias para mejorarlos, ya que se puede ver que durante muchos años la mujer siempre fue discriminada en todos los sentidos ya sea por remuneraciones, trabajos y se tenía la ideologías que la mujer fue creada para educar hijos y ser ama de casa; sin embargo, hoy en día la mujer es una fuente importante en el desarrollo de la organización ya que con sus aportes y estrategias de trabajo demuestran estar a nivel de cualquier hombre preparado. Por ende, se debe continuar con la promoción sobre la igualdad de género y así llegar a formar parte de la sociedad, así como los hombres de la sociedad. La presente investigación se realizó en una universidad que cuenta con un aproximado de 300 trabajadores que fueron de mucha importancia para analizar los resultados y la discusión.

En relación a lo antes expuesto, me planteo el siguiente problema general ¿Cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021?

Como problemas específicos: ¿Cómo los objetivos prioritarios de las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021? ¿Cómo los lineamientos de las políticas

públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021? ¿Cómo la implementación de las políticas públicas de género, influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021?

La presente investigación se realizó con el único fin de continuar con las investigaciones sobre la identidad de género y buscar estrategias de estudio para mejorar los derechos de mujeres y hombres con diferentes habilidades. Este trabajo ayudará en futuras investigaciones, en donde encontrarán estudios reales y se podrá ver la diferencia de mejoras en el transcurso del tiempo, tanto en las organizaciones públicas y privadas.

Del mismo modo, la investigación describe la realidad sobre las dos variables enmarcadas y estudiadas en una universidad, el nivel de relación que existe entre ellas y finalmente su aplicación en el campo real de todos los instrumentos debidamente validados por los expertos conocedores del tema, y así lograr fomentar la igualdad de género en toda la organización.

Por lo tanto, se plantea el objetivo general: Determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.

Los objetivos específicos son: Determinar cómo la dimensión identidad influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021, Determinar de qué manera la dimensión implementación influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021, Determinar cómo la dimensión reconocimiento influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021 y Determinar de qué manera la dimensión resistencia influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.

La hipótesis general siguiente: Las Políticas Públicas de Género influyen en la Conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.

Las hipótesis específicas son: La identidad influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021, La implementación influye, en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021, El reconocimiento influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021, La resistencia influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El siguiente trabajo de investigación se justifica porque tiene relación con el objetivo de la investigación, describiendo los antecedentes de investigación a programas e investigaciones que se realizaron en estos últimos cinco años. Además, se describirá los conceptos generales sobre Políticas públicas de género, conducta social y teorías en las que se basan esta investigación.

Vera (2020) mediante su estudio realizado en Ecuador, consideró como objetivo caracterizar los asuntos que tengan que ver con el enfoque de género, violencia y políticas públicas. La investigación se basó en un análisis documental. En los resultados expone que existe leyes que la abalan, normas, planes y programas, en las políticas públicas de género; siendo el principal promotor el gobierno nacional. Concluye que existe la necesidad de la realización de un trabajo articulado entre las diversas organizaciones.

Terrones (2021) mediante su tesis de maestría. El estudio fue básico, descriptivo y correlacional, realizado bajo un diseño experimental transeccional. En los resultados describe la correspondencia de nivel de variabilidad entre las variables y dimensiones; demostrado con un $r_s=0.198$, rechazando la hipótesis alterna. Concluyendo que se debe trabajar en equipo para lograr cambios en las conductas de los trabajadores sobre temas de identidad y política. El estudio tiene estrecha relación con los objetivos planteados en la presente investigación, por lo que fortalecerá las bases científicas de las variables.

Portugal (2021) en su investigación sobre la violencia de las mujeres, el proceso que sigue a las denuncias interpuestas por las mismas son de carácter descriptivo correlacional. En los resultados demostró que las políticas de género son preponderantes en el enfoque sociocrítico de la población, siendo los factores más influyentes la ausencia de presupuesto y el fortalecimiento de capacidades. Concluyó que están relacionadas directamente entre las variables, así como con las ausencias de presupuesto

y fortalecimiento de capacidades. También concluye que existe una clara necesidad de implementar programas para minimizar la violencia. El estudio fue considerado por las características de enfoque de género que permitió analizar las necesidades existentes.

Chacón (2022) en su investigación realizada en el departamento de San Martín, buscó determinar la relación entre política e igualdad de género. El estudio fue descriptivo correlacional y cuantitativo, desarrollado bajo un diseño no experimental. En sus resultados llegó a demostrar una correspondencia positiva pero media entre las políticas públicas y la igualdad de género con $r_s=0.216$ y un nivel de significancia de 0.132. Así mismo encontró una correspondencia positiva media entre la participación del estado y la participación ciudadana enmarcada a las acciones políticas, con un $r_s=0.216$ con un nivel de significancia del 0.132. Concluyendo que es importante implementar estrategias para un buen manejo de los temas de identidad y sensibilizar a la población para promover la igualdad de género, tratando de erradicar la discriminación y fomentar la inclusión de la mujer. Al ser un estudio correlacional tuvo estrecha relación con el estudio de las variables, por lo que fue importante para su análisis cuantitativo.

Con relación a las teorías que sustentan la variable política públicas hacemos referencia a la teoría de las políticas públicas que fundamenta, que estos responden a diversos factores involucrados en las políticas, ideologías y el Estado es el ente rector más responsable de su implementación en todas las organizaciones públicas y privadas, mejorar el estilo y vida de cada trabajador también es una forma de sensibilizar temas de discriminación en la sociedad (Pagani, 2012).

Por otro lado, la teoría pluralista de (Friedland y Alford, 1991), que tiene por objeto de estudio la conducta política de los individuos y de los grupos de influencia que son parte de tomar buenas decisiones (Zeller, 2007).

Y el enfoque conceptual de la variable políticas públicas, se define como acciones estratégicas para poder dar solución a los problemas que se presenten a partir de las opiniones e intereses de la sociedad (Ejea, 2015).

Varios autores en sus estudios manifiestan que los cargos políticos deben enfocarse en buscar estrategias para solucionar los problemas internos y externos, no es solo asumir el cargo y cumplir con sus funciones, es mucho más que eso, el funcionario debe velar por el bien de toda la plana administrativa, así como supervisar el buen manejo de los recursos y brindar una atención de calidad a la ciudadanía.

Entre las dimensiones de las políticas públicas se consideraron a: Identidad, que hace referencia al grado de relación entre las personas y su propia realidad ante la sociedad, habla sobre el descubrimiento de tu personalidad y cuando influye en los demás; además, se estudia las características de la persona de manera individual y esto influye en el desenvolvimiento de cada trabajador en la organización (Vera & Valenzuela, 2012).

La Implementación de normas y estrategias debe ser acorde con las funciones que cada colaborador desempeña en su área, con la finalidad de cumplir a cabalidad las metas determinadas en el plan de trabajo de la organización, se debe poner énfasis en la promoción sobre temas de identidad de género y política a fin de velar por un buen cumplimiento y no a la discriminación.

El significado de reconocimiento se hace a través del estudio de una persona y su influencia hacia la otra persona, además de ello se busca determinar el tipo de relaciones sociales que presenta cada individuo y así medir el nivel de confianza y satisfacción con la finalidad de brindar respeto hacia la otra persona y la consideración de cada individuo (Boxó, 2013).

La autonomía es el cimiento de reconocer el valor de la libertad que tienen las personas, y como resultado de este reconocimiento, de la capacidad que tiene cada ser humano para autodeterminarse y tomar decisiones (Mazo, 2012).

La definición Ético-político es una estructura que interviene en el trabajo y los resultados sobre sus metas asignadas y en este tipo de procesos se busca la intervención de los trabajadores sociales quienes con su amplia experiencia, estudian de manera más de tallada a las personas y cuan establecidos y satisfechos se encuentran con la profesión que tienen (Yannuzzi, 2015).

Si hablamos sobre resistencia, es el resultado obtenido de una grupo de personas o el desacuerdo que muestran ante los temas de identidad de género ya que no salen de esa ideología y cultura familiar de la que provienen, en estas circunstancias es importante la labor en conjunto con la finalidad de incentivar en cada persona la estrategia o forma de ver el futuro en una sociedad igualitaria.

En Perú se han implementado y promovido leyes, normas y reglamentos que promueven las oportunidades e igualdad entre hombres y mujeres, también se trabaja en las normas de discriminación las mismas que regulan estos temas de importancia si queremos vivir en una sociedad que respete las inclinaciones diversas de cada individuo (Rodríguez, 2021).

También tenemos a la Ley 28983 que refiere a la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, estableciendo un marco normativo para la institucionalización de las políticas públicas, con el propósito de ejercer la libre expresión de los individuos ante la sociedad y generar aceptación y bienestar social sin discriminación de género (Rodríguez, 2021). La Ley 26772 y sus modificaciones establece medios de educación y acceso al trabajo sin discriminación ya que los requisitos serán de acceso público (Rodríguez, 2021). El estado peruano mediante la Ley 30709 prohíbe

la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, demostrando que es importante que no existan diferencias en los salarios. Esta aseveración también se establece en la Ley 28983 del 16/03/2007 su decreto, así como en la Constitución Política del Perú (Rodríguez, 2021). Así mismo, es preciso hacer mención a la Ley N° 29430, que hace referencia a los temas de prevención del hostigamiento laboral en todos los ámbitos ya sean sexuales, discriminación, etc., se puede decir que la responsabilidad de los funcionarios o jefes de área es sumamente indispensable ya que enmarca realizar visitas inopinadas a cada área a fin de supervisar el cumplimiento de sus labores, ya que es visto en la mayoría de organizaciones que los colaboradores se dedican hacer otras funciones ajenas a las de la entidad. También es importante hacer cumplir los derechos de los trabajadores, protegerlos ante cualquier indicio de discriminación u hostigamiento que sufran durante su permanencia en el trabajo, se debe supervisar el pago de sus salarios de manera oportuna para que mantengan a sus familias.

Para la variable conducta social se tuvo en cuenta diversas teorías ya que fueron trabajadas con hechos reales e investigados a profundidad, donde se puede concluir que este tema es importante ya que al no ser bien aplicada puede causar malestar e inquietud en los demás trabajadores o la sociedad ya que al no tener claro el nada será difícil de llegar a una solución efectiva ante cualquier problema de la organización. Además, se puede evidenciar que la cultura de cada persona influye en la toma de decisiones; sin embargo, otros autores manifiestan que cada persona nace con sus propias habilidades para desarrollarse intelectualmente y brindar aportes extraordinarios en la organización (Fernández, 2015). La conducta social es una actividad aprendida sobre la base de unos pocos reflejos congénitos o incondicionados, y es una respuesta incondicional o condicional al estímulo social (García, 2005).

La pertinencia, hace referencia a la necesidad de oportunidades para diferentes niveles de la sociedad, capacidad e interés de cada individuo, con la finalidad de desarrollarse mediante la educación como sujetos con autonomía, autogobierno, libertad e identidad (Bárcenas, 2019). Según

(Fernández y Sánchez, 1997) la Eficacia es la capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno (Rojas *et al.*, 2018). Para (Fernández y Sánchez, 1997) la Eficiencia es la expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos (Rojas *et al.*, 2018). La Relevancia hace referencia al concepto comparativo que deriva de la relación entre un supuesto que proporciona el emisor y un contexto que reconstruye el destinatario (Ramírez, 2003). La conducta social en nuestro país ha sido reglamentada mediante la implementación de diversas leyes y normas, siendo los principales para el estudio. Hay normas y leyes que protegen a las personas con opciones diferentes en cuanto a su sexualidad, acá puede influir diversos factores los cuales deben ser respetados ante la sociedad ya que cada uno elige su forma de ser y la manera de expresarse por ende se debe poner en práctica la igualdad entre hombres y mujeres para desenvolverse en diferentes ámbitos de la vida diaria.

