

# Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023

*por* JACQUELINE TERESA DOLORIER ARANDA

---

**Fecha de entrega:** 03-ene-2024 03:28p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2266504338

**Nombre del archivo:** JACQUELINE\_DOLORIER\_FINAL.pdf (308.96K)

**Total de palabras:** 12200

**Total de caracteres:** 66739



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**<sup>2</sup> ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en  
entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023<sup>1</sup>**

**TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Dolorier Aranda, Jacqueline Teresa (orcid.org/0000-0002-4391-1395)

**<sup>1</sup> ASESORES:**

Dr. Malca Valverde, Eduardo Narciso (Orcid.org/0000-0002-6427-8648)

Mag. Quispe Santos, Liz Verónica (Orcid.org/0009-0000-7806-3333)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y Ciudadanía

**CALLAO - PERÚ**

**2023**

## I. INTRODUCCIÓN

La violencia que se da hacia las mujeres es un desafío que aqueja a la sociedad y traspasa fronteras, a pesar de que a nivel internacional, nacional y local se están haciendo todos los esfuerzos para abordar este grave problema, sigue siendo una preocupación persistente que atenta contra los derechos humanos fundamentales y socava la cohesión social en el Perú, al igual que en otros países, esta cuestión ha recibido considerable atención y, con el propósito de enfrentarla, se ha promulgado la Ley N° 30364, sin embargo a pesar de existir Normativa, la violencia se incrementa y esto no es solo en nuestro país sino es un flagelo de la humanidad. (Ley N° 30364)

A nivel mundial, la violencia de género es una preocupación para la sociedad debido a su profundo impacto en la salud de las personas afectadas y en su entorno, por esta razón, diversas organizaciones y entidades internacionales han reconocido la necesidad de establecer políticas y marcos legales para abordar este grave problema, entre estas, se incluyen la <sup>10</sup> Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual insta a los Estados a que se debe actuar para proteger los derechos femeninos para reducir la violencia hacia el sexo femenino, en la mayoría <sup>16</sup> de los casos, la crisis de la violencia de género se ha atribuido a la arraigada actitud patriarcal presente en la estructura cultural (Gibbs, A 2019).

En el siglo XXI, la conciencia global sobre la violencia hacia las mujeres se ha incrementada significativamente, sin embargo por la acción de los gobiernos y las organizaciones de mujeres, ya no se trata de un delito invisible, sino de una realidad que la sociedad reconoce y condena, como resultado, la mayoría de los países han desarrollado políticas para combatir este problema (Pallarés M. 2012, p. 21), <sup>63</sup> este aumento en la conciencia se refleja en los entornos laborales y afecta la salud mental y física de los trabajadores.

En los últimos años, las políticas adoptadas en América Latina, lamentablemente tienen una falta de contribución al mejoramiento de los entornos de trabajo y la disminución de las disparidades de género, a diferencia de lo anteriormente expresado en Latinoamérica se observa una

baja en las inversiones destinadas a los servicios básicos necesarios para el bienestar y la cohesión social, lo que, a su vez, ha tenido un impacto negativo en la productividad de la región, a pesar de este panorama negativo, destacados investigadores se han interesado por el tema y han llevado a cabo estudios significativos para aumentar la comprensión de las causas de las inequidades y la discriminación en América Latina, a partir de sus hallazgos, ha surgido una agenda que subraya la importancia de la autonomía en contraposición a la influencia externa (Cruz, 2022).

En Perú, se han logrado avances significativos en la legislación y la promoción de políticas para abordar la violencia contra la el sexo femenino con el propósito de erradicarla, por lo que se promulgó la Ley N° 30364, diseñada para prevenir, eliminar y sancionar cualquier forma de violencia hacia la mujer y la familia, a pesar de estos esfuerzos, la violencia continúa y va en aumento, lo que nos lleva a pensar en la importancia de evaluar la efectividad de esta ley, es importante tomar en cuenta que la eficacia de esta legislación depende de diversos factores, como son el presupuesto asignado para su implementación, la capacitación del personal que es donde de evidencia muchas falencias, donde se revictimiza a las denunciantes, quienes en la mayoría de los casos no regresan para continuar con su denuncia por la falta de profesionalización del personal, otro aspecto a tomar en cuenta es la infraestructura disponible y el compromiso de las instituciones públicas responsables de su aplicación, además del compromiso de la sociedad en su conjunto. (Ley N° 30364)

A nivel local en Lima Metropolitana, que es el centro de la actividad política y judicial en el país, la violencia de género afecta cada vez a más personas, cuyo origen se debe a la cultura patriarcal que permanece en esta ciudad, razón por la que se normaliza la violencia hacia la mujer, lo que finalmente resulta en una falta de objetividad al enfocar este problema, en este contexto, se realizó un estudio con el propósito de proporcionar evidencia que respalde la idea de que el compromiso de los líderes empresariales en la prevención de la violencia contra la mujer se ve afectada debido a la resistencia profundamente arraigada en esta la cultura patriarcal, y demostró su efecto negativo en el compromiso de los directivos y sus actos que tienen relación con la prevención de la violencia en sus empresas, además, se identificaron

asimismo prejuicios de género, creencias absurdas referentes a la violencia sexual y justamente por esta arraigada cultura patriarcal no se reconoce la igualdad de género. (Vara-Horna, 2022).

Como lo mencionamos anteriormente, actualmente la violencia hacia la mujer ha adquirido importancia en el medio académico y en las instituciones públicas, ya que muchos la viven de cerca, ya sea en su ambiente familiar o lo visibilizan en entornos cercanos y se está tomando conciencia debido a los efectos negativos que genera <sup>3</sup> este tipo de violencia en la sociedad, incluyendo el ámbito laboral y educativo. Así mismo en Lima metropolitana como en otras ciudades del país las entidades públicas desempeñan un papel muy importante, por el nivel de decisión que se da en las instituciones del estado y afectan a la población en general, es por esta situación que la investigación se enfoca en la importante influencia que existe entre la violencia de género, <sup>3</sup> la gestión educativa y el ambiente laboral en entidades públicas y para abordar esta problemática, se plantean las siguientes interrogantes: <sup>2</sup> ¿Cuál es la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023?, en base al problema general, se desglosan los problemas específicos siguientes a) <sup>2</sup> ¿Cuál es la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023?, b) <sup>2</sup> ¿Cuál es la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023?, c) <sup>2</sup> ¿Cuál es la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023?

Desde la perspectiva de la justificación práctica, es sumamente importante promover un entorno laboral seguro y equitativo en busca de un desarrollo sostenible y el progreso de nuestra sociedad, comprender como se relaciona la violencia de género y la gestión educativa en el contexto laboral es esencial para detectar posibles deficiencias en las prácticas y políticas existentes, con el fin de reformular y mejorar estas políticas, esto, a su vez, fomentará la equidad de género en el entorno laboral, mejorará la gestión de <sup>50</sup> casos relacionados con la violencia hacia la mujer y fortalecerá la formación del

personal, el resultado de estas acciones puede ser un entorno laboral saludable, inclusivo y seguro en las instituciones públicas.

Desde una perspectiva de justificación teórica, es fundamental explorar la interacción entre la violencia de género, la gestión educativa y el entorno laboral en instituciones públicas, dado que la violencia de género afecta en todos los ámbitos y en diversos estratos sociales, comprender cómo estas variables se entrelazan y su impacto en el entorno laboral es de gran importancia, la violencia de género puede tener consecuencias significativas en la buena salud de los trabajadores, así como en la eficacia de la gestión educativa, este estudio contribuirá al fortalecimiento de la base teórica relacionada con la violencia de género, la gestión educativa y el ambiente laboral, lo cual, a su vez, respaldará las políticas públicas en estas áreas.

La justificación de carácter social radica en el impacto significativo que la violencia de género tiene en la sociedad, generando consecuencias sumamente perjudiciales para las víctimas y toda la comunidad, en consecuencia, abordar esta problemática que afecta de sobremanera a la sociedad, puede desempeñar un papel muy importante para la concienciación y sensibilización acerca de la necesidad de prevenir y afrontar estas temáticas, esto no solo redundará en beneficio de los empleados de instituciones públicas, sino que también contribuirá a fomentar una cultura de igualdad en nuestra sociedad.

El objetivo general busca establecer la relación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023, es así que los Objetivos Específicos son: a) Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023. b) Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023. c) Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

En este contexto, la hipótesis general es si existe relación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima

metropolitana, año 2023, de acuerdo a la <sup>39</sup> Hipótesis General se plantean las hipótesis específicas siguientes: a) Existe relación entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en entidades públicas de Lima metropolitana, año DE2023. b) Existe <sup>5</sup> relación entre violencia de género, gestión educativa <sup>2</sup> y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023. c) Existe relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente marco teórico se desarrolló con un análisis de investigaciones previas a nivel internacional y nacional, las mismas que abordaron la temática de violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral, el propósito de esta revisión fue contextualizar y fundamentar <sup>58</sup> la investigación que se llevó a cabo en este trabajo, las investigaciones previas proporcionaron una valiosa perspectiva sobre los desafíos, modelos y enfoques identificados en contextos similares, esto fortaleció el conocimiento y estableció una base sólida para las conclusiones de este estudio. A continuación, se presentan cinco investigaciones internacionales, seguidas de cinco investigaciones nacionales, todas relacionadas con las variables mencionadas anteriormente:

Stern, Batista, Shannon, Heise y Mannel (2022), realizaron un estudio comparativo de casos que examinaron cómo los activistas comunitarios ayudaron a evitar la violencia hacia la mujer en Ruanda y Perú, el objetivo principal fue encontrar las cosas <sup>3</sup> que hacen que la participación comunitaria sea más efectiva para detener la violencia hacia la mujer y modificar la normativa de género inequitativas, dicha investigación se basó en una evaluación cualitativa de dos programas de movilización comunitaria: El estudio se centró en analizar el Proyecto de Violencia de Género en la Amazonía peruana y el programa Indashyikirwa en Ruanda, se buscó identificar los elementos que podrían ayudar u obstaculizar la participación de los activistas comunitarios, así como su relación con aspectos sociales y estructurales en algunos contextos los resultados mostraron que las similitudes entre los elementos de los programas influyeron en la participación y el progreso de los activistas, lo que llevó a la conclusión de que el activismo es un método prometedor para evitar la violencia relativa a género.