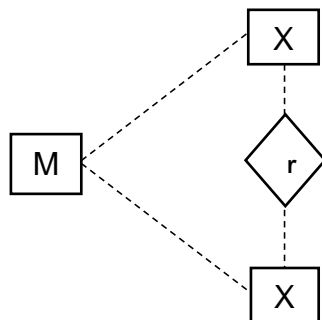
Para el presente proyecto de investigación se tendrá en cuenta el marco epistemológico fundamentado en el paradigma, que son un conjunto de teorías basadas en el conocimiento, las creencias que determinan la historia de cada persona (Hurtado & Smith, 2006). El paradigma para el estudio se fundamentó en ideologías que definen el conocimiento de cada persona y su nivel de relación con la sociedad. Busca transformar la estructura de las relaciones interpersonales y dar respuesta a un problema en específico con la finalidad de estudiar la realidad de su comportamiento ante la sociedad y definir en lo teórico y práctico para evaluar resultados finales (Farnos, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: es una investigación de enfoque cualitativo ya que está orientada a expresar el sentimiento a través del estudio, para poder describir los resultados y la discusión por ser una investigación no experimental, respetando el resultado de manera transparente de ambas variables y cuanto influyen en cada dimensión estudiada.

3.1.2. Diseño de investigación: diseño no experimental correlacional transversal, porque se distribuyó de manera igualitaria la recopilación de la información. Considerando el nivel de correlación para medir la relación entre variables de estudio por el Rho de Spearman. Transversal, ya que al momento de recopilar la información se hizo en el momento estipulado de acuerdo a la programación realizada en el presente trabajo.



Dónde:

- M : Muestra, conformada por 100 trabajadores
- X₁ : Variable 1: Políticas públicas de genero
- r : Relación entre variables
- X₂ : Variable 2: Conducta social

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Políticas públicas de género

- **Definición conceptual:**

Es considerada una herramienta de importancia, permitiendo impulsar la forma de buscar estrategias para transformar el trato de las denuncias a través de la justicia, asimismo se pone en práctica un buen manejo de la política y no aprovecharse de ellas, se debe sacar beneficio a favor de la ciudadanía y no en mérito propio.

- **Definición operacional:**

En el presente estudio se describieron dimensiones por cada variable con la finalidad de medir la relación de las mismas a través de la encuesta tipo cuestionario y obtener un resultado transparente y continuar con el proceso.

- **Indicadores:**

Identificación, adecuación, instrumentos de evaluación, iniciativa.

- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable dependiente: Conducta Social

- **Definición conceptual:**

La conducta social es una actividad aprendida sobre la base de unos pocos reflejos congénitos o incondicionados, y es una respuesta incondicional o condicional al estímulo social.

- **Definición operacional:**

La conducta social es un proceso que emerge del entorno social del individuo. Esta variable será medida a través de cinco dimensiones referentes a: Equidad, Pertinencia, Eficacia, Eficiencia y Relevancia. Estas dimensiones serán divididas en indicadores y estos plasmados mediante ítems en cuestionario ordinal mediante escala de Likert.

- **Indicadores:**
Oportunidades, saberes previos, actitud, cumplimientos.
- **Escala de medición:** Ordinal.

Operacionalización de variables

Ver anexo 1

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El estudio se realizará al personal administrativo y docente que laboran en una Universidad Pública.

3.3.1. Población:

Está constituida por el personal administrativo, cuya cantidad es de 200 participantes, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 1

Distribución de trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021

Involucrados	Total de Trabajadores
Administrativos cas	127
Administrativos contratados	12
Administrativos nombrados	61
Total	200

- **Criterios de inclusión:**
 - Todos los/as trabajadores de una universidad pública-2021
 - Trabajadores activos en los últimos 6 meses en el periodo enero – diciembre 2021.
- **Criterios de exclusión:**
 - Trabajadores que son libres de negarse a participar de la encuesta.

- Los que se encuentran de vacaciones al momento de aplicar las encuestas.
- Servidores que se encuentran con licencias y permiso.
- Trabajadores sin vínculo laboral.

3.3.2. Muestra

En cuanto a la muestra, a esta se le conoce como el subconjunto de la población o una porción representativa de la misma, la que incluye unidades muestrales como los principales objetos de estudio, apoyándose en el muestreo como instrumento fundamental para esta investigación científica, cuyo objetivo es establecer parte de la población de estudio (Hernández y Carpio 2019).

3.3.3. Muestreo

Estuvo conformada por 100 trabajadores de una Universidad Nacional de Amazonas, aquí se utilizará el muestreo aleatorio simple probabilístico. Esta técnica nos muestra a todos los elementos que componen la población, a través de la retribución de números consecutivos y así luego aleatoriamente se va seleccionando a cada individuo hasta completar la muestra requerida (Otzen & Manterola 2017).

3.3.4. Unidad de análisis

Está conformada por los trabajadores de una universidad pública.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicará un instrumento con el cual se recolectará los datos, este está basado en las dimensiones de las variables del presente estudio, lo cual nos permitirá compilar datos para obtener resultados y así realizar el análisis correspondiente de los mismos.

El instrumento está dirigido a trabajadores de una universidad pública, será validado por criterios de expertos, a los cuales se les enviará una solicitud adjuntando el instrumento, la matriz de consistencia, la operacionalización de la variable y la ficha de evaluación.

Las políticas públicas de género estuvieron conformadas por 20 ítems, de los cuales 6 forman parte de la dimensión identidad, 6 de la dimensión implementación, 4 de la dimensión reconocimiento y 4 de la dimensión resistencia. En cambio la variable conducta social tuvo 22 ítems, de los cuales 7 pertenecen a la dimensión relevancia, 3 a la dimensión creencia, 8 a la dimensión equidad y 4 a la dimensión ética.

Validación y confiabilidad de los instrumentos de las variables 1 y 2

Se realizó a través de tres expertos en el tema, quienes revisaron los instrumentos a ser aplicados, dando como resultado un nivel muy aceptable para la aplicación, por lo que se procedió con aplicar el cuestionario en la universidad.

Tabla 2

Validación del instrumento políticas públicas de género y conducta social por expertos

Jueces	Valoración
Felipe Ray Jhonatan Ramos Linares	96.29%
Clelia Jima Chamiquit	96.29%
Carlos Emilio Navas del Aguila	96.29%
Promedio de ponderación 96.29	

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento políticas públicas de género y conducta social por expertos

Nombres completos	Grado académico	Resultado de la validación
Felipe Ray Jhonatan Ramos Linares	Magister en gestión pública	Aplicable
Clelia Jima Chamiquit	Doctorado en Educaación	Aplicable
Carlos Emilio Navas del Aguila	Dr. En gestión pública y gobernabilidad	Aplicable

Nota: *Está conformada por la confiabilidad de los instrumentos realizada a través del Alfa de Cronbach.*

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos políticas públicas de género y conducta social por expertos

Estadística de Fiabilidad			
		Políticas Públicas de Género	Conducta Social
Políticas Públicas de Género	Correlación de Pearson	1	.913**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	100	100
Conducta Social	Correlación de Pearson	.913**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	100	100

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

3.5. Procedimientos

Se realizarán las coordinaciones de manera oportuna en esta investigación, luego se obtendrá los datos de los trabajadores y se gestionará la aplicación del Instrumento creado para la investigación.

Luego de las coordinaciones se procederá a visitar las oficinas de los trabajadores de una universidad pública, para la debida aplicación del instrumento, con el previo consentimiento informado y basándonos en los criterios de inclusión y exclusión ya antes mencionados.

3.6. Método de análisis de datos

Con la información ya recaudada de los trabajadores de una universidad pública, se procederá a analizar resultados y procesarlos en el programa estadístico SPSSv--, el cual nos arrojará el procesamiento de los datos a través de tablas estadísticas, a las cuales se hará el análisis correspondiente. Se aplicará la igualdad de trato, se respetará la propiedad intelectual con la finalidad se asegurar la originalidad de los datos recogidos y a la vez se guardará reserva de los mismos, utilizándolos exclusivamente para esta investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se tendrán en cuenta aspectos éticos que corresponden a la presente investigación, entre ellos tenemos a la atención directa e indirecta de los elementos muestrales, los cuales deben cumplir con su preparación con el objetivo de avalar el rigor científico correspondiente de la investigación. Estableció los principios de integridad, objetividad, imparcialidad, veracidad, honestidad, justicia, responsabilidad y transparencia. (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología; 2019). Ante ello la estructuración del este trabajo garantizará que la presente investigación se adecue a los parámetros de calidad. Por último, con respecto al instrumento de evaluación y su aplicación, se procederá a realizar un trabajo previo con una parte de la población, esto tiene como finalidad indicarles los objetivos del presente trabajo y la privacidad con la cual se guardará sus respuestas, logrando su consentimiento para la participación presente propuesta.

IV. RESULTADOS

Tabla 5

Determinar de qué manera la identidad influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021

			Correlaciones	
			Identidad	Conducta Social
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,222*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	100	100
	Conducta Social	Coeficiente de correlación	,222*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la Tabla 5, se demuestra que la dimensión identidad de la variable políticas públicas de género guarda relación positiva baja en la conducta social, se puede evidenciar un porcentaje de 22% y un Sig., ≤ 1.00 por ende se demuestra estadísticamente que son significativos. Se debe poner más énfasis en un plan de trabajo para implementar a fondo temas de identidad y gestión del cambio de manera adecuada.

Tabla 6

Determinar de qué manera la dimensión implementación influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021

		Correlaciones	
		Conducta Social	Implementación
Rho de Spearman	Conducta Social	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
	Implementación	Coeficiente de correlación	-,048
		Sig. (bilateral)	,639
		N	100

Según la Tabla 6, la conducta social tiene relación negativa moderada con la dimensión implementación, obteniendo una correlación de Rho de Spearman de -0,048, demostrando si las personas continúan con el pensamiento de negativismo, no se podrá implementar las políticas públicas de género en la universidad.

Tabla 7

Determinar cómo la dimensión reconocimiento influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021

		Correlaciones	
		Conducta Social	Reconocimiento
Rho de Spearman	Conducta Social	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,014
		Sig. (bilateral)	,887
		N	100

Según la Tabla 7, la conducta social posee una relación positiva muy baja con la dimensión reconocimiento, porque obtuvieron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,014, indican que las autoridades y encargados de implementar e incluir la identidad de género en la universidad no logran buscar estrategias de inclusión, será difícil realizar la implementación de la misma.

Tabla 8

Determinar de qué manera la dimensión resistencia influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021

		Correlaciones	
		Conducta Social	Resistencia
Rho de Spearman	Conducta Social	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
	Resistencia	Coeficiente de correlación	-,128
		Sig. (bilateral)	,203
		N	100

Según la Tabla 8, la conducta social posee una relación negativa muy baja con la dimensión reconocimiento, porque obtuvieron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -,128, las autoridades y encargados de implementar e incluir la identidad de género en la universidad no logran buscar estrategias de inclusión, será difícil realizar la implementación de la misma, ya que la mayoría de trabajadores se resisten a la aceptación de la identidad de género.

Tabla 9

Determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021

		Correlaciones	
		Conducta Social	Política Pública de Genero
Rho de Spearman	Conducta Social	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
	Política Pública de Genero	Coeficiente de correlación	,077
		Sig. (bilateral)	,445
		N	100

Según la Tabla 9, la conducta social posee una relación positiva alta con las políticas públicas de género, porque obtuvieron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,077, las autoridades y encargados de implementar e incluir

la identidad de género en la universidad logran buscar estrategias de inclusión, están dentro de una posibilidad de culturizar a todos sobre la identidad de género.

Tabla 10

Pruebas de normalidad de las políticas públicas de género y la conducta social de los trabajadores de una universidad pública, 2021

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Política Pública de Genero	,108	100	,006	,937	100	,000
Conducta Social	,109	100	,005	,959	100	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados en el cuadro se demuestra que los resultados son estadísticamente significativos, también se evidencia que la hipótesis de investigación es aceptable, rechazando la hipótesis nula.

Contrastación de la hipótesis

Tabla 11

Las Políticas Públicas de Género influyen en la Conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Política Pública de Genero *	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
Conducta Social						

Tabla cruzada Política Pública de Genero*Conducta Social

		Conducta Social		Total	
		Eficiente	Muy eficiente		
Política Pública de Genero	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% dentro de Política Pública de Genero	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	1,0%	0,0%	1,0%
	Eficiente	Recuento	34	42	76
		% dentro de Política Pública de Genero	44,7%	55,3%	100,0%
		% del total	34,0%	42,0%	76,0%
	Muy eficiente	Recuento	1	1	2
		% dentro de Política Pública de Genero	50,0%	50,0%	100,0%
		% del total	1,0%	1,0%	2,0%
	Regular	Recuento	11	10	21
		% dentro de Política Pública de Genero	52,4%	47,6%	100,0%
		% del total	11,0%	10,0%	21,0%
Total	Recuento	47	53	100	
	% dentro de Política Pública de Genero	47,0%	53,0%	100,0%	
	% del total	47,0%	53,0%	100,0%	

Según los resultados, se puede evidenciar que el 44,7% del total de la muestra, consideran que la variable políticas públicas de género se encuentra dentro de un nivel eficiente, asimismo el 50,0% establece que la conducta social se encuentra en un nivel muy eficiente. El 52,4% del total de la muestra considera que la variable políticas públicas de género se encuentra dentro del nivel regular.

Tabla 12

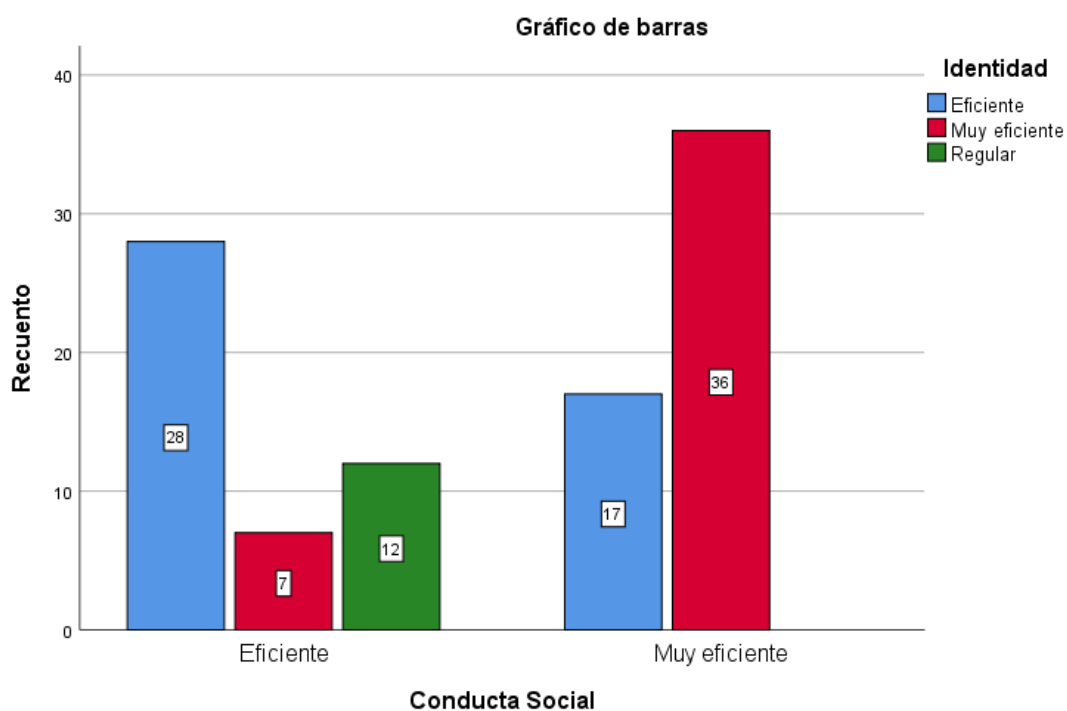
La identidad influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021

Tabla cruzada Conducta Social*Identidad

		Identidad			Total	
		Eficiente	Muy eficiente	Regular		
Conducta Social	Eficiente	Recuento	28	7	12	47
		% dentro de Conducta Social	59,6%	14,9%	25,5%	100,0%
		% del total	28,0%	7,0%	12,0%	47,0%
	Muy eficiente	Recuento	17	36	0	53
		% dentro de Conducta Social	32,1%	67,9%	0,0%	100,0%
		% del total	17,0%	36,0%	0,0%	53,0%
Total	Recuento	45	43	12	100	
	% dentro de Conducta Social	45,0%	43,0%	12,0%	100,0%	
	% del total	45,0%	43,0%	12,0%	100,0%	

Figura 1

La identidad influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021



Según los resultados de la figura 1, se puede evidenciar que el 56,6% del total de la muestra, consideran que la variable conducta social se encuentra dentro de un nivel eficiente y el 67,9% establece que conducta social se encuentra en un nivel muy eficiente.

Tabla 13

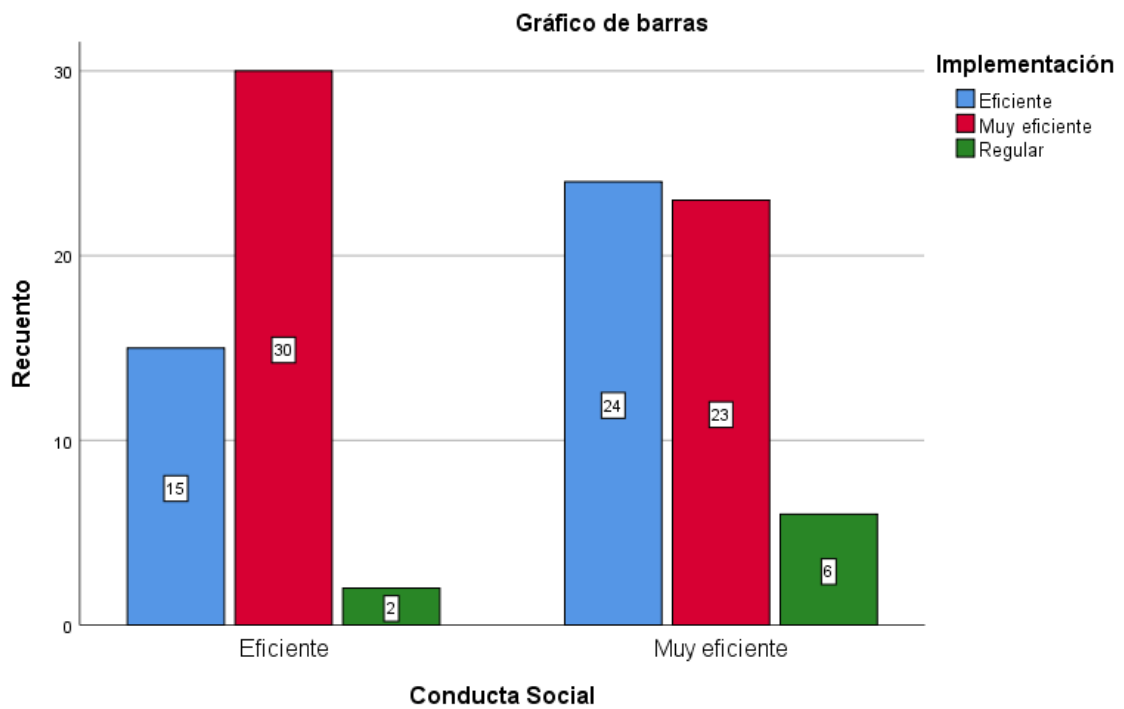
La implementación influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021

Tabla cruzada Conducta Social*Implementación

		Implementación			Total	
		Eficiente	Muy eficiente	Regular		
Conducta Social	Eficiente	Recuento	15	30	2	47
		% dentro de Conducta Social	31,9%	63,8%	4,3%	100,0%
	% del total	15,0%	30,0%	2,0%	47,0%	
Muy eficiente	Muy eficiente	Recuento	24	23	6	53
		% dentro de Conducta Social	45,3%	43,4%	11,3%	100,0%
	% del total	24,0%	23,0%	6,0%	53,0%	
Total		Recuento	39	53	8	100
		% dentro de Conducta Social	39,0%	53,0%	8,0%	100,0%
		% del total	39,0%	53,0%	8,0%	100,0%

Figura 2

La implementación influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021



De los resultados de la tabla 13, se analiza que el 31,9% del total de la muestra, consideran que la variable conducta social se encuentra dentro de un nivel eficiente y el 43,4% establece que conducta social se encuentra en un nivel muy eficiente.

Tabla 14

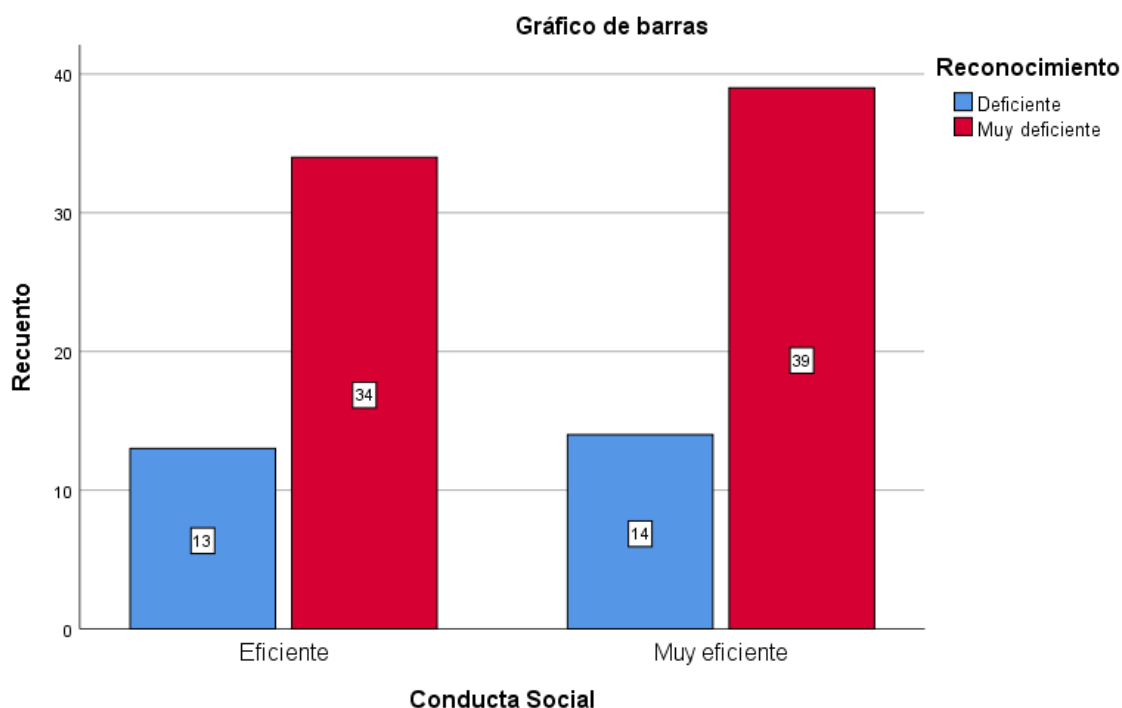
El reconocimiento influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021

Tabla cruzada Conducta Social*Reconocimiento

			Reconocimiento		Total
			Deficiente	Muy deficiente	
Conducta Social	Eficiente	Recuento	13	34	47
		% dentro de Conducta Social	27,7%	72,3%	100,0%
		% del total	13,0%	34,0%	47,0%
	Muy eficiente	Recuento	14	39	53
		% dentro de Conducta Social	26,4%	73,6%	100,0%
		% del total	14,0%	39,0%	53,0%
Total	Recuento	27	73	100	
	% dentro de Conducta Social	27,0%	73,0%	100,0%	
	% del total	27,0%	73,0%	100,0%	

Figura 3

El reconocimiento influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021



De los resultados de la tabla 14, se analiza que el 27,7% del total de la muestra, consideran que la variable conducta social se encuentra dentro de un nivel eficiente y el 73,6% establece que conducta social se encuentra en un nivel muy eficiente.