Bejarano, Fernández, Centurión y Lima (2022) investigaron como influye la gestión escolar en el compromiso institucional, el estudio se realizó en una <sup>2</sup> red educativa del Perú con el fin de evaluar cómo la gestión escolar afecta el compromiso de los maestros en una Red Educativa, en el estudio se utilizó un enfoque cualitativo y no experimental, y el diseño se realizó transversalmente. La población de estudio estuvo compuesta por 150 maestros de 13 instituciones de dicha Red, los datos se recopilaron utilizando dos cuestionarios



basados en la escala Likert, que fueron validados por expertos y evaluados por el coeficiente Alpha de Cronbach y para comprobar las hipótesis presentadas, se emplearon pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, los hallazgos indicaron que, en términos de riesgo, la dimensión administrativa fue la más importante, mientras que la dimensión organizativa fue la más importante en términos de protección, los docentes consideraron que estos hallazgos tienen un impacto significativo en el compromiso organizacional, se encontró que la organización de la red educativa impacta positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las escuelas de dicha red y por lo que su rol era importante en la configuración del comportamiento organizacional.

Así mismo la siguiente investigación que se realizó en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo en Perú, Yslado, Ramírez, García y Ampuero (2021) investigaron cómo el ambiente laboral y el síndrome de agotamiento en profesores universitarios están relacionados, dicha investigación se basó en una muestra de 206 profesores y utilizó dos herramientas de medición: una Escala de Clima Laboral de Palma y un Cuestionario de Burnout adaptado para docentes universitario, el análisis factorial confirmatorio se utilizó para validar y garantizar la confiabilidad de estos instrumentos, los resultados del estudio revelaron que el clima laboral promediaba 138,8, mientras que los maestros tenían un síndrome de agotamiento de nivel medio, con un promedio de 115,8, se encontró una correlación entre la supervisión del clima laboral y la despersonalización del síndrome de agotamiento, y también se descubrió que tener múltiples trabajos remunerados estaba relacionado con un síndrome de agotamiento más severo, por último, la investigación llegó a la conclusión de que el entorno laboral de los profesores universitarios tiene relación negativa con el síndrome de agotamiento y que el entorno laboral tiene la capacidad de predecir los niveles de agotamiento en este grupo de profesores.

En su estudio sobre la conexión entre la segregación y la violencia física en las parejas, Lima, Benavides, León, Etesse, Espezúa y Stuart (2019), destacaron la conexión entre vivir en áreas con altos niveles de desventaja social y experimentar violencia en la pareja, siendo el objetivo principal de la investigación, como parte del proyecto NOPOOR financiado por la Unión

Europea, fue investigar cómo la segregación económica afecta la violencia física de género, tomando en cuenta la mediación del capital social y la normativa de género desfavorables para el sexo femenino, la recopilación de información se desarrolló a través de entrevistas en cinco distritos de Lima a mujeres, donde los hallazgos demostraron que la violencia física de pareja se ve afectada indirectamente por la discriminación residencial y se observó que la segregación aumenta la probabilidad de que prevalezcan normativas de género perjudiciales para la mujer, lo cual incrementó la probabilidad de sufrir violencia de género, contrariamente también la segregación ayudó a reducir la violencia de género al fomentar relaciones sociales más sólidas entre los residentes.

Por último, pero no menos importante, Soto (2019) llevó a cabo un estudio que incluyó una revisión del clima laboral y el desempeño de las organizaciones, la finalidad principal de la investigación fue identificar enfoques teóricos para el clima en el lugar de trabajo y su influencia en el desempeño de los trabajadores en las áreas de Lima y Callao, debido al creciente interés en comprender la relación entre ambos aspectos, ya que un ambiente laboral favorable y el buen desempeño de los trabajadores se han convertido en aspectos esenciales para el éxito de las empresas, se esforzó por resumir la investigación previa hecha sobre estos temas, la investigación destacó que un porcentaje significativo de trabajadores en Perú consideraba abandonar sus trabajos debido a un entorno laboral desfavorable, lo que resaltó la relevancia del clima laboral en la retención de empleados y su influencia positiva en la productividad y el desempeño en el trabajo, además, después de analizar una variedad de tesis, se descubrió que la mayoría de los autores estaban de acuerdo en que existía una relación directa entre el clima de la organización y el rendimiento laboral.

Seguidamente se realizó la revisión de investigaciones internacionales relacionadas con las variables de la presente investigación, resaltar así mismo que no se encontraron investigaciones previas que relacionen las tres variables del presente trabajo en una sola investigación, lo cual respaldó la necesidad e importancia de abordar como influye la violencia de género y la gestión académica en el ambiente laboral.

En España, Jiménez, Romero, Romero, Palomo y Alonso (2022)

investigaron cómo la internalización de mitos del amor romántico podría ser un factor de riesgo en situaciones de violencia contra la mujer, la investigación, que se basó en un enfoque cuantitativo, incluyó un metaanálisis y una revisión sistemática que se valió de una variedad de bases de datos, incluidas, entre otras, Web of Science, Scopus y Dialnet, el análisis encontró datos relevantes utilizando la escala de mitos sobre el amor, estos datos demostraron que los mitos más comunes se vinculaban con la idealización del amor, como la creencia en una pasión eterna y la búsqueda de la pareja ideal, por otro lado, los temas de celos, la relación entre el amor y el maltrato y la dinámica de pareja eran los mitos menos aceptados, aunque no existía mucha diferencia entre varones y mujeres en la aceptación de estos mitos, los hombres se involucraron especialmente en los mitos relacionados con el celos y la conexión entre el amor y el maltrato. En resumen, el estudio encontró una nueva perspectiva sobre los mitos del amor romántico, que podrían afectar las relaciones amorosas y aumentar el riesgo de violencia, esto resalta lo importante de una educación preventiva, la socialización y un análisis crítico del concepto de amor y sus significados.

La importancia de la investigación sobre la violencia laboral en la industria textil de Bangladesh, según Gibbs et al. (2019), fue identificar los elementos relacionados con la violencia en el entorno laboral y cómo esta afectaba a las personas que trabajaban allí, la finalidad de la realización de ese estudio era investigar cómo una variedad de factores, incluidos los factores individuales, la cultura dentro de las fábricas y las experiencias de violencia relacionadas con la pareja, tenían un impacto en la violencia en el lugar de trabajo, además, se investigó la violencia ejercida por los gerentes, que se relacionó con el estrés laboral y las actitudes patriarcales hacia las trabajadoras. Según los hallazgos, el 73,3% de los empleados informaron haber experimentado o presenciado violencia en las últimas cuatro semanas, mientras que el 63,5% de los gerentes admitió haber sufrido violencia emocional, se descubrió que experimentar o presenciar violencia en el trabajo, síntomas de depresión, limitaciones funcionales y experiencias de violencia de pareja están relacionados, además, se identificó que el abuso emocional de los gerentes estaba relacionado con actitudes jerárquicas hacia las empleadas y

por sus niveles altos de agotamiento, en conclusión, este estudio encontró que el enfoque de producción global "Justo a tiempo", caracterizado por plazos de entrega ajustados y altos niveles de productividad, contribuía a la violencia laboral en la industria textil de Bangladesh, además, cabe resaltar sobre la importancia de abordar los factores individuales, culturales y organizativos para crear entornos laborales seguros y saludables.

Prats, Franco y Ramírez (2022) investigaron el impacto del clima organizacional en la educación universitaria, que se desarrolló en una universidad de Chiapas, México, fue el lugar donde se realizó la investigación en particular, el objetivo principal fue evaluar el clima y su afectación a la gestión de calidad de esta universidad, para lograrlo, se examinaron los aspectos psicológicos y sociológicos que influían en la conducta de los actores educativos, así mismo cómo estos factores afectan la calidad de la educación, el estudio involucró a 111 actores educativos y utilizó diferentes métodos de investigación, para validar los instrumentos de medición se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, los hallazgos mostraron una variedad de factores que afectaban el clima organizacional, incluida la motivación, el bienestar, la identidad, la comunicación, la estructura, la toma de decisiones, el liderazgo, las recompensas, la creatividad y el apoyo en la resolución de conflictos. Además, el estudio encontró que el 48% de los participantes pensaban que sus líderes carecían de habilidades de gestión, mientras que el 24% pensaban que sus contribuciones y desempeño eran valorados por todos los actores educativos, en la investigación se llegó a la conclusión de que los factores psicológicos y sociológicos tenían un impacto en el clima organizacional, por lo que afecta directamente a la calidad de la educación y en cómo los actores educativos ven sus contribuciones valoradas, además, destacó que un gran número de participantes creían que sus líderes carecían de habilidades gerenciales, lo que podría impactar en el ambiente laboral y, por último en la calidad institucional, estos resultados resaltaban lo importante de analizar tanto el clima organizacional como las habilidades de gestión si se quiere optimizar la calidad de la educación en esta institución educativa.