Tabla 15

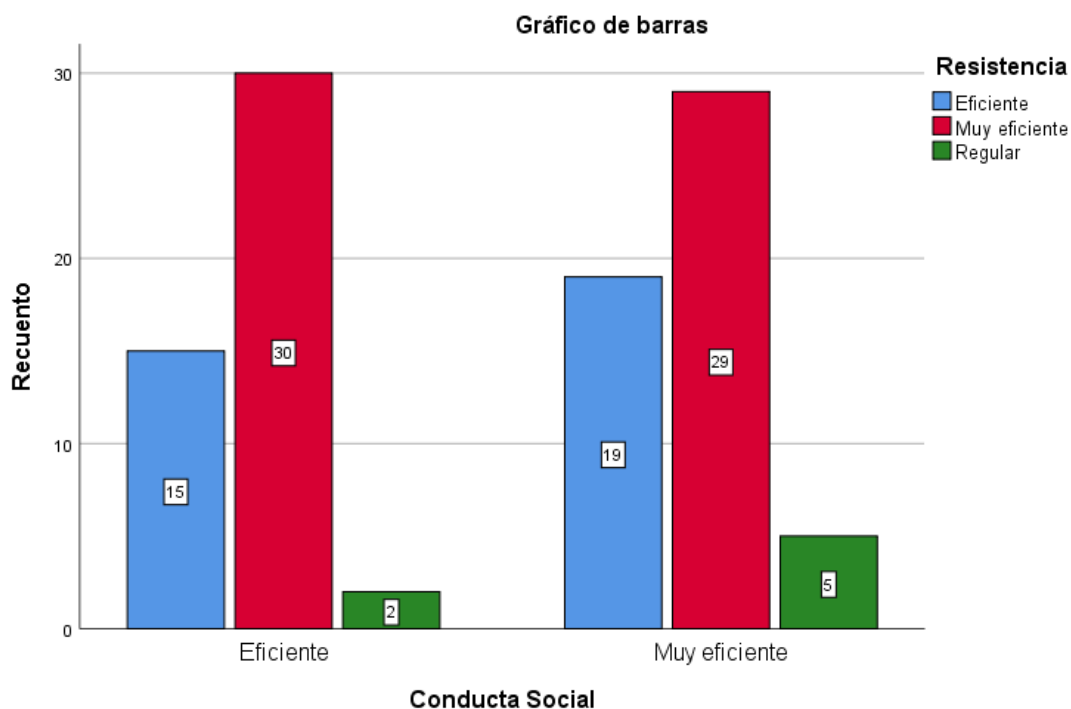
La resistencia influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021

Tabla cruzada Conducta Social*Resistencia

		Resistencia			Total	
		Eficiente	Muy eficiente	Regular		
Conducta Social	Eficiente	Recuento	15	30	2	47
		% dentro de Conducta Social	31,9%	63,8%	4,3%	100,0%
		% del total	15,0%	30,0%	2,0%	47,0%
	Muy eficiente	Recuento	19	29	5	53
		% dentro de Conducta Social	35,8%	54,7%	9,4%	100,0%
		% del total	19,0%	29,0%	5,0%	53,0%
Total	Recuento	34	59	7	100	
	% dentro de Conducta Social	34,0%	59,0%	7,0%	100,0%	
	% del total	34,0%	59,0%	7,0%	100,0%	

Figura 4

La resistencia influye en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021



De los resultados de la tabla 15, se analiza que el 31,9% del total de la muestra, consideran que la variable conducta social se encuentra dentro de un nivel eficiente y el 54,7% establece que conducta social se encuentra en un nivel muy eficiente.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal fue determinar la relación entre las variables políticas públicas de género y conducta social, partiendo del objetivo general determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021. Con estos resultados se puede establecer que existe una relación significativa ($p < 0.05$) entre uno y otra variables. Demostrando de esta manera que los participantes se puede cambiar impulsando estrategias adecuadas con todo el personal de la universidad. Es respaldada por el organismo encargado de velar por salvaguardar buenas condiciones de trabajo y hacer respetar los derechos de los servidores públicos con inclinaciones diferentes a los demás, de acuerdo a los autores estudiados se puede llegar al resultado que en su gran mayoría las personas con diferentes gustos o personalidades son discriminados a vista y paciencia de las autoridades del organismo donde vienen laborando y estos no hacen nada por brindarles el apoyo o fomentar la igualdad en la entidad y así bajar el porcentaje de personas discriminadas por diversos motivos en los últimos años, por lo cual se eligió desarrollar este trabajo en una Universidad Pública. Dicha institución cuenta con un aproximado de 300 trabajadores de una Universidad Pública, para desarrollar la presente investigación.

Los resultados de la Tabla 5, demuestra, que la identidad y la política de género guardan una relación positiva baja con la conducta social, porque alcanzó un Rho de Spearman de 0.222. Asimismo, obtuvo un Sig., menor al 0.05, demostrando que los resultados son estadísticamente significativos, indicando que si se involucra más los temas de identidad adecuadamente en referencia a la gestión del cambio. También se respalda la dimensión identidad, que hace referencia al grado de relación que mantienen entre sí, por lo que se debe poner más interés y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones de cada servidor y fomentar la identidad de género y defender los derechos del trabajador ante cualquier discriminación evidenciada en la organización. Los

jefes de alto nivel jerárquico también debe involucrarse responsablemente con estos temas importantes que se vienen estudiando y luchando a nivel nacional y ya se viene viendo los resultados de poco a poco, por ende se debe brindar mayor interés en estos temas ya que con ellos se lograra que la sociedad cambie de perspectiva y su forma de pensar hacia las personas con habilidades diferentes o gustos distintos.

De acuerdo a los resultados del segundo objetivo específico, se puede evidenciar en la Tabla 6, la conducta social posee una relación negativa moderada con la dimensión implementación, porque obtuvieron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $-0,048$, esto demuestra que si las personas continúan con el pensamiento de negativismo, no se podrá implementar las políticas públicas de género en la universidad. Se respalda con la Ley 28983 que refiere a la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, estableciendo un marco normativo para la institucionalización de las políticas públicas, con el propósito de ejercer los derechos de equidad y dignidad, de libre desarrollo, bienestar y autonomía sin discriminación en cualquier esfera, ya sea pública o privada (Rodríguez, 2021). La Ley 26772 y sus modificaciones establece que existirá nuevas ofertas laborales y acceso a la educación sin discriminación, todos luchando por una nueva oportunidad ante la sociedad e involucrarse en temas de índole político (Rodríguez, 2021). Las autoridades peruanas mediante leyes prohíben la discriminación hacia las personas con identidad diferente, así como la lucha por una igualdad de oportunidades en los diversos ámbitos, demostrando que es importante que no existan diferencias en los salarios. Esta aseveración también se establece en la Ley 28983 del 16/03/2007, así como en la Constitución Política del Perú (Rodríguez, 2021). Así mismo, es preciso hacer mención a la Ley N° 29430, que hace referencia a prevenir el hostigamiento laboral y sexual entre los trabajadores de la organización, ya que en la mayoría de casos los jefes de alto rango aprovechan su cargo para intimidar a los trabajadores de sexo opuesto y aprovecharse para discriminarlas de alguna manera, son experiencias que se vive en el día a día por lo que se tiene que pasar por el miedo a denunciar, ya que quedan impune por tratarse autoridades políticas con influencias. En

nuestro Perú a lo largo de los años se viene violando los derechos de la ciudadanía y aguantando las discriminaciones por diversos motivos. Con el presente estudio se está buscando que las autoridades pongan más interés en estos temas de suma importancia que involucra a la sociedad y a la población estudiantil.

De los resultados del tercer objetivo específico, de acuerdo a la Tabla 7, la conducta social posee una relación positiva muy baja con la dimensión reconocimiento, porque obtuvieron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,014, esto demuestra que, si las autoridades y encargados de implementar e incluir la identidad de género en la universidad no logran buscar estrategias de inclusión, será difícil realizar la implementación de la misma. Es respaldada por diversos estudios y teorías basados principalmente en la cultura de cada persona y en sus habilidades que poseen al momento de nacer, son ellos que brindan aporte importante en la organización, por ende nos debemos rodear de estas personas para buscar el apoyo e implementar estrategias sobre como motivar para fomentar la identidad de género a través de la cultura organizacional ya que el desarrollo intelectual de las personas es un factor muy alto para el apoyo que se está buscando. Se define que la conducta social va a depender de la formación de cada persona y el tipo de valores que les enseñaron desde la cuna del hogar, se tiene claro que las primeras enseñanzas vienen de familia y gracias a ellos se encuentra profesionales con ética y buenos valores para asumir un cargo en la organización (Fernández, 2015). La conducta social es una actividad aprendida sobre la base de unos pocos reflejos congénitos o incondicionados, y es una respuesta incondicional o condicional al estímulo social (García, 2005). La pertinencia, hace referencia a la necesidad de oportunidades para las personas de distintos estratos sociales y culturales, y con diferentes capacidades e intereses, de forma que puedan desarrollarse mediante la educación como sujetos con autonomía, autogobierno, libertad e identidad (Bárceñas, 2019). Según (Fernández y Sánchez, 1997) la Eficacia es la capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno (Rojas *et al.*, 2018). Para (Fernández y Sánchez, 1997) la Eficiencia es la expresión que mide la

capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos (Rojas *et al.*, 2018).

Según la Tabla 8 del cuarto objetivo específico, la conducta social posee una relación negativa muy baja con la dimensión reconocimiento, porque obtuvieron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $-0,128$, esto demuestra que si las autoridades y encargados de implementar e incluir la identidad de género en la universidad no logran buscar estrategias de inclusión, será difícil realizar la implementación de la misma, ya que la mayoría de trabajadores se resisten a la aceptación de la identidad de género. Respaldada por Chacón (2022) quien, buscó determinar la relación de las políticas públicas y la igualdad de género en el distrito Alonso de Alvarado. El estudio fue descriptivo correlacional y cuantitativo, desarrollado bajo un diseño no experimental. En sus resultados llegó a demostrar una correspondencia positiva pero media entre las políticas públicas y la igualdad de género con $r_s=0.216$ y un nivel de significancia de 0.132 . Así mismo encontró una correspondencia positiva media entre la participación del estado y la participación ciudadana enmarcada a las acciones políticas, con un $r_s=0.216$ con un nivel de significancia del 0.132 . Concluyendo que es importante y necesario que el gobierno local implemente nuevas medidas de políticas públicas para promover la igualdad de género, tratando de erradicar la discriminación y fomentar la inclusión de la mujer. Al ser un estudio correlacional tuvo estrecha relación con el estudio de las variables, por lo que fue importante para su análisis cuantitativo.

VI. CONCLUSIONES

C1: Se concluye que a partir de los resultados encontrados en ambos estudios, se demuestra que la dimensión identidad de la variable políticas públicas de género tienen relación significativa; por lo que, se debe continuar con la implementación de estrategias sobre la identidad de género y la no discriminación en la organización.

C2: Se puede concluir que la conducta social es un eje fundamental que se debe trabajar de la mano con los servidores de la organización para sacar a flote una igualdad ante todos; por lo que, si las personas continúan con el pensamiento de negativismo, no se podrá implementar estrategias públicas.

C3: Se concluye que la conducta social es baja en relación a la dimensión reconocimiento, demostrando que si las autoridades y encargados de implementar e incluir la identidad de género en la universidad no logran buscar estrategias de inclusión, será difícil realizar la implementación de la misma.

C4: La conducta social posee una relación negativa muy baja con la dimensión reconocimiento, evidenciando que si las autoridades y encargados de implementar e incluir la identidad de género en la universidad no logran buscar estrategias de inclusión, será difícil realizar la implementación de la misma, ya que la mayoría de trabajadores se resisten a la aceptación de la identidad de género.

VII. RECOMENDACIONES

R1: Se recomienda a los jefes de área, implementar charlas motivacionales a través del área de imagen institucional, dirigidos a los trabajadores y estudiantes ya que se encuentra una gran población en la universidad.

R2: Se recomienda al área de Recursos Humanos implementar un plan de trabajo, para poner en marcha la ejecución de estrategias para llegar a toda la población estudiantil en la universidad en todas las carreras y más aun enfocándose en la carrera de Psicología.

R3: Se recomienda al área de imagen institucional y al área de recursos humanos, tener en cuenta la presente investigación para poner más énfasis en las dimensiones estudiadas sobre identidad, implementación, reconocimiento y resistencia, ya que en algunos puntos de acuerdo a los resultados se ve la negatividad de los trabajadores sobre los temas de políticas públicas de género y conducta social.

R4: Se recomienda a los profesionales investigadores a nivel nacional, poner más énfasis en los temas de políticas públicas de género y conducta social, para así incentivar los temas en la sociedad y no se vea el negativismo en las personas y en la sociedad.

REFERENCIAS

- Contreras Sánchez, J. (2018). La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas [Tesis pre grado, Universidad de Buenos Aires - Argentina] http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf
- Dávila Balcarce, G. (2017). El Rol Social de la Universidad estudiado a través de la Formación Ciudadana en universitarios de último año de Ingeniería, Derecho, Pedagogía y Enfermería de la Universidad Arturo Prat de Iquique-Chile [Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona- España]. https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/460876/GDB_TESIS.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Diario Oficial "El Peruano" (2018). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública N° 123-2018-PCM. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-sistema-admini-decreto-supremo-n-123-2018-pcm-1724739-1/>
- Asturias Corporación Universitaria. (2016). Implementación de las Políticas Públicas. https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/politicas_publicas/unidad3_pdf1.pdf
- Bárcenas, R. (2019). Pertinencia: una dimensión de la calidad de la enseñanza. Valor intrínseco en las relaciones encaminadas al consenso de las normas y los contenidos curriculares. *Tiempo de Educar*, 10(20), 349-378. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987004.pdf>
- Boxó, J. R., Aragón, J., Ruiz, L., Benito, O., & Rubio, M. Á. (2013). Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 33(117), 67-79. <https://doi.org/10.4321/S0211-57352013000100005>
- Cardona, J. (2020). Movimientos sociales de víctimas frente a la construcción de políticas públicas con enfoque de género en contextos de violencia. *Chasqui Revista Latinoamericana de Comunicación*, 1(143), 119-142. <https://doi.org/10.16921/chasqui.v0i143.4167>

- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN. (2016). Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Actualizado Perú hacia el 2021. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan%20Peru%20PEDN-2021-15-07-2016-RM-138-2016-PCM2.pdf>
- Chacon, K. M. (2022). Políticas públicas y la igualdad de género en el distrito de Alonso de Alvarado, San Martín [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78739>
- Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., & Toro, J. P. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Ciencia & Trabajo: C&T*, 19(58), 42-48. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100042>
- Ejea, G. (2015). Teoría y ciclo de las políticas públicas. <http://cpps.dyndns.info/cpps-docs-web/secgen/2015/pol-oceanica-regional/Doc%2010.Teoria%20y%20ciclo%20de%20las%20Politic%20Publicas.pdf>
- Farnos, J. D. (2018). Construyendo paradigmas en la investigación educativa. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2018/06/Hemos-realizado-este-trabajo-con-el-objetivo-de-conocer-sobre-los-paradigmas-de-la-investigaci%C3%B3n-educativa-como-son-el-positivismo.pdf>
- García, L., & García Vega, L. (2005). Conducta y conciencia. Origen histórico de dos alternativas contrapuestas en los comienzos de la psicología científica. *Universitas Psychologica*, 4(3), 385-391. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64740312.pdf>
- Héctor, M. (s. f.). LA AUTONOMÍA: PRINCIPIO ÉTICO CONTEMPORÁNEO THE AUTONOMY: A CONTEMPORARY ETHICAL PRINCIPLE. Unirioja.es. Recuperado 29 de mayo de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5123760.pdf>
- Hurtado, E., & Smith, D. (2006). El requerimiento del marco epistemológico en las tesis de post grado. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 9(17), 103-105. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n17_2006/a10.pdf

- Maravall, J. (2016). Violencia de Género y Masculinidad en Chile: una revisión de las políticas públicas en Democracia (1990-2014). *Cuestiones de género de la igualdad y la diferencia*, 0(11), 247. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i11.3623>
- Muñoz, B., & Barrantes, A. (2016). *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas* (1.^a ed.). Organización de los Estados Americanos-OEA. http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf
- Pagani, M. L. (2012). *Teoría de las políticas públicas*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. <https://www.flacso.org.ar/formacion-academica/teoria-de-las-politicas-publicas/>
- Palacios, J. P., Toledo, M. F., Miranda, E. J., & Flores, A. (2021). Políticas públicas y gobernanza participativa local. *Revista venezolana de gerencia*, 26(95), 564-577. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.8>
- Portugal, G. M. (2021). Políticas de violencia contra la mujer y sentencias por violencia contra la mujer y grupo familiar, en un juzgado penal de Lima [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57004>
- Ramírez, S. (2003). La partícula «eh» y la Teoría de la Relevancia: Un ejemplo de contenido procedimental. *Estudios Filológicos*, 38, 157-177. <https://doi.org/10.4067/s0071-17132003003800010>
- Rodríguez, J. L. (2021). Políticas públicas de género y su influencia en conductas de trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Trujillo 2015 – 2019 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55585>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. *Revista espacios*, 39(6), 11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Real C.P., Benites E., *Gender Equality in University Students from the City of Piura: An Instrumental-Descriptive-Comparative Study* [Igualdad de género en universitarios de la ciudad de Piura: un estudio instrumental-descriptivo-comparativo].

- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw Hill Higher Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Tamayo, C., & Siesquén, I. (2016). Técnicas y Herramientas de Investigación. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
- Ugartemendia, J. I. (1999). El derecho de resistencia y su constitucionalización. *Revista de Estudios Políticos*, 103, 213-245. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/27541.pdf>
- United Nations. (2010). Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe: No.104. Comisión Económica para América Latina. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5830-reunion-internacional-buenas-practicas-politicas-publicas-observatorio-igualdad>
- Vásquez, J. E. (2018). Algunos problemas “públicos” de la contratación estatal en Colombia como componentes del enfoque de ciclo para la formulación de una política pública. *Prolegómenos*, 21(41), 79-98. <https://doi.org/10.18359/prole.3331>
- Vera, J. Á., & Valenzuela, J. E. (2012). El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones. *Psicología & Sociedade*, 24(2), 272-282. <https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326586004.pdf>
- Vera, L. V. (2020). Enfoque de género, violencia de género y políticas públicas: un acercamiento desde las Ciencias Sociales al marco jurídico ecuatoriano. *Rehuso*, 5(1), 19. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v5i1.2186>
- Yannuzzi, M. de L. Á. (2005). Ética y política en la sociedad democrática. *CONfinés de relaciones internacionales y ciencia política*, 1(1), 67-84. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-35692005000100004

ANEXOS:

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	VARIABLES				
				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICION	NIVEL Y RANGO
¿Cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021?	Las Políticas Públicas de Género influyen en la Conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.	Determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.	Políticas públicas de género	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación ▪ Valores ▪ Prejuicios 		Ordinal	<p>Opción de respuesta: Nunca (01) Casi nunca (02) A veces (03) Casi siempre (04) Siempre (05)</p> <p>Niveles de escala: Muy deficiente Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente</p>
				Implementación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluaciones ▪ Directivas ▪ Adecuación 			
				Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumentos de evaluación ▪ Integración 			
				Resistencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discrepancias ▪ Conflictos 			
			Conducta social	Relevancia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguridad ▪ Capaz ▪ Pedagogía intercultural ▪ Inclusión 			
				Creencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diferencias étnicas ▪ Historia ▪ Conciencia social 			
				Equidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desigualdad ▪ Oportunidades ▪ Adquisición de identidad ▪ Estereotipos 			
				Ética	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación de confianza ▪ Percepción personal ▪ Trabajo efectivo ▪ Valores 			

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLES DE ESTUDIOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Políticas públicas de género	Las políticas públicas son consideradas una herramienta de vital importancia, que permite el impulso transformador en aras de un incremento de los niveles de justicia, además de poner de manifiesto la posición política de todo gobierno, el de avanzar en la solución de los principales problemas de desigualdad que afecta a la población femenina (CEPAL 2014).	Para la presente variable se seleccionaron cuatro dimensiones, Esta variable será medida mediante la técnica de la encuesta, para ello se aplicará un cuestionario tipo Likert.	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación ▪ Valores ▪ Prejuicios 	Ordinal - Likert Opción de respuesta: Nunca (01) Casi nunca (02) A veces (03) Casi siempre (04) Siempre (05) Niveles de escala: Muy deficiente Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente
			Implementación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluaciones ▪ Directivas ▪ Adecuación 	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumentos de evaluación ▪ Integración 	
			Resistencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discrepancias ▪ Conflictos 	
Variable dependiente: Conducta social	La conducta social es una actividad aprendida sobre la base de unos pocos reflejos congénitos o incondicionados, y es una respuesta incondicional o condicional al estímulo social (García, 2005).	La conducta social es un proceso que emerge del entorno social del individuo. Esta variable será medida a través de cuatro dimensiones referentes a: Relevancia, creencias, equidad y comportamiento. Estas dimensiones serán divididas en indicadores y estos plasmados mediante ítems en cuestionario ordinal mediante escala de Likert.	Relevancia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguridad ▪ Capaz ▪ Pedagogía intercultural ▪ Inclusión 	Ordinal - Likert Opción de respuesta: Nunca (01) Casi nunca (02) A veces (03) Casi siempre (04) Siempre (05) Niveles de escala: Muy deficiente Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente
			Creencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diferencias étnicas ▪ Historia ▪ Conciencia social 	
			Equidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desigualdad ▪ Oportunidades ▪ Adquisición de identidad ▪ Estereotipos 	
			Ética	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación de confianza ▪ Percepción personal ▪ Trabajo efectivo ▪ Valores 	

Anexo 3. Instrumentos de evaluación

Cuestionario de políticas públicas de género

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar las políticas públicas de género y la conducta social.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
IDENTIDAD						
1	Desarrollan programas y campañas de sensibilización para promover y consolidar una cultura de igualdad de género.					
2	Se realiza la sensibilización a todo el personal de la universidad sobre contenidos de políticas públicas de género.					
3	Evalúan el cumplimiento de los principios y valores establecidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública, a través de un sistema de indicadores y de evaluación.					

4	En los anuncios que publica la universidad, refuerzan los valores sociales tradicionales: juventud-atractivo físico y poder adquisitivo.					
5	La universidad cuenta con alguna norma o directiva específica contra la discriminación de género o de igualdad en el Estado.					
6	Considera suficiente el esfuerzo de la población universitaria para lograr la integración y la convivencia con la sociedad.					
IMPLEMENTACIÓN						
7	Como agentes socializadores se reconoce que presentan modelos de hombres y mujeres, dan definiciones sociales y difunden estereotipos, dando a conocer y manteniendo o rechazando conductas.					
8	Los representantes de la universidad, realizan encuestas o charlas para verificar el resultado sobre las opiniones sobre políticas públicas de género.					
9	La universidad cuenta con directivas contra la discriminación de género.					
10	La universidad elabora anualmente su informe de resultados sobre políticas públicas de género.					
11	Cree usted que el papel diferente de hombres y mujeres dentro de la Iglesia obedece a razones religiosas y debe ser mantenido.					
12	Es natural que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las chicas siempre correrán peligros mayores.					
RECONOCIMIENTO						
13	Los profesionales que trabajan en la universidad cuentan con experiencia sobre el tema de políticas públicas de género para tratar los temas de prevención y resolución de conflictos.					
14	Los docentes universitarios se encuentran debidamente capacitados para realizar las evaluaciones continuas sobre identidad de género.					
15	Por su propia naturaleza, las mujeres siempre se preocuparán más por el ámbito de lo privado y por las personas que tienen cerca que por los asuntos políticos o ciudadanos y las abstractas cuestiones morales de justicia o injusticia.					
16	Está de acuerdo que las parejas homosexuales adopten niños, ya que puede resultar perjudicial que ambos padres sean del mismo sexo.					
RESISTENCIA						
17	Se deben tomar medidas legales para proteger del maltrato y discriminación a las personas que tienen una política de género diferente.					