Mohamad, A. (2023) llevó a cabo un estudio en Noruega que examinó los límites del entorno laboral utilizando un análisis cognitivo del dominio

laboral, esta investigación se centró en el análisis del dominio laboral, que es una de las cinco dimensiones principales de la investigación, el objetivo fue identificar los límites de la gestión del entorno laboral, para lograrlo, la metodología utilizada fue la mixta que incluyó observación de requisitos regulatorios, revisión de literatura y conversaciones con expertos en seguridad y salud laboral, quienes eran esenciales para la implementación de regulaciones laborales, este estudio utilizó los indicadores del clima laboral como medidas de valor y desarrolló funciones relacionadas con el propósito basadas en un modelo del ambiente laboral, los recursos físicos esenciales y las funciones que permitían en el entorno laboral fueron identificados gracias a la información proporcionada por expertos, los hallazgos del estudio demostraron que una variedad de combinaciones de recursos y actividades podrían utilizarse para alcanzar los objetivos funcionales, asimismo, las funciones relacionadas con el propósito que se derivaron de este análisis ayudaron a aplicar los informes de inspecciones anteriores, lo que validó las construcciones propuestas, en conclusión, este estudio proporcionó contenido y estructura sólida para la gestión del entorno laboral, así como estilos de toma de decisiones que respaldaban las prácticas de gestión, estos hallazgos mejoraron la capacidad para mantener un entorno laboral adecuado que cumpla con los estándares establecidos.

Sartini (2022) estudió la violencia de género en las comunidades afroamericanas en México, cuyo objetivo fue examinar las facetas sociales y físicas de la violencia en esta comunidad afroamericana de la Costa Chica de Oaxaca, se buscaba comprender cómo las prácticas socioculturales arraigadas, la discriminación y la aplicación inadecuada de la ley habían influido en la normalización de la violencia de género en esta comunidad, se realizaron entrevistas en un grupo de mujeres afroamericanas que habían experimentado violencia de género para recopilar información. También se llevaron a cabo observaciones de trabajo de campo en la zona de Oaxaca, los hallazgos del estudio destacaron que los fenómenos sociales como el abuso de sustancias (alcohol y drogas), la migración y actitudes machistas arraigadas en la comunidad que inciden en la violencia de género, en cuanto a las conclusiones, se destacó que este enfoque interseccional proporcionaba una

base sólida para la recopilación de datos, que podían sustentar el desarrollo de proyectos de intervención y políticas públicas bien fundamentados, además, se enfatizó la importancia de pensar en las acciones a emprender desde una perspectiva feminista, reconociendo cómo la raza y los elementos culturales influían en que se normalice la violencia de género en esta comunidad afroamericana.

Las investigaciones antes mencionadas han destacado lo importante que es comprender la violencia de género como un problema afectado por factores contextuales y culturales, también se ha destacado que la violencia no tiene que ver solo con un problema individual, sino que también está relacionada con el entorno en el que se desarrolla, lo que incluye el ámbito educativo y laboral, la gestión educativa también fue un aspecto importante en la prevención de la violencia de género porque puede promover normas igualitarias o desfavorables de género, por lo tanto, cómo se gestione la educación puede también prevenir la violencia en las instituciones.

En resumen, estos hallazgos representaron una base importante para la ejecución de esta investigación para crear entornos seguros y promover la igualdad de género, así como la prevención de la violencia de género, ya que ésta y la gestión educativa son factores que influyen en el ambiente laboral.

Con relación a las bases teóricas que sustentan esta investigación tenemos las siguientes:

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer es una normativa esencial que reconoce la violencia de género como una violación grave de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres, este documento identifica varias formas de violencia dirigida a la mujer, incluida la violencia física, sexual o psicológica, en entornos familiares y en la comunidad en general, también destaca la relevancia de tener en cuenta las disparidades históricas en el dominio entre hombre y mujer, las cuales contribuyeron a la persistencia de la violencia, esta declaración también hace hincapié en la vulnerabilidad de ciertos grupos de mujeres y en la importancia de los movimientos de las mujeres en la lucha contra la violencia, por lo tanto, este documento sienta las bases para comprender y abordar la violencia contra la mujer como un tema relacionado con los derechos, contribuyendo a

promover <sup>7</sup> la igualdad entre varones y mujeres y erradicar la violencia. (<https://www.refworld.org.es/docid/50ac921e2.html>).

Otro sustento teórico se presentó en la investigación de Pio, DAM (2019) sobre la formación permanente y su relación con la gestión educativa, destacó la importancia de la formación en curso y <sup>17</sup> la gestión educativa en el progreso de los docentes, se basó en la experiencia de los maestros y enfatizó la importancia de considerar los procesos de aproximación, interacción, desacuerdo y reencuentro con métodos activos en la formación de los maestros, asimismo, se destacó la importancia de trabajar juntos y trabajar juntos para llevar a cabo cambios en la educación y la gestión educativa, la perspectiva del artículo se basó en la idea de que la experiencia docente es un proceso dinámico y en evolución que implica interacciones continuas, los desafíos de la resistencia al cambio y la promoción de reuniones son elementos cruciales para el crecimiento de los docentes en el ámbito educativo, se resaltó lo importante de la formación continua y la gestión como herramientas para el desarrollo y la transformación, este modelo teórico pudo servir como una herramienta útil para guiar la formación docente y la gestión educativa en una variedad de contextos académicos.

<sup>2</sup> Issa, E. H. (2021), en su investigación sobre la relación entre el entorno laboral y el docente, halló que la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral estaban influenciados por las características del entorno de trabajo, la satisfacción laboral estaba directamente influenciada por las características del entorno de trabajo, los resultados también indicaron que la relación entre los atributos del trabajo y el compromiso laboral estaban mediados por la satisfacción laboral.

<sup>38</sup> Al final, con base en los resultados de este estudio, se hicieron las siguientes dos recomendaciones principales para implicaciones futuras en políticas, programas e investigación. Primero, las políticas y programas nacionales destinados <sup>35</sup> a mejorar la calidad de la educación a través del empoderamiento psicológico de los maestros deberían incluir información clara sobre la condición de las instalaciones escolares básicas, las relaciones entre maestros y estudiantes, los salarios y beneficios complementarios, y <sup>18</sup> la calidad de la educación, la práctica política en la escuela podía afectar la motivación, la

satisfacción <sup>2</sup> y el compromiso laboral de los docentes. En segundo lugar, se recomendó a los académicos que presten la debida atención a modelar la compleja relación entre el maestro y su entorno laboral, esto se debía a que, por un lado, se encontraba el papel fundamental del maestro <sup>48</sup> en la mejora de la calidad de la educación y, por otro lado, el impacto significativo del entorno laboral en los roles ocupacionales del maestro.

Respecto a las Políticas Públicas, el presente estudio se encuentra ubicado en el segundo objetivo <sup>77</sup> de Equidad y Justicia Social del acuerdo nacional y se relaciona directamente con la política N° 11 que promueve la equidad de género, la política N° 12 que promueve el acceder a la educación con calidad y que también promueve la igualdad entre varones y mujeres y afianza los valores y la Política N° 14 de acceso a un empleo digno aplicando el principio de igualdad y sin discriminación. (Acuerdo Nacional, 2022)

En cuanto <sup>3</sup> a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles - ODS, la presente investigación la ubicamos inmersa en el ODS(4) <sup>15</sup> que garantiza una educación que incluya a todos por igual, sea equitativa y de calidad, y promoviendo oportunidades de aprendizaje continuo para todos, ODS(5) referido a lograr la igualdad entre hombres y mujeres y empoderar a todas las mujeres y niñas y finalmente <sup>14</sup> el ODS(8) que respalda el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; el empleo pleno y productivo; y el trabajo decente para todos.



## 2 III. METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue básica con enfoque cuantitativo, no experimental, de diseño transversal, transeccional, descriptivo y correlacional.

3.1.1 Tipo de investigación, El enfoque cuantitativo de la investigación fue básica. La investigación básica es un procedimiento orientado hacia el avance científico al ampliar el conocimiento teórico sin enfatizar demasiado sus aplicaciones prácticas, su objetivo es comprender el saber y la noción de la realidad, cuando se habla de enfoque cuantitativo, se refiere a comprobar hipótesis mediante la recolección de datos y el análisis estadístico, así como al diseño correlacional que ayuda a tener cierta predictibilidad de los resultados; es así como se está desarrollando la investigación actual. (Hernández-Sampieri, 2018).

3.1.2 Diseño de la investigación, Es transversal descriptivo y correlacional, lo que significa que los datos de una muestra se recopilan en un solo momento en el tiempo, por lo tanto, no es experimental porque no se están manipulando las variables, por lo que, el diseño es descriptivo, lo que significa recopilar información para describir una situación sin alterar las variables, y finalmente es correlacional, ya que determina si hay una relación entre dos o más variables. (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018).

### 3.2 Variables operacionales

Variable 1: Violencia de género, Según Jiménez, Romero & Romero (2023), la violencia contra la mujer es un problema de salud pública y una violación de los derechos humanos en todo el mundo. El término violencia de género (VG) se refiere a todas y cada una de las acciones de violencia física, sexual, psicológica y/o económica contra la mujer por parte de sus parejas o exparejas o de quienes están en relaciones afectivas con ellas con el objetivo de establecer una relación de desigualdad, control y dominación sobre ellas. Esta es una de las muchas formas de violencia contra las mujeres.

Definición operacional, La violencia es una violación de derechos humanos, la violencia de género son acciones de violencia, que pueden ser de tipo: física, sexual, psicológica y/o económica por parte de personas con

quienes establece relaciones afectivas, ya sean estas relaciones de desigualdad, control y/o dominación.

**Dimensiones:**

**Violencia.** - Es una violación a los derechos humanos. (Jiménez et al., 2023).

**Acciones de Violencia.** - Pueden ser de tipo, física, sexual, psicológica y/o económica. (Jiménez, Romero & Romero, 2023).

**Relaciones afectivas.** - Estas son las relaciones de desigualdad, relaciones de control y/o relaciones de dominación. (Jiménez et al., 2023).

**Indicadores.** -

- Derechos humanos, son los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, etnia, género, fe, etc. El derecho a vivir con dignidad y libertad, el derecho a la educación y al trabajo, la libertad de palabra y expresión, la libertad de opresión y esclavitud son solo algunos de los derechos humanos. (Jha, 2021).
- La violencia física, involucra una relación entre al menos dos seres humanos en la cual el actor se comporta de manera injustificada e intencional de manera que daña a la víctima, ya sea que persiga o no una finalidad específica, daño con impacto en el cuerpo humano, daño que causa una lesión a la integridad corporal o a la salud. (Manuel & Ruiz, 2022).
- Violencia sexual, un acto sexual realizado o intentado por otra persona sin el consentimiento libremente dado de la víctima o contra alguien que no puede dar su consentimiento o negarse. Desde el abuso físico o la amenaza de hacerlo hasta la manipulación emocional y la incapacidad para consumir alcohol y/o drogas, hay muchas formas en que se puede violar la libertad sexual de una persona. (Fernández et al., 2021).
- Violencia psicológica: Se refiere al uso de comunicación tanto verbal como no verbal con la intención de dañar o controlar mental o emocionalmente. (Tricia et al., 2019).
- Violencia económica: Representa un estado de control sobre la

capacidad de la mujer para obtener, utilizar y mantener los activos financieros de su esposo a través de la explotación financiera, el sabotaje laboral y el control financiero. (Ohlan, 2021).

**Variable 2: Gestión Educativa**, Es promover el profesionalismo, la eficiencia y la productividad de las actividades científicas y educativas, los enfoques de calidad educativa y el desarrollo de la creatividad y la iniciativa de profesores y estudiantes.

**Definición operacional**, Estimular la actividad educativa, bajo el enfoque de calidad educativa.

**Dimensiones:**

**La actividad educativa**, es la responsabilidad principal de una institución de educación superior donde la principal especificidad es la formación de especialistas competentes y competitivos que puedan competir tanto en el mercado educativo como en el de producción. (Vaganova, et al., 2021).

**Calidad Educativa**, Los principales indicadores de calidad de la educación son una actitud positiva hacia la innovación, un mayor sentido de responsabilidad por las propias actividades y la creación deliberada de un trasfondo emocional positivo en el proceso de la actividad. (Vaganova et al. 2021).

**Indicadores.**

- Formación de especialistas, Cuando se utilizan tecnologías de aprendizaje innovadoras para organizar las condiciones y el proceso educativo, se puede aumentar la cantidad de información, racionalizar el proceso educativo y construir un proceso cognitivo para resaltar los conocimientos y habilidades importantes y esenciales para la formación especializada. (Knysh et al., 2023).
- Competencia y competitividad, La competitividad es una forma natural de relación entre las personas; la competitividad abarca muchos ámbitos de la vida humana, incluida la educación profesional. Desarrollar la competitividad personal en el mundo actual es una necesidad urgente que la educación profesional del siglo XXI debe priorizar. (Evplova, 2019).

- Mercado educativo, Se refiere a la evaluación de la capacidad de <sup>12</sup> los mercados nacionales y la búsqueda de posibles segmentos objetivo; esto es esencial para trabajar en mercados altamente competitivos, como los de servicios educativos. ( Galina A. Kalugina 2020).
- Actitud positiva hacia la innovación, capacidad e inclinación de una persona para crear cosas nuevas y útiles, descubrir nuevos mercados e introducir nuevos productos y servicios. (Mahmood et al., 2020).
- Trasfondo emocional positivo, Mediante la existencia de vínculos emocionales entre los maestros y sus estudiantes, los estudiantes se sentirán cómodos y desarrollarán emociones positivas, que son esenciales para el proceso educativo. (Fierro et al. 2021)).

**Variable 3: Ambiente laboral**, Es un componente organizacional como sistema social que tiene un impacto significativo en la configuración del comportamiento individual en la organización. También tiene un impacto en <sup>36</sup> el desempeño laboral, la seguridad en el trabajo, las relaciones armoniosas y las oportunidades de progreso. Un buen ambiente de trabajo puede aumentar la productividad y la satisfacción laboral. (Taohid et al., 2021).

**Definición operacional**, elemento organizacional que afecta la seguridad en el trabajo, las relaciones armoniosas y genera oportunidades de progreso.

**Dimensiones:**

**Seguridad en el trabajo:** <sup>43</sup> Seguridad de los empleados en el desempeño de sus funciones, seguridad en la propiedad de los empleados. (Taohid et al., 2021).

**Relaciones armoniosas:** incluyen relaciones armoniosas con superiores, con compañeros de trabajo y con subordinados. (Taohid et al., 2021).

**Oportunidades de progreso:** Empleados que pueden mejorar sus habilidades en el trabajo y las oportunidades de promoción. (Taohid, et al., 2021).

**Indicadores:**

- Tasa de accidentes laborales, el número total de víctimas de accidentes laborales, que se dividen en accidentes mortales, graves y menores. (Cieslewicz et al., 2020).
- Capacitación en seguridad, mejora de conocimientos, habilidades o actitudes a través de la capacitación en seguridad. (Rey, et al., 2021).
- Denuncias de violencia de género, Los programas y las políticas que fomentan a las mujeres poder acceder a una vida en igualdad y sin violencia se han convertido en protocolos institucionales para combatir la violencia de género. (Masinire, Sánchez, 2023).
- Nivel de conflicto reportado, La adherencia a las expectativas culturales tradicionales de masculinidad en el lugar de trabajo, manifestadas a través de comportamientos competitivos, agresivos o controladores, ha sido recompensada con una mayor influencia social y percepciones de las capacidades profesionales. Sin embargo, los nuevos entornos laborales enfatizan cada vez más los equipos que requieren interacciones interpersonales competentes. (Lease et al., 2020).
- Rotación de personal, La escasez de empleados en las economías de los países desarrollados se ve agravada por la rotación de empleados, especialmente en el campo de la actividad intelectual. (Novikov et al., 2020).
- Participación en actividades motivacionales, La psicología positiva de la salud laboral enfatiza la importancia de investigar las variables que mejoran la salud de los empleados. Desde esta perspectiva, el vigor en el trabajo es una respuesta afectiva positiva a las interacciones continuas entre los diversos elementos del entorno laboral, y el compromiso laboral es un estado emocional-motivacional positivo en los empleados. (Cortes et al., 2021).}
- Acceso a capacitación y formación. La formación en diversidad de la fuerza laboral es un modelo integrador que influye en la rotación de empleados. La capacitación en diversidad puede mejorar el clima

organizacional inclusivo, aumentar el arraigo laboral y reducir la rotación. (Zhang et al., 2022).

- Planes de desarrollo individual (PDI),. son herramientas que están destinadas para ayudar a las personas a identificar objetivos profesionales y estrategias para lograrlos. (Thompson et al., 2020).
- Encuestas de satisfacción, Según los estudios, la manera en que se formula la pregunta o el orden en que se recibe puede afectar la forma en que responden los encuestados. Las encuestas ayudan a comprender mejor el nivel de satisfacción. (Grise et al., 2019).

**Escala de medición,** Para evaluar las respuestas de muestra, se empleó la escala de Likert, una herramienta reconocida para evaluar actitudes, percepciones y opiniones. La <sup>1</sup>escala de Likert permite a los encuestados dar su grado de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones específicas relacionadas con los temas de investigación. Utilizar esta escala proporciona datos cuantitativos que serán analizados y evaluados estadísticamente, lo que permitirá obtener una comprensión detallada del comportamiento de la población objetivo <sup>66</sup> en relación con la violencia de género y el ambiente laboral, así como su grado de acuerdo o desacuerdo, se tomaron en cuenta las siguientes probables respuestas: <sup>1</sup> Totalmente en desacuerdo, <sup>2</sup> En desacuerdo, <sup>3</sup> A veces, <sup>4</sup> De acuerdo, <sup>5</sup> Totalmente de acuerdo.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Se refiere a los 300 trabajadores que constituyen el grupo de interés principal de este estudio, dicha población está conformada por un conjunto de personas varones y mujeres que pertenecen al personal de la institución pública y que cumplen con las características necesarias para participar en la investigación, que son personal de base de todas las áreas, esta población se considera esencial para obtener una comprensión en profundidad , ya que sus perspectivas y experiencias son fundamentales para el análisis y los resultados del presente estudio

**3.3.2 Muestra:** La presente investigación se ha diseñado de manera cuidadosa para garantizar su representatividad y precisión en relación con

la población de interés, la población de estudio comprende un total de 300 trabajadores de instituciones públicas de los cuáles se obtuvo una muestra de 200 trabajadores y para identificar el tamaño de la misma, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, que es un método de selección informal es la selección de muestras no probabilísticas, también conocidas como muestras dirigidas, se emplean en múltiples estudios y se derivan conclusiones sobre la población. (Hernández, et al, 2003, p. 326).