18	Los hombres muestran una menor disposición de buscar la protección de la discriminación cuando se trata de identificación de género.					
19	La discriminación de conductas basadas en masculino vs femenino obliga a una identificación con una de ambas posibilidades y un rechazo.					
20	La identificación de género coincide con el establecimiento de la identidad personal, el conocimiento y sentido psicológico de sí mismo, pero como masculino, femenino o ambos.					

Muchas gracias por su colaboración.

Cuestionario de conducta social

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar las políticas públicas de género y la conducta social.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 22 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
RELEVANCIA						
1	Al momento de realizar las charlas de sensibilización sobre temas de identidad de género y conducta social, la persona a cargo demuestra seguridad al expresarse.					
2	Los trabajadores de la universidad muestran inmutabilidad rígida, capaz de justificar destinos sociales diferentes, sino a la consecuyente construcción cultural y psicológica que se ha realizado históricamente, a partir del hecho fisiológico sobre la identidad de género.					

3	Los trabajadores de la universidad son capaces de resolver conflictos sobre temas de identidad de género.					
4	Los trabajadores y/o docentes de la universidad realizan campañas de sensibilización sobre políticas públicas de género y conductas sociales.					
5	El alumnado en general de la universidad, se inclina a colaborar en las campañas de sensibilización sobre políticas públicas de género y conductas sociales.					
6	Implementan en la universidad estrategias de largo plazo para el cambio de las normas sociales para poner fin a la injusticia, desafiar las relaciones desiguales de poder y abordar las causas subyacentes de la discriminación.					
7	Los trabajadores de la universidad, integran medidas de igualdad de género e inclusión que alinean y complementan el Marco de Valores y Conductas en los procesos de negocios, funciones de gestión y liderazgo, y la forma en que realizan su labor diaria.					
CREENCIAS						
8	Los trabajadores y docentes de la universidad buscan mejorar la condición diaria de hombres y mujeres, sino también, avanzar su posición y valoración en la sociedad, para lograr sus objetivos.					
9	Usted coincide con la teoría "Una persona puede identificarse como varón, mujer o como otro, y su identidad de género podría ser distinta al sexo que se les asignó al nacer. Todas las personas tienen una identidad de género y expresan su género de una forma única y personal".					
10	Los trabajadores de la universidad, toleran prácticas que resulten en la discriminación de género, exclusión o desigualdad de género u otras formas de identidad.					
EQUIDAD						
11	Los directivos de la universidad, realizan una distribución de los recursos y el poder, de manera equitativa a fin de no fomentar la desigualdad del valor asignado a los diferentes grupos, y las normas sociales que perpetúan estas diferencias.					
12	Los trabajadores de la universidad, fortalecen y construyen alianzas que promuevan el respeto por la igualdad de género, diversidad e inclusión.					
13	Fortalecen y amplían sus esfuerzos de incidir en la toma de decisión, a todo nivel, para motivar la adopción de la igualdad de género, los derechos de las niñas(os) y la inclusión.					
14	Mobilizan y dedican los recursos humanos, técnicos y financieros adecuados y necesarios para cumplir con los					

	compromisos para la igualdad de género, los derechos de las niñas(os) y la inclusión.					
15	Monitorean y evalúan todo el trabajo desde la perspectiva de lograr la igualdad de género, ofrecer una base de evidencia para informar las decisiones, y asegurar transparencia y rendición de cuentas a las personas con quienes y para quienes trabajan.					
16	Existen estereotipos referidos a rasgos de personalidad en la universidad; el ejemplo más claro es el de dar por supuesta la expresividad emocional en la mujer y autocontrol en el hombre.					
17	Existen estereotipos referidos a profesiones, según los cuales se ha repartido el mercado laboral en función del género, sustentando así la tradicional división sexual del trabajo.					
18	Existen estereotipos referidos a la apariencia física; sometidos a cambios según la estética que domina en cada etapa histórica, mantienen sin embargo la dicotomía del género con claras raíces en el dimorfismo sexual.					
ÉTICA						
19	Existe una relación de confianza entre trabajadores de la universidad, jefaturas y alumnado.					
20	La institución toma en cuenta la percepción personal de los trabajadores cuando estos plantean sugerencias en las reuniones programadas por las autoridades.					
21	Las funciones ejecutadas por los funcionarios de la universidad permiten que los trabajadores sean efectivos en la ejecución de su trabajo.					
22	Los servidores y funcionarios de la universidad promueven los valores a través del ejemplo.					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO N° 4: VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO POR EXPERTOS

Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO

TITULO DE LA TESIS: Políticas públicas de género y la conducta social de los trabajadores de una universidad pública, 2021.


VARIABLE: Políticas Públicas de Género																	
DIMENSIÓN 1: Identidad																	
INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO								OBSERVACIONES		
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN			COMPRESIÓN	
							A	B	A	B	A	B	A	B		A	B
Identificación	1. Desarrollan programas y campañas de sensibilización para promover y consolidar una cultura de igualdad de género.						X		X		X		X				
	2. Se realiza la sensibilización a todo el personal de la universidad sobre contenidos de políticas públicas de género.						X		X		X		X				
Valores	3. Evalúan el cumplimiento de los principios y valores establecidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública a través de un sistema de indicadores y de evaluación.						X		X		X		X				
	4. En los anuncios que publica la universidad, refuerzan los valores sociales tradicionales: juventud-atractivo físico y poder adquisitivo.						X		X		X		X				
Prejuicios	5. La universidad cuenta con alguna norma o directiva específica contra la discriminación de género o de igualdad en el Estado.						X		X		X		X				
	6. Considera suficiente el esfuerzo de la población universitaria para lograr la integración y la convivencia con la sociedad.						X		X		X		X				

DIMENSIÓN 2: Implementación																	
Evaluaciones	7. Como agentes socializadores se reconoce que presentan modelos de hombres y mujeres, dan definiciones sociales y difunden estereotipos, dando a conocer y manteniendo o rechazando conductas.						X		X		X		X				
	8. Los representantes de la universidad, realizan encuestas o charlas para verificar el resultado sobre las opiniones sobre políticas públicas de género.						X		X		X		X				
Directivas	9. La universidad cuenta con directivas contra la discriminación de género.						X		X		X		X				
	10. La universidad elabora anualmente su informe de resultados sobre políticas públicas de género.						X		X		X		X				
Adecuación	11. Cree usted que el papel diferente de hombres y mujeres dentro de la Iglesia obedece a razones religiosas y debe ser mantenido.						X		X		X		X				
	12. Es natural que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las chicas siempre correrán peligros mayores.						X		X		X		X				
Instrumentos de evaluación	13. Los profesionales que trabajan en la universidad cuentan con experiencia sobre el tema de políticas públicas de género para tratar los temas de prevención y resolución de conflictos.						X		X		X		X				
	14. Los docentes universitarios se encuentran debidamente capacitados para realizar las evaluaciones continuas sobre identidad de género.						X		X		X		X				
Integración	15. Por su propia naturaleza, las mujeres siempre se preocuparán más por el ámbito de lo privado y por las personas que tienen cerca que por los asuntos políticos o ciudadanos y las abstractas cuestiones morales de justicia o injusticia.						X		X		X		X				

	16. Está de acuerdo que las parejas homosexuales adopten niños, ya que puede resultar perjudicial que ambos padres sean del mismo sexo.									X		X		X			
DIMENSIÓN 4: Resistencia																	
Discrepancias	17. Se deben tomar medidas legales para proteger del maltrato y discriminación a las personas que tienen una política de género diferente.									X		X		X			
	18. Los hombres muestran una menor disposición de buscar la protección de la discriminación cuando se trata de identificación de género.									X		X		X			
Conflictos	19. La discriminación de conductas basadas en masculino vs femenino obliga a una identificación con una de ambas posibilidades y un rechazo.								X		X		X				
	20. La identificación de género coincide con el establecimiento de la identidad personal, el conocimiento y sentido psicológico de sí mismo, pero como masculino, femenino o ambos.									X		X		X			

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de políticas públicas de género		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	100 trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Carlos Emilio Navas del Aguila	DNI N°	33765389
Título Profesional	Licenciado en Educación	Celular	935746419
Dirección Domiciliaria	Chachopoyos		
Grado Académico	Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chachopoyos 28 de Noviembre

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE CONDUCTA SOCIAL

TÍTULO DE LA TESIS: Políticas públicas de género y la conducta social de los trabajadores de una universidad pública, 2021.


VARIABLE: Conducta social																	
DIMENSIÓN 1: Relevancia																	
INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Seguridad	1. Al momento de realizar las charlas de sensibilización sobre temas de identidad de género y conducta social, la persona a cargo demuestra seguridad al expresarse.						X		X		X		X		X		
	2. Los trabajadores de la universidad muestran inmutabilidad rígida, capaz de justificar destinos sociales diferentes, sino a la consecuente construcción cultural y psicológica que se ha realizado históricamente, a partir del hecho fisiológico sobre la identidad de género.							X		X		X		X		X	
Capaz	3. Los trabajadores de la universidad son capaces de resolver conflictos sobre temas de identidad de género.							X		X		X		X		X	
	4. Los trabajadores y/o docentes de la universidad realizan campañas de sensibilización sobre políticas públicas de género y conductas sociales.						X		X		X		X		X		
Pedagogía intercultural							X		X		X		X		X		
	5. El alumnado en general de la universidad, se inclina a colaborar en las campañas de sensibilización sobre políticas públicas de género y conductas sociales.						X		X		X		X		X		
Inclusión	5. Implementan en la universidad estrategias de largo plazo para el cambio de las normas sociales para poner fin a la injusticia, desafiar las relaciones desiguales de poder y abordar las causas subyacentes de la discriminación.						X		X		X		X		X		
	7. Los trabajadores de la universidad, integran medidas de igualdad de género e inclusión que alinean y complementan el Marco de Valores y Conductas en los procesos de negocios, funciones de gestión y liderazgo, y la forma en que realizan su labor diaria.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Creencia																	
Diferencias étnicas	8. Los trabajadores y docentes de la universidad buscan mejorar la condición diaria de hombres y mujeres, sino también, avanzar su posición y valoración en la sociedad, para lograr sus objetivos.						X		X		X		X		X		
Historia	9. Usted coincide con la teoría "Una persona puede identificarse como varón, mujer o como otro, y su identidad de género podría ser distinta al sexo que se les asignó al nacer. Todas las personas tienen una identidad de género y expresan su género de una forma única y personal".						X		X		X		X		X		
Conciencia social	10. Los trabajadores de la universidad, toleran prácticas que resulten en la discriminación de género, exclusión o desigualdad de género u otras formas de identidad.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Equidad																	
Desigualdad	11. Los directivos de la universidad, realizan una distribución de los recursos y el poder, de manera equitativa a fin de no fomentar la desigualdad del valor asignado a los diferentes grupos, y las normas sociales que perpetúan estas diferencias.						X		X		X		X		X		
Oportunidades	12. Los trabajadores de la universidad, fortalecen y construyen alianzas que promuevan el respeto por la igualdad de género, diversidad e inclusión.						X		X		X		X		X		
	13. Fortalecen y amplían sus esfuerzos de incidir en la toma de decisión, a todo nivel, para motivar la adopción de la igualdad de género, los derechos de las niñas(os) y la inclusión.						X		X		X		X		X		
Adquisición de identidad	14. Movilizan y dedican los recursos humanos, técnicos y financieros adecuados/necesarios para cumplir con los compromisos para la igualdad de género, los derechos de las niñas(os) y la inclusión.						X		X		X		X		X		
	15. Monitorean y evolucionan todo el trabajo desde la perspectiva de lograr la igualdad de género, ofrecer una base de evidencia para informar las decisiones, y asegurar transparencia y rendición de cuentas a las personas con quienes y para quienes trabajan.						X		X		X		X		X		
Estereotipos	16. Existen estereotipos referidos a rasgos de personalidad en la universidad; el ejemplo más claro es el de dar por supuesta la expresividad emocional en la mujer y autocontrol en el hombre.						X		X		X		X		X		
	17. Existen estereotipos referidos a profesiones, según los cuales se ha repartido el mercado laboral en función del género, sustentando así la tradicional división sexual del trabajo.						X		X		X		X		X		
	18. Existen estereotipos referidos a la apariencia física, sometidos a cambios según la estética que domina en cada						X		X		X		X		X		

	etapa histórica, mantienen sin embargo la dicotomía del género con claras raíces en el dimorfismo sexual.						x	x	x	x	x		
DIMENSIÓN 4: Ética													
Relación de confianza	19. Existe una relación de confianza entre trabajadores de la universidad, jefaturas y alumnado.						x	x	x	x	x		
Percepción personal	20. La institución toma en cuenta la percepción personal de los trabajadores cuando estos plantean sugerencias en las reuniones programadas por las autoridades.						x	x	x	x	x		
Trabajo efectivo	21. Las funciones ejecutadas por los funcionarios de la universidad permiten que los trabajadores sean efectivos en la ejecución de su trabajo.						x	x	x	x	x		
Valores	22. Los servidores y funcionarios de la universidad promueven los valores a través del ejemplo.						x	x	x	x	x		