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica**, desempeñó un papel importante para recopilar, analizar y comprender la información necesaria de manera efectiva, para realizar este estudio, se eligió utilizar una técnica de encuestas, específicamente cuestionarios, como método principal de recopilación de datos.

**Encuesta**, La encuesta contenía una serie de preguntas diseñadas con una variedad de temas relacionados con la violencia de género, incluidos aspectos como derechos humanos, acciones de violencia, relaciones afectivas, ambiente laboral, entre otros, las preguntas (22) se formularon de manera clara y precisa, utilizando la escala de Likert para permitir a los participantes expresar sus opiniones de manera graduada.

**Instrumentos de recolección de datos**, Fue una encuesta física y virtual, que se desarrolló específicamente para abordar los diferentes aspectos relacionados con la violencia de género, incluyendo dimensiones como violencia, acciones de violencia, relaciones afectivas, la actividad educativa, calidad educativa, seguridad en el trabajo y más, el cuestionario se diseñó de manera que las preguntas fueran claras, precisas y relevantes para nuestros objetivos de investigación.

**Validación**, antes de la aplicación del cuestionario, el mismo tuvo que ser validado por 05 expertos conformado por la Dra. Lupe Esther Graus Cortez, Dra. Isela Sierralta Pinedo, Dr. Alexander Masías Benavides Román, Mg. Aníbal Novilo Jara Aguirre y Dr. Alberto Barrenechea Romero.

**Fiabilidad**, la investigación actual obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.878 de 22 elementos, lo que indica que tuvo un nivel de muy bueno para todos los instrumentos utilizados.

### **3.5 Procedimientos**

Para la aplicación de los instrumentos en las instituciones públicas, se realizaron las coordinaciones con las autoridades de alto nivel en las instituciones elegidas donde comenzaron a cursar documentos para obtener autorización para <sup>62</sup> el tratamiento de la información y la aplicación de los cuestionarios, lo que permitió la aplicación de instrumentos como la propia investigación, además, se crearon los instrumentos a partir de las sugerencias del asesor de investigación para luego ser validados por los expertos, después, se entregaron los cuestionarios una parte de forma física y la otra <sup>1</sup> utilizando un formulario de Google al que se accedió a través <sup>1</sup> de un enlace, de forma virtual a los empleados administrativos de las instituciones públicas, dichos formularios incluyen el nombre de la investigación, las instrucciones sobre las opciones de respuesta y el cuestionario correspondiente para el análisis de las variables.

### **3.6 Metodología para analizar los datos**

Después de obtener los resultados, se transfirieron al programa Microsoft Excel y luego se analizaron <sup>1</sup> en el estadístico SPSS-25. Se obtuvo el Alfa de Cronbach, la prueba de normalidad, los gráficos y las tablas para correlacionar las variables y sus dimensiones, y se emplearon <sup>1</sup> pruebas no paramétricas para evaluar las hipótesis establecidas.

### **3.7 Ética en la investigación**

<sup>6</sup> El presente estudio comenzó con la identificación del problema y la recopilación de antecedentes pertinentes utilizando las normas APA y de acuerdo con el oficio N° 00654-2023-MINEDU/DM-SENAJU y la carta de fecha 21 de noviembre de 2023 con el sello de autorización al pie de la misma, se obtuvieron las autorizaciones adecuadas para llevar a cabo la investigación dentro de las instituciones seleccionadas, además, para la aplicación del instrumento, el personal de <sup>1</sup> dichas instituciones lo llenaron físicamente y virtualmente de manera voluntaria y anónima, con la <sup>1</sup> posibilidad de desistir del llenado en cualquier momento, por lo tanto, también se consideraron los siguientes principios:

El principio de no maleficencia, que indica a los participantes que no hay riesgos o daños al participar en la encuesta, y que después de iniciar la encuesta, pueden detenerla cuando así lo decidan.



El principio de beneficencia informa a los participantes que después de que el trabajo sea respaldado y aprobado, se compartirá con la institución para que se tomen en cuenta las recomendaciones presentadas, sin recibir ninguna compensación económica.

Se les informó a los participantes según el principio de justicia que la encuesta es anónima y confidencial, y que los resultados se utilizarán exclusivamente para fines académicos.

#### IV. RESULTADOS

Se llevó a cabo <sup>1</sup> la prueba de normalidad para verificar las hipótesis y determinar el coeficiente correlacional a utilizar.

Tabla 1: Determinación de la normalidad para las variables y dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
VIOLENCIA DE GENERO	0.084	200	0.002
GESTION EDUCATIVA	0.111	200	0.000
AMBIENTE LABORAL	0.072	200	0.014
Seguridad en el trabajo	0.114	200	0.000
Relaciones armoniosas	0.136	200	0.000
Oportunidades de progreso	0.172	200	0.000

Se utilizó la prueba no paramétrica porque las variables de violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral no siguen una distribución normal, según <sup>1</sup> el criterio de Kolmogórov-Smirnov para un tamaño de muestra superior a 50.

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>, Carece de <sup>5</sup> relación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral

H<sub>a</sub>, Hay <sup>85</sup> relación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente

laboral

En virtud de:

Si, sig.  $\geq 0,05$  se acepta  $H_0$

Si, sig.  $< 0,05$  se rechaza  $H_0$ , se acepta  $H_a$

Tabla 2: Resumen de modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,703 <sup>a</sup>	0.494	0.489	3.913

a. Predictores: (Constante), Violencia de género, gestión educativa

Tabla 3: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	2943.376	2	1471.688	96.108	,000 <sup>b</sup>
1 Residuo	3016.624	197	15.313		
22 Total	5960.000	199			

a. Variable dependiente: Ambiente laboral

b. Predictores: (Constante), Violencia de género, gestión educativa

Se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que afirma la existencia de una relación de grado  $R$  de,703 entre las variables con un nivel de sig. ,000 afirmando la existencia de correlación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en instituciones públicas de Lima metropolitana, dicha relación se ve afectada en un 49,4 %.

### Hipótesis específicas:

#### Dimensión: seguridad en el trabajo

$H_0$ , Carece de relación entre violencia de género, gestión educativa con la seguridad en el trabajo

$H_a$ , Hay relación entre violencia de género, gestión educativa con la

seguridad en el trabajo

<sup>1</sup>  
En virtud de:

Si, sig.  $\geq 0,05$  se acepta  $H_0$

Si, sig.  $< 0,05$  se rechaza  $H_0$ , se acepta  $H_a$

Tabla 4: Resumen modelo

Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,717 <sup>a</sup>	0.515	0.510	1.530

a. Predictores: (Constante), Violencia de género, gestión educativa

Tabla 5: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	488.587	2	244.293	104.409	,000 <sup>b</sup>
Residuo	460.933	197	2.340		
Total	949.520	199			

a. Variable dependiente: D1\_Seguridad en el trabajo

b. Predictores: (Constante), Violencia de género, gestión educativa

<sup>2</sup>  
Se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que afirma la existencia de una relación de grado R de,717 entre las variables y dimensión con un nivel de sig. ,000 afirmando la existencia de correlación entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en instituciones públicas de Lima metropolitana, la misma que se ve afectada en un 51,5 %.

#### Dimensión: relaciones armoniosas

$H_0$ , Carece de relación entre violencia de género, gestión educativa con las relaciones armoniosas

Ha, Hay relación entre violencia de género, gestión educativa con las relaciones armoniosas

<sup>1</sup>  
En virtud de:

Si, sig.  $\geq 0,05$  se acepta  $H_0$

Si, sig.  $< 0,05$  se rechaza  $H_0$ , se acepta  $H_a$

Tabla 6: Resumen modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,557 <sup>a</sup>	0.310	0.303	1.483

a. Predictores: (Constante), Violencia de género, gestión educativa

Tabla 7: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	194.859	2	97.429	44.321	,000 <sup>b</sup>
Residuo	433.061	197	2.198		
2 Total	627.920	199			

a. Variable dependiente: Relaciones armoniosas

b. Predictores: (Constante), Violencia de género, gestión educativa

<sup>2</sup>  
Se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que afirma la existencia de una relación de grado R de ,557 entre las variables y dimensión con un nivel de sig. ,000 afirmando la existencia de correlación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en instituciones públicas de Lima metropolitana, la misma que se ve afectada en un 31,0 %.