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de conducta social		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	100 trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Carlos Emilio Noras del Aguila	DNI N°	3376 5389
Título Profesional	Licenciado en Educación	Celular	935746419
Dirección Domiciliaria	Chochapoyos		
Grado Académico	Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha:	chochapoyos 28 de Noviembre

Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO

TÍTULO DE LA TESIS: Políticas públicas de género y la conducta social de los trabajadores de una universidad pública, 2021.

VARIABLE: Políticas Públicas de Género																
DIMENSIÓN 1: Identidad																
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
						A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Identificación	1. La Universidad desarrolla programas y campañas de sensibilización para promover y consolidar una cultura de igualdad de género.					✓		✓		✓			✓	✓		
	2. La Universidad se realiza la sensibilización a todo el personal de la universidad sobre contenidos de políticas públicas de género.					✓		✓		✓			✓	✓		
Valores	3. Evalúan el cumplimiento de los principios y valores establecidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública, a través de un sistema de indicadores y de evaluación.					✓		✓		✓			✓	✓		
	4. En los anuncios que publica la universidad, refuerzan los valores					✓		✓		✓			✓	✓		
	5. sociales tradicionales: juventud-atractivo físico y poder adquisitivo.						✓		✓		✓		✓		✓	
Prejuicios	6. La universidad cuenta con alguna norma o directiva específica contra la discriminación de género o de igualdad en el Estado.						✓		✓		✓		✓		✓	
	6. Considera suficiente el esfuerzo de la población universitaria para lograr la integración y la convivencia con la sociedad.						✓		✓		✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2: Implementación																
Evaluaciones	7. Como agentes socializadores se reconoce que presentan modelos de hombres y mujeres, dan definiciones sociales y difunden estereotipos, dando a conocer y manteniendo o rechazando conductas.						✓		✓		✓		✓		✓	
	8. Los representantes de la universidad, realizan encuestas o charlas para verificar el resultado sobre las opiniones sobre políticas públicas de género.						✓		✓		✓		✓		✓	
Directivas	9. La universidad cuenta con directivas contra la discriminación de género.															
	10. La universidad elabora anualmente su informe de resultados sobre políticas públicas de género.						✓		✓		✓		✓		✓	
Adecuación	11. Cree usted que el papel diferente de hombres y mujeres dentro de la Iglesia obedece a						✓		✓		✓		✓		✓	

	razones religiosas y debe ser mantenido.							✓	✓	✓	✓	✓		
	12. Es natural que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las chicas siempre correrán peligros mayores.							✓	✓	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento														
Instrumentos de evaluación	13. Los profesionales que trabajan en la universidad cuentan con experiencia sobre el tema de políticas públicas de género para tratar los temas de prevención y resolución de conflictos.							✓	✓	✓	✓	✓		
	14. Los docentes universitarios se encuentran debidamente capacitados para realizar las evaluaciones continuas sobre identidad de género.								✓	✓	✓	✓	✓	
Integración	15. Por su propia naturaleza, las mujeres siempre se preocuparán más por el ámbito de lo privado y por las personas que tienen cerca que por los asuntos políticos o ciudadanos y las abstractas cuestiones morales de justicia o injusticia.							✓	✓	✓	✓	✓		
	16. Está de acuerdo que las parejas homosexuales adopten niños, ya que puede resultar perjudicial que ambos padres sean del mismo sexo.								✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: Resistencia														

Discrepancias	17. Se deben tomar medidas legales para proteger del maltrato y discriminación a las personas que tienen una política de género diferente.							✓	✓	✓	✓	✓		
	18. Los hombres muestran una menor disposición de buscar la protección de la discriminación cuando se trata de identificación de género.								✓	✓	✓	✓	✓	
Conflictos	19. La discriminación de conductas basadas en masculino vs femenino obliga a una identificación con una de ambas posibilidades y un rechazo.							✓	✓	✓	✓	✓		
	20. La identificación de género coincide con el establecimiento de la identidad personal, el conocimiento y sentido psicológico de sí mismo, pero como masculino, femenino o ambos.								✓	✓	✓	✓	✓	


FIRMA DEL EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE CONDUCTA SOCIAL

TÍTULO DE LA TESIS: Políticas públicas de género y la conducta social de los trabajadores de una universidad pública, 2021.

VARIABLE: Conducta social																	
DIMENSIÓN 1: Relevancia																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPENSIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Seguridad	1. Al momento de realizar las charlas de sensibilización sobre temas de identidad de género y conducta social, la persona a cargo demuestra seguridad al expresarse.						✓		✓		✓		✓		✓		
Capaz	2. Los trabajadores de la universidad muestran inmutabilidad rígida, capaz de justificar destinos sociales diferentes, sino a la consecuente construcción cultural y psicológica que se ha realizado históricamente, a partir del hecho fisiológico sobre la identidad de género.						✓		✓		✓		✓		✓		
	3. Los trabajadores de la universidad son capaces de resolver conflictos sobre temas de identidad de género.						✓		✓		✓		✓		✓		
Pedagogía intercultural	4. Los trabajadores y/o docentes de la universidad realizan campañas de																

CA

	sensibilización sobre políticas públicas de género y conductas sociales.						✓		✓		✓		✓		✓		
	6. El alumnado en general de la universidad, se inclina a colaborar en las campañas de sensibilización sobre políticas públicas de género y conductas sociales.						✓		✓		✓		✓		✓		
Inclusión	5. Implementar en la universidad estrategias de largo plazo para el cambio de las normas sociales para poner fin a la injusticia, desafiar las relaciones desiguales de poder y abordar las causas subyacentes de la discriminación.						✓		✓		✓		✓		✓		
	7. Los trabajadores de la universidad, integran medidas de igualdad de género e inclusión que alinean y complementan el Marco de Valores y Conductas en los procesos de negocios, funciones de gestión y liderazgo, y la forma en que realizan su labor diaria.						✓		✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Creencia																	
Diferencias étnicas	8. Los trabajadores y docentes de la universidad buscan mejorar la condición diaria de hombres y mujeres, sino también, avanzar su posición y valoración en la sociedad, para lograr sus objetivos.						✓		✓		✓		✓		✓		
Historia	9. Usted coincide con la teoría "Una persona puede identificarse como varón, mujer o como otro, y su identidad de género podría ser distinta al sexo que se les asignó al nacer. Todas las personas tienen						✓		✓		✓		✓		✓		

CA


	una identidad de género y expresan su género de una forma única y personal.																
Conciencia social	10. Los trabajadores de la universidad toleran prácticas que resulten en la discriminación de género, exclusión o desigualdad de género u otras formas de hostilidad.						✓	✓	✓	✓	✓						
DIMENSIÓN 3: Equidad																	
Desigualdad	11. Los directivos de la universidad, realizan una distribución de los recursos y el poder, de manera equitativa a fin de no fomentar la desigualdad del valor asignado a los diferentes grupos, y las normas sociales que perpetúan estas diferencias.						✓	✓	✓	✓	✓						
Oportunidades	12. Los trabajadores de la universidad, fortalecen y construyen alianzas que promuevan el respeto por la igualdad de género, diversidad e inclusión.						✓	✓	✓	✓	✓						
	13. Fortalecen y amplían sus esfuerzos de incidir en la toma de decisión, a todo nivel, para motivar la adopción de la igualdad de género, los derechos de las niñas(os) y la inclusión.						✓	✓	✓	✓	✓						
Adquisición de identidad	14. Movilizan y dedican los recursos humanos, técnicos y financieros adecuados/necesarios para cumplir con los compromisos para la igualdad de género, los derechos de las niñas(os) y la inclusión.						✓	✓	✓	✓	✓						
	15. Monitorean y evalúan todo el trabajo desde la perspectiva de						✓	✓	✓	✓	✓						

	lograr la igualdad de género, ofrecer una base de evidencia para informar las decisiones, y asegurar transparencia y rendición de cuentas a las personas con quienes y para quienes trabajan.						✓	✓	✓	✓	✓						
Estereotipos	16. Existen estereotipos referidos a rasgos de personalidad en la universidad; el ejemplo más claro es el de dar por sujeta la expresividad emocional en la mujer y autocontrol en el hombre.						✓	✓	✓	✓	✓						
	17. Existen estereotipos referidos a profesiones, según los cuales se ha repartido el mercado laboral en función del género, sustentando así la tradicional división sexual del trabajo.						✓	✓	✓	✓	✓						
	18. Existen estereotipos referidos a la apariencia física; sometidos a cambios según la estética que domina en cada etapa histórica, mantienen sin embargo la dicotomía del género con claras raíces en el dimorfismo sexual.						✓	✓	✓	✓	✓						

DIMENSIÓN 4: Ética																	
Relación de confianza	19. Existe una relación de confianza entre trabajadores de la universidad, jefaturas y alumnado.						✓	✓	✓	✓	✓						
Percepción personal	20. La institución toma en cuenta la percepción personal de los trabajadores cuando estos plantean sugerencias en las reuniones programadas por las autoridades.						✓	✓	✓	✓	✓						
Trabajo efectivo	21. Las funciones ejecutadas por los funcionarios de la universidad						✓	✓	✓	✓	✓						
	permiten que los trabajadores sean efectivos en la ejecución de su trabajo.																
Valores	22. Los servidores y funcionarios de la universidad promueven los valores a través del ejemplo.						✓	✓	✓	✓	✓						

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de conducta social		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	100 trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Clelia Jima Chamiquit	DNI N°	33766949
Título Profesional	Lic. en Enfermería	Celular	992871737
Dirección Domiciliaria	Av. Alcidez Carrion N° 370		
Grado Académico			
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chachapoyas 28 de Noviembre 2022

EXPERTO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO

TÍTULO DE LA TESIS: Políticas públicas de género y la conducta social de los trabajadores de una universidad pública, 2021.

VARIABLE: Políticas Públicas de Género

DIMENSIÓN 1: Identidad

INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN			
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B		
Identificación	1. Desarrollan programas y campañas de sensibilización para promover y consolidar una cultura de igualdad de género.																	
	2. Se realiza la sensibilización a todo el personal de la universidad sobre contenidos de políticas públicas de género.																	
Valores	3. Evalúan el cumplimiento de los principios y valores establecidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública a través de un sistema de indicadores y de evaluación.																	
	4. En los anuncios que publica la universidad, refuerzan los valores sociales tradicionales: juventud-atractivo físico y poder adquisitivo.																	
Prejuicios	5. La universidad cuenta con alguna norma o directiva específica contra la discriminación de género o de igualdad en el Estado.																	
	6. Considera suficiente el esfuerzo de la población universitaria para lograr la integración y la convivencia con la sociedad.																	

DIMENSIÓN 2: Implementación

Evaluaciones	7. Como agentes socializadores se reconoce que presentan modelos de hombres y mujeres, dan definiciones sociales y difunden estereotipos, dando a conocer y manteniendo o rechazando conductas.																	
	8. Los representantes de la universidad, realizan encuestas o charlas para verificar el resultado sobre las opiniones sobre políticas públicas de género.																	
Directivas	9. La universidad cuenta con directivas contra la discriminación de género.																	
	10. La universidad elabora anualmente su informe de resultados sobre políticas públicas de género.																	
Adecuación	11. Cree usted que el papel diferente de hombres y mujeres dentro de la Iglesia obedece a razones religiosas y debe ser mantenido.																	
	12. Es natural que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las chicas siempre correrán peligros mayores.																	

DIMENSIÓN 3: Reconocimiento

Instrumentos de evaluación	13. Los profesionales que trabajan en la universidad cuentan con experiencia sobre el tema de políticas públicas de género para tratar los temas de prevención y resolución de conflictos.																	
	14. Los docentes universitarios se encuentran debidamente capacitados para realizar las evaluaciones continuas sobre identidad de género.																	
Integración	15. Por su propia naturaleza, las mujeres siempre se preocuparán más por el ámbito de lo privado y por las personas que tienen cerca que por los asuntos políticos o ciudadanos y las abstractas cuestiones morales de justicia o injusticia.																	

	16. Está de acuerdo que las parejas homosexuales adopten niños, ya que puede resultar perjudicial que ambos padres sean del mismo sexo.																						
DIMENSIÓN 4: Resistencia																							
Discrepancias	17. Se deben tomar medidas legales para proteger del maltrato y discriminación a las personas que tienen una política de género diferente.																						
	18. Los hombres muestran una menor disposición de buscar la protección de la discriminación cuando se trata de identificación de género.																						
Conflictos	19. La discriminación de conductas basadas en masculino vs femenino obliga a una identificación con una de ambas posibilidades y un rechazo.																						
	20. La identificación de género coincide con el establecimiento de la identidad personal, el conocimiento y sentido psicológico de sí mismo, pero como masculino, femenino o ambos.																						



FIRMA DEL EXPERTO
Mg. FELIPE RAY J. MOUNATAN RADOS LINDORES
DNI N°: 46283925

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de políticas públicas de género		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	100 trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	FELIPE RAY J. MOUNATAN RADOS LINDORES	DNI N°	46283925
Título Profesional	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	Celular	916456656
Dirección Domiciliaria	JARDÍN LA HERCEDIA #717- MAACHAPOYAS- AMAZONAS		
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	MAACHAPOYAS - 28/11/2022.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE CONDUCTA SOCIAL

TITULO DE LA TESIS: Políticas públicas de género y la conducta social de los trabajadores de una universidad pública, 2021.

VARIABLE: Conducta social																	
DIMENSIÓN 1: Relevancia																	
INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Seguridad	1. Al momento de realizar las charlas de sensibilización sobre temas de identidad de género y conducta social, la persona a cargo demuestra seguridad al expresarse.						c		r		e		c		e		
Capaz	2. Los trabajadores de la universidad muestran inmutabilidad rígida, capaz de justificar destinos sociales diferentes, sino a la consecuente construcción cultural y psicológica que se ha realizado históricamente, a partir del hecho fisiológico sobre la identidad de género.						c		e		e		e		c		
	3. Los trabajadores de la universidad son capaces de resolver conflictos sobre temas de identidad de género.						c		e		e		e		e		
Pedagogía intercultural	4. Los trabajadores y/o docentes de la universidad realizan campañas de sensibilización sobre políticas públicas de género y conductas sociales.						e		c		e		e		c		

	5. El alumnado en general de la universidad, se inclina a colaborar en las campañas de sensibilización sobre políticas públicas de género y conductas sociales.																
	5. Implementan en la universidad estrategias de largo plazo para el cambio de las normas sociales para poner fin a la injusticia, desafiar las relaciones desiguales de poder y abordar las causas subyacentes de la discriminación.						c		c		e		e		c		
Inclusión	7. Los trabajadores de la universidad, integran medidas de igualdad de género e inclusión que alinean y complementan el Marco de Valores y Conductas en los procesos de negocios, funciones de gestión y liderazgo, y la forma en que realizan su labor diaria.						c		c		e		e		c		


DIMENSIÓN 2: Creencia																	
Diferencias étnicas	8. Los trabajadores y docentes de la universidad buscan mejorar la condición diaria de hombres y mujeres, sino también, avanzar su posición y valoración en la sociedad, para lograr sus objetivos.						c		e		e		e		c		
Historia	9. Usted coincide con la teoría "Una persona puede identificarse como varón, mujer o como otro, y su identidad de género podría ser distinta al sexo que se les asignó al nacer. Todas las personas tienen una identidad de género y expresan su género de una forma única y personal".						e		e		e		e		e		
Conciencia social	10. Los trabajadores de la universidad, toleran prácticas que resulten en la discriminación de género, exclusión o desigualdad de género u otras formas de identidad.						e		e		e		e		e		
DIMENSIÓN 3: Equidad																	

Desigualdad	11. Los directivos de la universidad realizan una distribución de los recursos y el poder de manera equitativa a fin de no fomentar la desigualdad del valor asignado a los diferentes grupos y las normas sociales que perpetúan estas diferencias.																					
Oportunidades	12. Los trabajadores de la universidad fortalecen y construyen alianzas que promuevan el respeto por la igualdad de género, diversidad e inclusión.																					
Adquisición de identidad	13. Fortalecen y amplían sus esfuerzos de incluir en la toma de decisión a todo nivel para motivar la adopción de la igualdad de género, los derechos de las niñas/os y la inclusión.																					
	14. Movilizan y destinan los recursos humanos, técnicos y financieros adecuados/necesarios para cumplir con los compromisos para la igualdad de género, los derechos de las niñas/os y la inclusión.																					
Estereotipos	15. Monitorean y evalúan todo el trabajo desde la perspectiva de lograr la igualdad de género, crear una base de evidencia para informar las decisiones y asegurar transparencia y rendición de cuentas a las personas con quienes y para quienes trabajan.																					
	16. Existen estereotipos referidos a rasgos de personalidad en la universidad; el ejemplo más claro es el de dar por supuesto la expresividad emocional en la mujer y autocontrol en el hombre.																					
	17. Existen estereotipos referidos a profesiones, según los cuales se ha repartido el mercado laboral en función del género sustentando así la tradicional división sexual del trabajo.																					
	18. Existen estereotipos referidos a la apariencia física, sometidos a cambios según la estética que domina en cada																					

	etapa histórica, mantienen sin embargo la dicotomía del género con claras raíces en el dimorfismo sexual.																						
DIMENSIÓN 4: Ética																							
Relación de confianza	19. Existe una relación de confianza entre trabajadores de la universidad, jefaturas y alumnado.																						
Percepción personal	20. La institución toma en cuenta la percepción personal de los trabajadores cuando estos plantean sugerencias en las reuniones programadas por las autoridades.																						
Trabajo efectivo	21. Las funciones ejecutadas por los funcionarios de la universidad permiten que los trabajadores sean efectivos en la ejecución de su trabajo.																						
Valores	22. Los servidores y funcionarios de la universidad promueven los valores a través del ejemplo.																						


FIRMA DEL EXPERTO
 Mg. Felipe Ray Hamilton Ramos Lindes
 DNI N° 46283725

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de conducta social		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo las políticas públicas de género influyen en la conducta social de los trabajadores de una universidad pública 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	100 trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Felipe Ray Hamilton Ramos Lindes</i>	DNI N°	46283725
Título Profesional	<i>Administrador de Empresas</i>	Celular	918456656
Dirección Domiciliaria	<i>Jurisdicción La Merced # 717 - CHACHAPOYAS / AMAZONAS</i>		
Grado Académico	<i>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>CHACHAPOYAS, 28/11/2022.</i>

Anexo 5. Base de datos de las encuestas

VARIABLE 1: Políticas públicas de género

*thelma.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

12: P15 5 Visible: 54 de 54 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	PP1	PP2
1	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
2	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	5	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3
4	5	5	3	5	5	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3
6	3	4	4	4	3	5	2	1	1	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
7	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3
8	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3
9	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
10	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3
11	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3
13	3	4	4	4	3	5	2	1	1	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4
14	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3
15	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3
16	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
17	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3
18	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3
20	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3
22	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
23	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	3

Vista de datos Vista de variables

VARIABLE 2: Conducta social

*thelma.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

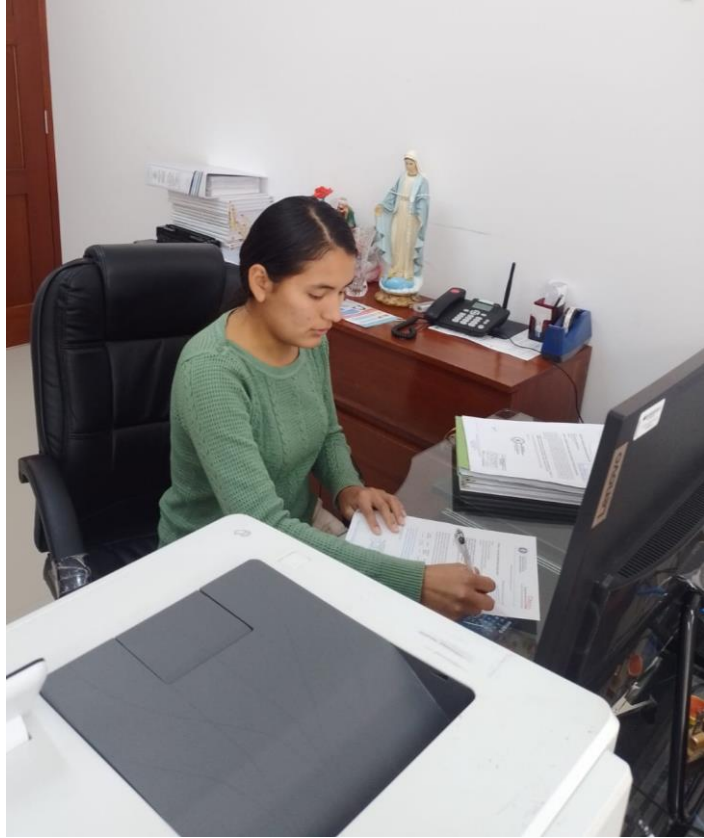
19: PP13 3 Visible: 54 de 54 variables

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	PP18	PP19	PP20	PP21	PP22	V1	V2	D1
1	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	69	76	
2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	74	80	
3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	68	78		
4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	1	2	2	4	3	3	80	73		
5	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	75	77		
6	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	5	3	77	75		
7	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	73	74		
8	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	76	60		
9	4	3	3	3	2	4	4	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	84	76		
10	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	68	69		
11	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	5	3	64	75		
12	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	2	5	2	4	4	4	74	74		
13	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	86	89		
14	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	77	75		
15	4	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	5	2	3	4	4	72	76		
16	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	3	3	3	80	76		
17	4	3	2	2	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	77	69		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	70	74		
19	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	4	85	77		
20	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	70	75		
21	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	5	5	3	75	71		
22	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	80	78		

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 6: PANEL FOTOGRÁFICO DE LA TOMA DEL CUESTIONARIO







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MOISES FREDDY ALVAREZ TORRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Políticas públicas de género y la conducta social de los trabajadores de una universidad pública, 2021.", cuyo autor es HERRERA DE LA CRUZ THELMA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOISES FREDDY ALVAREZ TORRES DNI: 17609827 ORCID: 0000-0001-9451-0850	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 03- 01-2023 10:03:30

Código documento Trilce: TRI - 0507504