#### Dimensión: oportunidades de progreso

$H_0$ , Carece de relación entre violencia de género, gestión educativa con oportunidades de progreso

H<sub>a</sub>, Hay relación entre violencia de género, gestión educativa con oportunidades de progreso

En donde:

1 Si, sig.  $\geq 0,05$  se acepta H<sub>0</sub>

Si, sig.  $< 0,05$  se rechaza H<sub>0</sub>, se acepta H<sub>a</sub>

Tabla 8: Resumen modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,454 <sup>a</sup>	0.206	0.198	2.558

a. Predictores: (Constante), Violencia de género, gestión educativa

Tabla 9: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	334.798	2	167.399	25.580	,000 <sup>b</sup>
Residuo	1289.202	197	6.544		
2 Total	1624.000	199			

a. Variable dependiente: Oportunidades de trabajo

b. Predictores: (Constante), Violencia de género, gestión educativa

2 Se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que afirma la existencia de una relación de grado R de ,454 entre las variables y dimensión con un nivel de sig. ,000 afirmando la existencia de correlación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en instituciones públicas de Lima metropolitana, la misma que se ve afectada en un 20,6 %.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, reconoce la violencia de género como una violación grave de los derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer, este documento identifica como formas de violencia la violencia física, sexual o psicológica. Debido a lo que, se destaca que en todo contexto se deben respetar los derechos humanos y eliminar la violencia de género en todas sus formas, ya que influye directamente en el ambiente laboral.

Así mismo, Pio, DAM (2019) destacó la importancia de la formación permanente y su relación con la gestión educativa en el progreso de los docentes, resaltó la importancia de la formación continua y la gestión como herramientas para el desarrollo y la transformación, este modelo teórico puede servir como una herramienta útil para guiar la formación y la gestión educativa en una variedad de contextos. Por lo que cabe mencionar que una buena gestión educativa repercute en la prevención y abordaje de la violencia en los entornos laborales, fortalece los valores de equidad, respeto y diversidad, así mismo apoya el desarrollo profesional y personal, mejorando de este modo la calidad del ambiente laboral.

Para Edomgenet (2021), en su investigación sobre la relación entre el entorno laboral y el docente, halló que la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral están influenciados por las características del entorno de trabajo, la satisfacción laboral está directamente influenciada por las características del entorno de trabajo. Al respecto para tener un adecuado ambiente laboral debe existir un entorno sin violencia, con respeto y equidad y con una efectiva gestión educativa.

En consecuencia, sin violencia de género y con una adecuada gestión educativa se tendrá un ambiente laboral de calidad.

Para la obtención de datos del presente estudio se aplicó una encuesta a trabajadores de instituciones públicas y se utilizó un enfoque cuantitativo correlacional con regresión lineal no paramétrica que es un método estadístico que se usa para reconocer las relaciones entre dos variables continuas en situaciones en las que la distribución de los datos no es normal, por tanto realizando una comparación, si bien hay una correlación

baja positiva, ambas investigaciones reconocen que la gestión educativa que proporciona formación permanente influye en las oportunidades de progreso del trabajador.

La descripción de los resultados mostró la correlación entre las variables independientes, incluidas las dimensiones de la variable dependiente, esto responde a los objetivos del estudio, que incluyen:

Para el objetivo general se buscó establecer la relación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, el resultado reveló que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que asevera la existencia de una relación de grado  $R$  de,703 entre las variables con un nivel de sig. ,000 afirmando la existencia de correlación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en instituciones públicas de Lima metropolitana, dicha relación se ve afectada en un 49,4 %. Respecto a los resultados de la presente investigación, tenemos los siguientes estudios previos que los sustentan. Soto (2019) quien llevó a cabo un estudio que incluyó una revisión del clima laboral y el desempeño de las organizaciones, la finalidad principal de la investigación fue identificar enfoques teóricos para el clima en el lugar de trabajo y su influencia en el desempeño de los trabajadores en las áreas de Lima y Callao y después de analizar una variedad de tesis, se descubrió que la mayoría de los autores están de acuerdo en que existe una relación directa entre el clima de la organización y el rendimiento laboral, por tanto el clima laboral se afecta por la presencia o la ausencia de políticas y estrategias que fomenten un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso con los derechos de los trabajadores, así mismo la gestión educativa al crear e implementar programas o medidas para abordar la violencia de género, tiene un impacto directo en el ambiente laboral, lo que influye en la dinámica, la cohesión entre los trabajadores y, en última instancia, el desempeño laboral. Así mismo Prats, Franco y Ramírez (2022) investigaron el impacto del clima organizacional en la educación universitaria, el objetivo principal fue evaluar el clima y su afectación a la gestión de calidad de esta universidad, para lograrlo, se examinaron los aspectos psicológicos y sociológicos que influyen en la conducta de los



actores educativos, así como estos factores afectan la calidad de la educación, por lo que en dicho estudio se llegó a la conclusión de que los factores psicológicos y sociológicos tienen un impacto en el clima organizacional, por lo que influye de manera directa a la calidad de la educación, similar a los resultados alcanzados en la presente investigación que afirma la existencia de una relación de grado R de,703 entre las variables con un nivel de sig. ,000 afirmando la existencia de correlación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral. Por otra parte Jiménez, Romero, Romero, Palomo y Alonso (2022) investigaron cómo la internalización de mitos del amor romántico podría ser un factor de riesgo en situaciones de violencia contra la mujer, en conclusión, el estudio encontró una nueva perspectiva sobre los mitos del amor romántico, que podrían afectar las relaciones amorosas y aumentar el riesgo de violencia, esto resalta la importancia de una educación preventiva, la socialización y un análisis crítico del concepto de amor y sus significados, la calidad de la gestión educativa y la violencia de género son factores que afectan directamente el clima laboral, las políticas y prácticas educativas, así también cómo se abordan los problemas de género y como se manejan las situaciones de violencia, afectan el entorno laboral.

La convergencia de los resultados y hallazgos del presente estudio con los de Soto (2019), Prats, Franco y Ramírez (2022) y Jiménez, Romero, Romero, Palomo y Alonso (2022) demuestra la relación entre ellos. Soto (2019) demuestra cómo los programas implementados pueden afectar la dinámica entre trabajadores y su desempeño, vinculando la gestión educativa y la violencia de género con la influencia directa en el clima laboral. Prats, Franco y Ramírez (2022) también destacan el impacto de los factores psicológicos y sociológicos en el clima organizacional en relación con la calidad de la educación, esto está en línea con esta investigación al demostrar que hay una relación entre la gestión educativa, la violencia de género y el ambiente laboral. Finalmente, Jiménez, Romero, Romero, Palomo y Alonso (2022) resaltan la importancia de la educación preventiva en la violencia de género y la relacionan con la gestión educativa y sus efectos en el clima laboral, esto se ajusta a la interacción de estos

elementos y su impacto en el entorno laboral que muestra la presente investigación, estas similitudes señalan que los resultados y los enfoques de este estudio coinciden con los de estudios previos, lo que fortalece la validez y relevancia de los hallazgos.

El primer objetivo específico planteó hallar <sup>5</sup> la relación entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en instituciones públicas, los resultados expresaron que se asevera la existencia de <sup>1</sup> una relación de grado R de ,717 entre las variables y dimensión con un nivel de sig. ,000 afirmando la existencia de correlación entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en instituciones públicas de Lima metropolitana, dicha relación se ve afectada en un 51,5 %. Al respecto Gibbs et al. (2019), en su investigación identificó los elementos relacionados con la violencia en el entorno laboral y cómo esta afecta a las personas que trabajan allí, la finalidad de la realización de este estudio era investigar cómo una variedad de factores, incluidos los factores individuales, la cultura dentro de las fábricas y las experiencias de violencia relacionadas con la pareja, tienen un impacto en la violencia en el lugar de trabajo, en conclusión encontró que el enfoque de producción global "Justo a tiempo", caracterizado por plazos de entrega ajustados y altos niveles de productividad, contribuye a la violencia laboral, además, se identificó la importancia de abordar los factores individuales, culturales y organizativos para crear entornos laborales seguros y saludables, por lo tanto, comprender la relación entre la gestión educativa, <sup>56</sup> la violencia de género y su impacto en el entorno laboral es fundamental para fomentar ambientes laborales más saludables, justos y libres de violencia, esto ayudará a crear un lugar de trabajo en el que todos se sientan seguros, valorados y respetados por su integridad personal y profesional.

La similitud entre esta investigación y la de Gibbs et al. (2019,) es que ambas examinan la correlación entre la gestión educativa, la seguridad en el entorno laboral en instituciones públicas y la violencia de género, ambos estudian cómo factores como la cultura organizativa, las experiencias de violencia y la gestión educativa afectan la violencia y la seguridad laboral, además, ambas están de acuerdo en que es fundamental abordar estas

cuestiones para crear entornos laborales más seguros, saludables y sin violencia, si bien la presente investigación se enfoca en Lima Metropolitana, Gibbs et al. investigan la influencia de la producción global en la violencia laboral, esto demuestra cómo varios factores organizativos pueden tener un impacto similar en diferentes entornos laborales.

Como segundo objetivo específico del estudio <sup>2</sup> fue determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas, los resultados obtenidos fueron los siguientes: se confirma la existencia de <sup>1</sup> una relación de grado R de ,557 entre las variables y dimensión con un nivel de sig. ,000 afirmando la existencia de correlación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en instituciones públicas de Lima metropolitana, la misma que se ve afectada en un 31,0 %. Al respecto Soto (2019) en su investigación sobre clima laboral, destaca que un porcentaje significativo de trabajadores en Perú considera abandonar sus trabajos debido a un entorno laboral desfavorable, lo que resalta la relevancia de un buen clima laboral donde existen relaciones armoniosas, que repercute en la retención de empleados y su influencia positiva en la productividad y el desempeño laboral. Así mismo Edomgenet (2021), <sup>2</sup> en su investigación sobre la relación entre el entorno laboral y el docente, halló que la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral están influenciados por las características del entorno de trabajo, la satisfacción laboral está directamente influenciada por las características del ambiente laboral, por lo que de acuerdo a los resultados encontrados, las recomendaciones fueron <sup>73</sup> optimizar la calidad de la educación mediante el empoderamiento psicológico de los maestros que deberán incluir información clara sobre la condición de las instalaciones escolares básicas, las relaciones entre maestros y estudiantes, entre otros.

La relación entre esta investigación y los estudios de Soto (2019) y Edomgenet (2021) se basa en la <sup>5</sup> comprensión de la influencia del entorno laboral en las relaciones armoniosas y su influencia en el rendimiento de los trabajadores, el presente estudio muestra una conexión entre la gestión educativa, <sup>7</sup> la violencia de género y las relaciones armoniosas en las instituciones públicas de Lima, esto corrobora los resultados de Soto

(2019), quien enfatizó que un entorno laboral favorable es crucial para la retención de empleados, la productividad y el rendimiento laboral, además, Edomgenet (2021) indica que las particularidades del entorno de trabajo tienen un impacto en la satisfacción laboral, lo que alinea con este estudio al resaltar cómo la gestión educativa y las condiciones laborales influyen en las relaciones armoniosas y el bienestar laboral, estas similitudes demuestran la importancia del entorno laboral y su relación con la gestión educativa, así como la importancia de un entorno laboral positivo para el desarrollo profesional y personal de los empleados.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas, obteniéndose los siguientes resultados: se acepta la hipótesis alterna, que afirma que existe una relación de grado R de ,454 entre las variables y dimensión con un nivel de sig. ,000 afirmando la existencia de correlación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en instituciones públicas de Lima metropolitana, la misma que se ve afectada en un 20,6 %, en los resultados expuesto se puede observar una correlación baja positiva, mientras que con respecto a estos resultados es importante hacer referencia nuevamente a Pio, DAM (2019) sobre la formación permanente y su relación con la gestión educativa, enfatiza la importancia de la formación en curso y la gestión educativa en el progreso de los profesores, se basa en la experiencia de los maestros y enfatiza la importancia de considerar los procesos de aproximación, interacción, desacuerdo y reencuentro con métodos activos en la formación de los maestros, el estudio destaca la importancia de la formación continua y la gestión como herramientas para el desarrollo y la transformación.

El énfasis común en la formación continua y la gestión educativa como catalizadores del progreso es lo que conecta esta investigación con la de Pio, DAM (2019). La investigación de Pio, DAM (2019) se centra en la relevancia de la formación continua y la gestión educativa en el crecimiento de los docentes, destacando la necesidad de considerar diversos procesos y métodos activos en la formación docente. El estudio se centra en la relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de

progreso en instituciones públicas, revelando una correlación positiva moderada. Ambos estudios coinciden en que la formación continua y la gestión educativa son herramientas esenciales para el crecimiento personal y profesional.

En el contexto de esta investigación, es crucial reconocer que mejorar la gestión educativa en entornos laborales y abordar <sup>65</sup> la problemática de la violencia de género no se limita a un solo factor, <sup>20</sup> la gestión de la violencia de género y el ambiente laboral requieren un enfoque integral, donde múltiples factores contribuyen al logro de un sistema más seguro y eficiente, para mejorar los entornos laborales, es necesario implementar políticas desde la gestión educativa, la participación activa <sup>75</sup> de los gobiernos locales, la aplicación de políticas por parte de las instituciones pertinentes y <sup>47</sup> la colaboración entre entidades, así mismo, es necesario desarrollar la conciencia de la población sobre la necesidad de erradicar la violencia en el ambiente laboral.

Se deben tomar medidas gubernamentales o institucionales que fomenten el bienestar psicológico y profesional del personal, optimizando las condiciones de trabajo y brindando oportunidades para el desarrollo personal y profesional, así mismo tomar medidas para crear un entorno de trabajo positivo y colaborativo, donde se fomenten relaciones respetuosas y se fortalece la cohesión entre los trabajadores, lo que podría aumentar <sup>5</sup> la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores.

Del mismo modo <sup>57</sup> la presente investigación se encuentra ubicada en el segundo objetivo de Equidad y Justicia Social del Acuerdo Nacional (2022) y se relaciona directamente con la política N° 11 que promueve la equidad de género, la política N° 12 que promueve el acceder a la educación con calidad y que también promueve la igualdad entre varones y mujeres y afianza los valores y la Política N° 14 de acceso a un empleo digno aplicando el principio de igualdad y sin discriminación.

Esta investigación correlacional transversal tiene diversas ventajas, <sup>1</sup> permite recopilar datos en un solo momento, lo que facilita la aplicación de la encuesta, <sup>1</sup> así mismo la utilización de programas de análisis estadístico como Excel y SPSS V-25 es bastante simple y no requiere software

adicional, la naturaleza correlacional de la investigación evita que los datos sean manipulados, lo que facilita el análisis y la conclusión. En resumen, la investigación correlacional transversal es una metodología útil que permite recopilar datos de manera rápida y sencilla sin manipularlos, esto puede ser beneficioso para estudios con plazos de entrega limitados.

La desventaja de este estudio es que, al utilizar un instrumento que registra las opiniones en forma de percepciones, existe la posibilidad de que la información recibida no sea completamente precisa, la misma que puede estar influenciada por el estado emocional del encuestado, lo que podría dificultar encontrar relaciones de causa y efecto al momento de concluir el estudio.

Al iniciar la presente investigación, se proyectó realizar la recolección de datos de manera virtual y física, pero debido a que se facilitó el acceso a la aplicación de la encuesta de manera física y presencial, se realizó la totalidad de esta manera.

La investigación también tiene relevancia social, ya que la comprensión profunda de cómo la gestión educativa y la violencia de género afectan los ambientes laborales permite identificar áreas clave para políticas efectivas, promover la diversidad y la inclusión.

La investigación reveló una relación entre las dos variables independientes, es decir, entre violencia de género y gestión educativa y la variable dependiente ambiente laboral, así como sus respectivas dimensiones, no obstante, la correlación entre violencia de género, gestión educativa y la dimensión oportunidades de progreso no fue ideal, lo cual indica que todavía hay margen de mejora y deben ser consideradas en investigaciones futuras.

La investigación actual enfatiza la necesidad de investigar más sobre cómo la gestión educativa puede ayudar a prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo, además, sugiere la necesidad de investigar enfoques específicos para aumentar la seguridad en el trabajo, mejorar las relaciones entre colegas y brindar mayores oportunidades de crecimiento profesional desde una perspectiva que tenga en cuenta la equidad de género, las futuras investigaciones deberían centrarse en examinar cómo las políticas y

programas de gestión educativa afectan directamente la prevención de la violencia de género en el ámbito laboral. Asimismo, es crucial profundizar en la comprensión de cómo se pueden modificar los entornos laborales para brindar oportunidades iguales y crear condiciones de trabajo más seguras y armoniosas para todos los empleados, además, se requiere explorar en mayor medida el papel de la capacitación continua y el desarrollo de competencias en la gestión de la violencia de género y la mejora del clima laboral.

En consecuencia, este estudio pone de relieve la necesidad de investigaciones futuras que amplíen la comprensión de cómo las estrategias de gestión educativa pueden ser diseñadas e implementadas de manera más efectiva para prevenir y abordar la violencia de género en los entornos laborales y promover ambientes más seguros, justos y productivos.

Se ha demostrado que hay una relación significativa entre los hallazgos de esta investigación y los hallazgos de investigaciones anteriores, la relación entre la gestión educativa, la violencia de género y sus efectos en el ambiente laboral existe, lo que refleja y se ve respalda por estudios anteriores, al identificar una relación entre la violencia de género, la gestión educativa y las dimensiones del ambiente laboral, los hallazgos de este estudio guardan similitudes con otros estudios, por ejemplo, Soto (2019) demostró que el clima laboral tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados, respaldando la idea de que la gestión educativa y las prácticas laborales tienen un impacto directo en el entorno de trabajo. Prats, Franco y Ramírez (2022) también enfatizaron la importancia del clima organizacional en la calidad de la educación, esto converge con la relación que se encontró en este estudio entre la gestión educativa y el entorno laboral.

Al respaldar las conexiones establecidas entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral, esta consistencia en los hallazgos fortalece la validez y relevancia de los resultados actuales y proporciona una base sólida y coherente para la comprensión y el abordaje de estos aspectos en entidades públicas.

## <sup>2</sup> VI. CONCLUSIONES

Después de recopilar y analizar los resultados actuales de la investigación, se llegan a las conclusiones siguientes:

- <sup>2</sup> 1. De acuerdo al objetivo general, se determinó que existe relación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en instituciones públicas de Lima metropolitana, obteniendo un grado de R de ,703 y un nivel de significancia de ,000, afirmando relación, afectada en 49,4%. Motivo por el cual, se acepta la hipótesis general proyectada en el estudio.
- <sup>2</sup> 2. De acuerdo al primer objetivo específico, se determinó que existe relación entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en instituciones públicas de Lima metropolitana, obteniendo un grado de R de ,717 y un nivel de significancia de ,000, afirmando relación, afectada en 51,5%. Motivo por el cual, se acepta la hipótesis específica a) proyectada en el estudio.
- <sup>2</sup> 3. De acuerdo al segundo objetivo específico, se determinó que existe relación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas locales en instituciones públicas de Lima metropolitana, obteniendo un grado de R de ,557 y un nivel de significancia de ,000, afirmando relación, afectada en 31,0%. Por lo expresado, se acepta la hipótesis específica b) proyectada en el estudio.
- <sup>5</sup> 4. En relación al tercer objetivo específico, se determinó que existe relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en instituciones públicas de Lima metropolitana obteniendo un grado de R de ,454 y un nivel de significancia de ,000, afirmando relación, afectada en 20,6%. Razón por la que, se acepta la hipótesis específica c) planteada en el estudio.



## VII. RECOMENDACIONES

Después de analizar los resultados del estudio, que lleva por título violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en instituciones públicas de Lima metropolitana, año 2023, se efectuó <sup>2</sup> las siguientes recomendaciones:

1. Implementar <sup>4</sup> programas continuos de sensibilización y capacitación debido a la clara <sup>27</sup> relación entre la violencia de género, la gestión educativa y el ambiente laboral, estos programas podrían enfocarse en la promoción de prácticas seguras en el lugar de trabajo, la igualdad de género y métodos para combatir <sup>71</sup> la violencia de género en el lugar de trabajo, esto ayudará a combatir la violencia de género, promover prácticas laborales más justas y aumentar la conciencia sobre la equidad de género en el lugar de trabajo, además, mejorará <sup>71</sup> la calidad de vida de los trabajadores al crear ambientes laborales respetuosos y libres de violencia, lo que mejorará a su vez el bienestar y desempeño laboral.
2. Implementar medidas de seguridad en el lugar de trabajo, considerando la relación entre la gestión educativa, la seguridad laboral y la violencia de género, esto incluye crear entornos seguros y respetuosos, políticas claras contra el acoso y programas de apoyo psicológico. Esta recomendación no solo establecerá políticas claras para prevenir el acoso, sino que también ofrecerá <sup>52</sup> programas de apoyo psicológico para crear un entorno que proteja la salud física y emocional de los trabajadores, así mismo mejorará la confianza, el bienestar y la productividad al crear un entorno laboral más saludable y sin violencia.
3. Establecer alianzas con instituciones gubernamentales y organizaciones locales debido a la conexión entre la gestión educativa, la violencia de género y las relaciones armoniosas, esta colaboración puede ayudar a la comunidad a crear políticas integrales que aborden la violencia de género. Esta colaboración estratégica tiene el potencial de tener un gran impacto en la comunidad al facilitar la implementación de estrategias para abordar la violencia de género, de este modo se

pueden desarrollar programas más completos y adecuados al trabajar juntos para promover una cultura de respeto, igualdad y seguridad, lo que ayudará a prevenir la violencia y fortalecer las relaciones en la sociedad.

4. En base a la relación identificada entre la violencia de género, la gestión educativa y las oportunidades de progreso, se deben desarrollar programas de equidad y desarrollo profesional que promuevan las mismas oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su género, esto puede incluir capacitaciones, programas de mentoría y políticas de ascenso basadas en méritos, lo que proporcionará un beneficio importante para todos los empleados. Al llevar a cabo estas acciones, se crea un entorno laboral más inclusivo que fomenta el crecimiento personal y profesional, lo que contribuye a una fuerza laboral más diversa y fortalecida.

# Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	www.paho.org Fuente de Internet	<1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	www.el-refugioesjo.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.who.int Fuente de Internet	

<1 %

10

[www.derecho.uba.ar](http://www.derecho.uba.ar)

Fuente de Internet

<1 %

11

[repositorio.cidecuador.org](http://repositorio.cidecuador.org)

Fuente de Internet

<1 %

12

[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

Fuente de Internet

<1 %

13

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

14

[repositorio.unab.cl](http://repositorio.unab.cl)

Fuente de Internet

<1 %

15

[www.informea.org](http://www.informea.org)

Fuente de Internet

<1 %

16

[idus.us.es](http://idus.us.es)

Fuente de Internet

<1 %

17

[repositorio.upeu.edu.pe](http://repositorio.upeu.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

18

[issuu.com](http://issuu.com)

Fuente de Internet

<1 %

19

[www.cedoc.inmujeres.gob.mx](http://www.cedoc.inmujeres.gob.mx)

Fuente de Internet

<1 %

20

[www.centrum3.at](http://www.centrum3.at)

Fuente de Internet

<1 %

21	<a href="http://www.monografias.com">www.monografias.com</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://www.uria.com">www.uria.com</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://ituc-csi.org">ituc-csi.org</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://www.cje.es">www.cje.es</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://www.gaatw.org">www.gaatw.org</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

33	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://repositorio.utelesup.edu.pe">repositorio.utelesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://www.calameo.com">www.calameo.com</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://www.energia.inf.cu">www.energia.inf.cu</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://www.nebrija.com">www.nebrija.com</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
40	<a href="http://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://sdgdata.humanrights.dk">sdgdata.humanrights.dk</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://ulatina.metabiblioteca.org">ulatina.metabiblioteca.org</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://www.indexnet.santillana.es">www.indexnet.santillana.es</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://www.linguatools.de">www.linguatools.de</a> Fuente de Internet	<1 %

45	<a href="http://www.mijuicio.com">www.mijuicio.com</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://www.nuevaprensa.com.ve">www.nuevaprensa.com.ve</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://www.ohchr.org">www.ohchr.org</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://www.parlamento-cantabria.es">www.parlamento-cantabria.es</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="http://www.rnw.nl">www.rnw.nl</a> Fuente de Internet	<1 %
50	<a href="http://www.un.org">www.un.org</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="http://apps1.semarnat.gob.mx:8443">apps1.semarnat.gob.mx:8443</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://e-archivo.uc3m.es">e-archivo.uc3m.es</a> Fuente de Internet	<1 %
53	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
54	<a href="http://masterkas.bitacorras.com">masterkas.bitacorras.com</a> Fuente de Internet	<1 %
55	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %
56	<a href="http://openigo.com">openigo.com</a> Fuente de Internet	<1 %

57	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
58	<a href="http://tesis.ipn.mx">tesis.ipn.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
59	<a href="http://www.amazon.com">www.amazon.com</a> Fuente de Internet	<1 %
60	<a href="http://www.azertag.com">www.azertag.com</a> Fuente de Internet	<1 %
61	<a href="http://www.oalib.com">www.oalib.com</a> Fuente de Internet	<1 %
62	<a href="http://www.portafolio.co">www.portafolio.co</a> Fuente de Internet	<1 %
63	<a href="http://www.rydernet.com.ar">www.rydernet.com.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
64	<a href="http://www.sanidad.gob.es">www.sanidad.gob.es</a> Fuente de Internet	<1 %
65	<a href="http://www.separadasydivorciadas.org">www.separadasydivorciadas.org</a> Fuente de Internet	<1 %
66	<a href="http://www.tacoronte-guia.com">www.tacoronte-guia.com</a> Fuente de Internet	<1 %
67	"Estrategias funcionales contrastantes en el género <i>Nolana</i> (Solanaceae) y su importancia en la respuesta a las fluctuaciones climáticas	<1 %



actuales y pasadas /", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2013

Publicación

68

Antoni Santisteban, María-Consuelo Díez-Bedmar, Jordi Castellví. " Critical digital literacy of future teachers in the Twitter Age (La alfabetización crítica digital del futuro profesorado en tiempos de Twitter) ( ) ", Culture and Education, 2020

<1 %

Publicación

69

Mariana García-Palacios, Axel Horn, José-Antonio Castorina. "Social practices, culture and children's ideas. Convergence between anthropology and critical genetic psychology / Prácticas sociales, cultura e ideas infantiles. Una convergencia entre la antropología y la psicología genética crítica", Estudios de Psicología, 2015

<1 %

Publicación

70

[cienciadigital.org](http://cienciadigital.org)

Fuente de Internet

<1 %

71

[observatorio.campus-virtual.org](http://observatorio.campus-virtual.org)

Fuente de Internet

<1 %

72

[orbita.starmedia.com](http://orbita.starmedia.com)

Fuente de Internet

<1 %

73

[repositorio.cesmeca.mx](http://repositorio.cesmeca.mx)

Fuente de Internet

<1 %

74	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
75	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
76	<a href="http://www.amnistiainternacional.org">www.amnistiainternacional.org</a> Fuente de Internet	<1 %
77	<a href="http://www.apra.org.pe">www.apra.org.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
78	<a href="http://www.ciserpp.com">www.ciserpp.com</a> Fuente de Internet	<1 %
79	<a href="http://www.cnm.gov.ar">www.cnm.gov.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
80	<a href="http://www.linguee.es">www.linguee.es</a> Fuente de Internet	<1 %
81	<a href="http://www.polodelconocimiento.com">www.polodelconocimiento.com</a> Fuente de Internet	<1 %
82	<a href="http://www.utic.edu.py">www.utic.edu.py</a> Fuente de Internet	<1 %
83	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 14 (1998)", Brill, 2001 Publicación	<1 %
84	Castro Marquina, Laura Daiana   Wong Murga, Angey Estela   Anchante Guimareas, Cromwell	<1 %

Steven | Paucar Cancino, Fabiola Melissa.  
"Relacion entre Felicidad y Desempeno de los  
Trabajadores en una Empresa Industrial  
Peruana.", Pontificia Universidad Catolica del  
Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020

Publicación

85

[www.revistalibertalia.com](http://www.revistalibertalia.com)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado