



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**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

TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

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

ASESORES:

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

Mg. 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

2024

DEDICATORIA

A mi papá por su cariño y apoyo incondicional, a mi mamá cuyo amor sigue vivo en mí y a los amores de mi vida, mi razón de ser, mis hijas.

AGRADECIMIENTO

A mi querida Universidad César Vallejo y mis asesores por su apoyo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MALCA VALVERDE EDUARDO NARCISHO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023", cuyo autor es DOLORIER ARANDA JACQUELINE TERESA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 06 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MALCA VALVERDE EDUARDO DNI: 09428899 ORCID: 0000-0002-6427-8648	Firmado electrónicamente por: EMALCAVA el 09-01- 2024 16:22:35

Código documento Trilce: TRI - 0722692



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DOLORIER ARANDA JACQUELINE TERESA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DOLORIER ARANDA JACQUELINE TERESA DNI: 07199543 ORCID: 0000-0002-4391-1395	Firmado electrónicamente por: JDOLORIERA el 31-01- 2024 01:25:49

Código documento Trilce: INV - 1502476

Tabla de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	15
3.2 Variables operacionales	15
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Metodología para analizar los datos.....	22
3.7 Ética en la investigación	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Determinación de la normalidad para las variables y dimensiones.	24
Tabla 2: Resumen de modelo	25
Tabla 3: ANOVA.....	25
Tabla 4: Resumen modelo	26
Tabla 5: ANOVA.....	26
Tabla 6: Resumen modelo	27
Tabla 7: ANOVA.....	27
Tabla 8: Resumen modelo	28
Tabla 9: ANOVA.....	28
Tabla 10: Estadísticas de fiabilidad del plan piloto	6
Tabla 11: Resumen de procesamiento de casos	6
Tabla 12: Estadísticas de escala.....	18
Tabla 13: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 1)	18
Tabla 14: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 2)	18
Tabla 15: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 3)	19
Tabla 16: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 4)	19
Tabla 17: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 5)	19
Tabla 18: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 6)	20
Tabla 19: Nivel de la variable violencia de género del personal de instituciones públicas.....	21
Tabla 20: Nivel de las dimensiones de la variable violencia de género.....	22
Tabla 21: Nivel de la variable gestión educativa del personal de instituciones públicas.....	23
Tabla 22: Nivel de las dimensiones de la variable gestión educativa.....	24
Tabla 23: Nivel de la variable gestión cultural del personal administrativo de gobiernos locales de la región Callao 2023.....	25
Tabla 24: Nivel de las dimensiones de la variable Ambiente laboral.....	26

Índice de figuras

Figura1: Distribución de los niveles de la variable violencia de género.....	21
Figura 2: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable Violencia de género	22
<i>Figura 3: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable Gestión educativa.....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 4: Nivel de las dimensiones de la variable Gestión educativa.....</i>	<i>24</i>
<i>Figura 5: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable ambiente laboral</i>	<i>25</i>
<i>Figura 6: Nivel de las dimensiones de la variable ambiente laboral</i>	<i>26</i>

RESUMEN

En la presente investigación se buscó determinar cómo se relacionan la violencia de género, la gestión educativa y el ambiente laboral en instituciones públicas de Lima metropolitana 2023, para lo que la investigación se llevó a cabo utilizando una metodología básica, no experimental y de corte transversal, el nivel de investigación fue correlacional, y se recolectaron las opiniones de 200 colaboradores administrativos de instituciones públicas, para validar los instrumentos, fueron los expertos quienes las revisaron, así mismo para determinar la confiabilidad del estudio, se obtuvo un valor de alfa de Cronbach con una buena consistencia interna para las variables en cuestión, además, se empleó la técnica de encuesta y los ítems contenían respuestas en escala de Likert, al utilizar regresión lineal múltiple, se encontró un grado de R^2 ,703 y un valor de significancia de 0,000, afirmando relación, afectada en 49,4%., lo que indica que las tres variables antes mencionadas tienen una relación entre sí.

Palabras clave: Violencia de género, gestión educativa, ambiente laboral y entidades públicas.

ABSTRACT

In this research, we sought to determine how gender violence, educational management and the work environment are related in public institutions of metropolitan Lima 2023, for which the research was carried out using a basic, non-experimental and cross-sectional methodology. . , the level of research was correlational, and the opinions of 200 administrative collaborators of public institutions were collected, to validate the instruments, it was the experts who reviewed them, likewise to determine the reliability of the study, a Cronbach's alpha value was obtained . with good internal consistency for the variables in question, in addition, the survey technique was used and the items that contained responses on a Likert scale, when using multiple linear regression, a degree of R .703 and a significance value of 0.000, affirming a relationship, affected by 49.4%, which indicates that the three aforementioned variables have a relationship with each other.

Keywords: Gender violence, educational management, work environment and public entities.

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 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 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), 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 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 la 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, la gestión educativa y el ambiente laboral en entidades públicas y para abordar esta problemática, se plantean las siguientes interrogantes: ¿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) ¿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) ¿Cuál es la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023?, c) ¿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 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 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 relación entre violencia de género, gestión educativa 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 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 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 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 afro-mexicanas en México, cuyo objetivo fue examinar las facetas sociales y físicas de la violencia en esta comunidad afro-mexicana 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 afro-mexicanas 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 afromexicana.

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 la 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 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 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.

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.

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 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 la calidad de la educación, la práctica política en la escuela podía afectar la motivación, la satisfacción 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 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 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 a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles - ODS, la presente investigación la ubicamos inmersa en el ODS(4) 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 el ODS(8) que respalda el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; el empleo pleno y productivo; y el trabajo decente para todos.

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 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 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: 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 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 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: 1 Totalmente en desacuerdo, ,2 En desacuerdo, 3 A veces, 4 De acuerdo, 5 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 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 utilizando un formulario de Google al que se accedió a través 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 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 pruebas no paramétricas para evaluar las hipótesis establecidas.

3.7 Ética en la investigación

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 dichas instituciones lo llenaron físicamente y virtualmente de manera voluntaria y anónima, con la 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 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 ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VIOLENCIA DE GÉNERO	0.084	200	0.002
GESTIÓN 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 el criterio de Kolmogórov-Smirnov para un tamaño de muestra superior a 50.

Hipótesis general

H₀, Carece de relación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral

H_a, Hay 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 ^a	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 ^b
Residuo	3016.624	197	15.313		
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

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 ^a	0.515	0.510	1.530

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

Tabla 5: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	488.587	2	244.293	104.409	,000 ^b
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

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

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 ^a	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 ^b
Residuo	433.061	197	2.198		
Total	627.920	199			

a. Variable dependiente: Relaciones armoniosas

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 ,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_a , Hay relación entre violencia de género, gestión educativa con oportunidades de progreso

En donde:

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

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

Tabla 8: Resumen modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,454 ^a	0.206	0.198	2.558

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

Tabla 9: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	334.798	2	167.399	25.580	,000 ^b
Residuo	1289.202	197	6.544		
Total	1624.000	199			

a. Variable dependiente: Oportunidades de trabajo

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 ,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 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 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, 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 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 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), 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 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 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, 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 la problemática de la violencia de género no se limita a un solo factor, 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 de los gobiernos locales, la aplicación de políticas por parte de las instituciones pertinentes y 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 la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores.

Del mismo modo 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, permite recopilar datos en un solo momento, lo que facilita la aplicación de la encuesta, 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 respaldado 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.

VI. CONCLUSIONES

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

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.
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.
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.
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 las siguientes recomendaciones:

1. Implementar programas continuos de sensibilización y capacitación debido a la clara 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 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 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 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.

REFERENCIAS

- Abeyssekera, I (2023) A. Kalugina, G. (2020). Market capacity assessment for educational services. TEM Journal, 1262-1269. <https://doi.org/10.18421/tem93-55>
- Aldana F Ry Yussef B. Q. (2019). Representaciones juveniles sobre violencia de género: significados y contextos Vol. 1, N.º 62, e159 <https://doi.org/10.24215/16696581e159><http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/questionFPyCS>
- Álvarez, P. M. B., Cueva, A. F., Larrea, Á. J. C., & Cucho, L. I. L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, 28(5), 145-157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471680>
- Barros, C., y Turpo, O. (2020). La formación en investigación y su incidencia en la producción científica del profesorado de educación de una universidad pública de Ecuador. Publicaciones, 50(2), 167-185. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v50i2.13952>
- Bejarano, Fernández, Centurión y Lima (2022). Factores de gestión escolar, en el compromiso organizacional en una red educativa en Perú
- Benavides, M., León, J., Etesse, M., Espezúa, L., & Stuart, J. (2019). Exploring the association between segregation and physical intimate partner violence in Lima, Peru: The mediating role of gender norms and social capital. SSM - Population Health, 7(100338), 100338. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2018.100338>
- Congreso de la república del Perú. (2020). Ley N° 30364 de 2020. Por lo cual se expide Ley para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar
- Cruz Saco, M. A. (2022). Inequality and exclusion in Latin America: Health care commodification, gendered norms, and violence. Social inclusion, 10(1), 1-4. <https://doi.org/10.17645/si.v10i1.5240>
- Cernas-Ortiz, D. A., Mercado-Salgado, P., y Davis, M. A. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: El efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. Journal of

- Work and Organizational Psychology, 34(1), 1-9.
<https://www.doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Cury, C. R. J. (2016). Vinte Anos da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN). *Jornal de Políticas Educacionais*, 10 (20), 3-17
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Resolución la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993
- Evlova (2019) Social characteristics of personal and corporate competitiveness of future specialists: results of sociological research
- Galina A. Kalugina (2020). Market Capacity Assessment for Educational Services
- Gibbs, A., Jewkes, R., Willan, S., Al Mamun, M., Parvin, K., Yu, M., & Naved, R. (2019). Workplace violence in Bangladesh's garment industry. *Social Science & Medicine* (1982), 235(112383), 112383.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112383>
- H. Ziadat, A., S. AL-Alwan, M., & Bany Younis, F. (2020). The effect of the learning environment of gifted students at resource rooms in Jordan. *TEM Journal*, 1270-1276. <https://doi.org/10.18421/tem93-56>
- Hallinger, P., & Hammad, W. (2019). Knowledge production on educational leadership and management in Arab societies: A systematic review of research. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(1), 20-36. <https://doi.org/10.1177/1741143217717280>
- Hammad, W., Samier, E. A., & Mohammed, A. (2022). Mapping the field of educational leadership and management in the Arabian Gulf region: A systematic review of Arabic research literature. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(1), 6-25.
<https://doi.org/10.1177/1741143220937308>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta
- Humeniuk, I., Humeniuk, O., Matienko, O., Manghos, E., & Malyshev, K. (2022). Challenges and innovation of management in higher education: Ukrainian dimension. *Independent Journal of Management & Production*, 13(3), s329-s346. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v13i3.1984>

- Hugo, J. Work domain analysis methodology for development of operational concepts for advanced reactors. Idaho National Laboratory, Idaho Falls (ID); 2015 [cited 24.04.2020]. Available from: <https://inldigitallibrary.inl.gov/sites/sti/sti/6439290.pdf>.
- International Standard Organisation (ISO). Occupational Health and Safety Management Systems-Requirements and guidance for use. International Standard. 2018.Reference number ISO 45001:2018 (E).
- Independent Journal of Management & production. (s. f.). Jor.Br. Recuperado 30 de diciembre de 2023, de <http://www.ijmp.jor.br>
- Issa, E. H. (2021). Work environment and the teacher: A qualitative case study of public secondary schools in Addis Ababa, Ethiopia. The qualitative report, 26(11), 3425-3456. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4945>
- Jiménez-Picón, N., Romero-Martín, M., Romero-Castillo, R., Palomo-Lara, J. C., & Alonso-Ruíz, M. (2023). Internalization of the romantic love myths as a risk factor for gender violence: A systematic review and meta-analysis. *Sexuality Research & Social Policy: Journal of NSRC: SR & SP*, 20(3), 837-854. <https://doi.org/10.1007/s13178-022-00747-2>
- Jha, A (2021). Status of human rights in contemporary India: a study of trends in incidents of violation, judicial developments and institutions Knysh, I., Tiahur, L., Ivanova, V., Vasiutynska, Y., & Shovsh, K. (2023). Features of training specialists using innovative approaches. *Revista Amazonia Investiga*, 12(62), 230-239. <https://doi.org/10.34069/ai/2023.62.02.23>
- Kalakou, S., Marques, C., Prazeres, D., & Agouridas, V. (2023). Citizens' attitudes towards technological innovations: The case of urban air mobility. *Technological Forecasting and Social Change*, 187(122200), 122200. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122200>
- Knoop, H. H., Nel, M., Chen, S., Shankland, R., Van Zyl, L. E., & Cole, M. (Eds.). (2022). Positive educational approaches to teaching effectiveness and student well-being. En *Frontiers Research Topics*. Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/978-2-83250-449-9>

- Knysh, I., Tiahur, L., Ivanova, V., Vasiutynska, Y., & Shovsh, K. (2023). Features of training specialists using innovative approaches. *Revista Amazonia Investiga*, 12(62), 230-239. <https://doi.org/10.34069/ai/2023.62.02.23>
- Krause, J. (2019). Gender dimensions of (non)violence in communal conflict: The case of Jos, Nigeria. *Comparative Political Studies*, 52(10), 1466-1499. <https://doi.org/10.1177/0010414019830722>
- Laskey, P., Bates, E. A., & Taylor, J. C. (2019). A systematic literature review of intimate partner violence victimisation: An inclusive review across gender and sexuality. *Aggression and Violent Behavior*, 47, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2019.02.014>
- Marambio, C. A. (2018). Experiencia de gestión educativa escolar. Una acción dinámica para la transformación cultural. *Educar*, 54(1), 205-226. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.809>
- Martínez Prats, G., Mapén Franco, F. de J., & Ortega Ramírez, M. E. (2021). Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 16, 55-73. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- Mohamad Suleiman, A. (2023). Exploring work environment management boundaries using work domain analysis. *Safety Science*, 157(105922), 105922. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105922>
- Naciones Unidas. (1979). *la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*
- Pallarés Querol, M. (s. f.). *Violencia de género*. Recuperado 30 de diciembre de 2023, de <https://www.digitaliapublishing.com/a/126102>
- Pérez-Tarrés, A., Pereira da Silva, J., & Cantera Espinosa, L. M. (2019). Workplace violence in work environments against gender violence. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy18-3.wvwe>
- Pio, D. A. M., Bocchi, S. C. M., Chirelli, M. Q., Vieira, C. M., & Tonhom, S. F. da R. (2019). Formação permanente e gestão educacional: componentes intervenientes de um modelo teórico de desenvolvimento docente. *Cadernos de Educação Tecnologia e Sociedade*, 12(3), 258. <https://doi.org/10.14571/brajets.v12.n3.258-269>

- Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. (s. f.). 3 Ciencias. Recuperado 30 de diciembre de 2023, de <https://3ciencias.com/articulos/articulo/revision-sistemica-de-clima-y-desempeno-organizacional-en-lima-y-callao/>
- Rivera, C. M. S., & Soto, A. K. I. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172934>
- Romano, A. F., & Becher, Y. (2018). Representaciones juveniles sobre violencia de género: significados y contextos. *Question*, 1(62), e159. <https://doi.org/10.24215/16696581e159>
- Ruiz, G. R. (2021). El derecho a la educación: definiciones constitucionales comparadas en América del Sur. *Revista española de educación comparada*, 39, 61-80. <https://doi.org/10.5944/reec.39.2021.29247>
- Sánchez-Prada, A., Delgado-Álvarez, C., Bosch-Fiol, E., & Ferrer-Pérez, V. A. (2023). Researching intimate partner violence against women (IPVAW): Overcoming gender blindness by improving methodology in compliance with measurement standards. *Journal of Family Violence*, 38(6), 1043-1054. <https://doi.org/10.1007/s10896-023-00577-9>
- Sartini, I. (2022). The sociocultural dimensions of gender-based violence in Afro-Mexican communities in the coastal region of Oaxaca, Mexico. *Social Sciences (Basel, Switzerland)*, 11(5), 188. <https://doi.org/10.3390/socsci11050188>
- Stern, E., Batista, M., Shannon, G., Heise, L., & Mannell, J. (2022). A case study comparison of engaging community activists to prevent gender-based violence in Peru and Rwanda. *Global Public Health*, 17(10), 2300-2315. <https://doi.org/10.1080/17441692.2021.2018010>
- Vaccaro, G., Basurto, M. P., Beltrán, A., & Montoya, M. (2022). The gender wage gap in Peru: Drivers, evolution, and heterogeneities. *Social inclusion*, 10(1), 19-34. <https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4757>
- Vaganova, O. I., Gilyazova, O. S., Gileva, A. V., Yarygina, N. A., & Bekirova, E. S. (2020). Quality management of educational activities in higher

- education. *Revista Amazonia Investiga*, 9(28), 74-82.
<https://doi.org/10.34069/ai/2020.28.04.9>
- Vara-Horna, A. A., Asencios-Gonzalez, Z. B., Quipuzco-Chicata, L., & Díaz-Rosillo, A. (2022). Are companies committed to preventing gender violence against women? The role of the manager's implicit resistance. *Social Sciences (Basel, Switzerland)*, 12(1), 12.
<https://doi.org/10.3390/socsci12010012>
- View of Quality management of educational activities in higher education. (s. f.). *Amazoniainvestiga.Info*. Recuperado 30 de diciembre de 2023, de <https://www.amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/1283/1155>
- Warren, A., Blundell, B., Chung, D., & Waters, R. (2023). Exploring categories of family violence across the lifespan: A scoping review. *Trauma, Violence & Abuse*, 152483802311694. <https://doi.org/10.1177/15248380231169486>
- Wilson, K., & Sy, J. (2021). A framework for managing innovation in higher education: lessons learnt from the UAE iPad initiative. *Learning and Teaching in Higher Education Gulf Perspectives*, 17(1), 16-28.
<https://doi.org/10.1108/lthe-08-2020-0013>
- Yslado Méndez, R. M., Ramirez Asis, E. H., García-Figueroa, M. E., & Arquero Montaña, J. L. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 24(3).
<https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables: Violencia de género

Título de la Investigación		Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023						
N°	VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
		<p>Según Jiménez, Romero & Romero(2023) la violencia contra las mujeres es un problema de salud pública global, así como una violación de los derechos humanos</p> <p>De las múltiples formas de violencia contra las mujeres, el concepto de Violencia de Género (VG) se define como todas y cada una de las acciones de violencia física, sexual, psicológica y/o económica contra las mujeres por parte</p>	<p>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</p>	Violencia	<p>1)Violencia: es una violación a los derechos humanos (Jiménez, Romero & Romero 2023)</p>	<p>1) Derechos humanos</p>	<p>Los derechos humanos son derechos fundamentales de todos los seres humanos, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, etnia, género, fe, etc. Los derechos humanos incluyen el derecho a vivir con dignidad y libertad, el derecho a la educación y al trabajo, la libertad de palabra y expresión, libertad de la opresión y la esclavitud, y muchos más (Jha 2021)</p>	<p>Instrumento Cuestionario</p>

1	Violencia de género	de sus parejas o exparejas o de quienes estaban en relaciones afectivas con ellos, con el objetivo de establecer una relación de desigualdad, control y dominación sobre ellos	desigualdad, control y/o dominación	Acciones de Violencia	2) Acciones de Violencia: pueden ser de tipo, física, sexual, psicológica y/o económica (Jiménez, Romero & Romero 2023)	2)Violencia Física	La violencia física involucra una relación entre al menos dos seres humanos en la cual el actor, de manera injustificada e intencional, se comporta de una manera tal que, como efecto, produce daño en la víctima, ya sea que persiga o no una determinada finalidad, daño con afectación relevante del cuerpo humano, el daño que causa es una lesión a la integridad corporal o a la salud. (Manuel & Ruiz 2022)
						3)Violencia sexual	Violencia sexual: un acto sexual cometido o intentado por otra persona sin el consentimiento libremente dado de la víctima o contra alguien que no puede dar su consentimiento o negarse". Existen diferentes formas en las que se puede vulnerar la libertad sexual de una persona, desde el uso de

						la fuerza física o la amenaza de hacerlo, hasta la manipulación emocional y la incapacitación por alcohol y/o drogas (Fernandez-Fuertes, Fernández-Rouco, Lázaro-Visa, Gómez-Pérez 2021)	
						4) Violencia psicológica	Se define como el uso de comunicación tanto verbal como no verbal con la intención de dañar mental o emocionalmente y/o ejercer control (Tricia, Lohman, Senia, Kavanaugh, Ming Cui 2019)
						5) Violencia económica	Representa un estado de control de la capacidad de la mujer para obtener, utilizar y mantener activos económicos por parte de su marido a través de la explotación económica, el sabotaje laboral y el control económico (Ohlan 2021)

				Relaciones afectivas	3) Relaciones afectivas: estas son las relaciones de desigualdad, relaciones de control y/o relaciones de dominación (Jiménez, Romero & Romero 2023)	6) Relaciones de Desigualdad	Los estereotipos de género y las creencias culturales afectan nuestras expectativas de los demás, afectan nuestro propio comportamiento y desempeño, genera desigualdad en las transacciones e interacciones de mercado y afectan las decisiones relacionadas con el mercado sobre que hacen las mujeres y que hacen los hombres (Kricheli-Katz 2021)	
						7) Relaciones de control	Se puede ejercerse de varias maneras económica, social y sexualmente), siendo el ejercicio de la violencia sólo uno de los medios para lograr el control sobre la pareja (Verschuere, Horn, Van, Buitelaar, Nannet 2021)	

						8) Relaciones de dominación	Estructuras de poder que acentúan un modelo de inferioridad multinivel de las mujeres, esta dominación se ordena en estructuras verticales que promueven subordinación y desigualdad, una mezcla de violencia a la vez directa, estructural y cultural que intimida y reprime. (Stamile 2022)	
--	--	--	--	--	--	-----------------------------	---	--

Anexo : Operacionalización de variables: Gestión educativa

Título de la Investigación			Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023					
N°	VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
2	Gestión Educativa	Es estimular el aumento de la eficiencia del proceso educativo, el profesionalismo, la productividad de las actividades científicas y educativas, los enfoques de la calidad educativa así como el desarrollo de la creatividad y la iniciativa de profesores y estudiantes (Vaganova, Gilyazova, Gileva, Anzhela, Yarygina, Nelya, Bekirova 2021)	Estimular la actividad educativa, bajo el enfoque de calidad educativa	La actividad educativa	La actividad educativa es la tarea 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, Gilyazova, Gileva, Anzhela,	9)Formación de Especialistas	Condiciones y la organización del proceso educativo con el uso de tecnologías de aprendizaje Innovadoras, la formación se logra aumentando la cantidad de información, racionalizando el proceso educativo y construyendo un proceso cognitivo con la ayuda de resaltar conocimientos y habilidades importantes y esenciales para la formación especializada	

					Yarygina, Nelya, Bekirova 2021)		(Knysh, Tiahur, Ivanova, Vasiutynska, Shovsh 2023)	
						10)Competencia y Competitividad	La competitividad es una forma natural de relación entre las personas, la competitividad entre las personas abarca diferentes ámbitos de la vida humana, incluida la educación profesional, desarrollar la competitividad personal en el mundo actual es una necesidad urgente a la que habrá que dar prioridad en la educación profesional del siglo XXI. (Evplova 2019)	
						11)Mercado Educativo	Se refiere a la evaluación de la capacidad de los mercados nacionales y la búsqueda de posibles segmentos objetivo, algo absolutamente	

						necesario para trabajar en mercados altamente competitivos, entre los que se encuentran los servicios educativos (Kalugina 2020)	
				Calidad educativa	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 educativa son indicadores clave de la calidad. (Vaganova, Gilyazova, Gileva, Anzhela,	12) Actitud Positiva hacia la Innovación	Capacidad y tendencia de una persona en el pensamiento creativo, así como en reconocer las oportunidades para aportar ideas nuevas y útiles, crear nuevos mercados e introducir nuevos productos y servicios (Mahmood, Mamun, Ibrahim 2020)
						13) Sentido de responsabilidad	Responsabilizar a los demás y a nosotros mismos por las acciones y las consecuencias de las acciones (Coeckelbergh 2021)

					Yarygina, Nelya, Bekirova 2021)	14) Trásfondo Emocional Positivo	Generar climas positivos a través de la creación de vínculos emocionales entre docentes y sus estudiantes, de esta forma, los estudiantes se sentirán cómodos y generarán emociones positivas, que son factores clave en el proceso educativo. (Fierro, Velázquez, Fernández 2021) (Fernandez-Espinola, Carlos)	
--	--	--	--	--	------------------------------------	--	---	--

Anexo : Operacionalización de variables: Ambiente laboral

	VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
		<p>Es un elemento organizacional como sistema social que tiene una fuerte influencia en la configuración del comportamiento individual en la organización y afecta el desempeño organizacional, la seguridad en el trabajo, relaciones armoniosas y oportunidades de progreso.</p> <p>Un buen ambiente de trabajo puede conducir a la productividad y satisfacción laboral de los empleados.</p> <p>(Taohid, Sujai, Nugraha, 2021)</p>	<p>Elemento organizacional que afecta la seguridad en el trabajo, las relaciones armoniosas y genera oportunidades de progreso</p>	<p>1)Seguridad en el trabajo.</p>	<p>1) Seguridad en el lugar de trabajo: Seguridad de los empleados en el desempeño de sus funciones, seguridad en la propiedad de los empleados.</p> <p>(Taohid, Sujai, Nugraha, 2021)</p>	<p>15)Tasa de Accidentes Laborales</p> <p>16)Capacitación en Seguridad.</p> <p>17))Denuncias de violencia de genero.</p>	<p>El número total de personas lesionadas en accidentes laborales y este total dividido en accidentes fatales, graves y menores.</p> <p>(Cieslewicz, Araszkievicz, Krystyna, Sikora, 2020)</p> <p>Mejora de conocimientos, habilidades o actitudes a través de la capacitación en seguridad.</p> <p>(Rey, Barrero, Lope, Ellegast, Kluge 2021)</p> <p>Políticas y programas a favor del acceso de las mujeres a una vida en igualdad y libre de violencia, estas políticas se han traducido en protocolos institucionales para frenar la violencia de género.</p> <p>(Masinire, Sanchez, 2023)</p>	

3	Ambiente laboral			2)Relaciones armoniosas	2) Relaciones armoniosas: incluyen relaciones armoniosas con superiores, con compañeros de trabajo y con subordinados. (Taohid, Sujai, Nugraha, 2021)	18) Nivel de Conflicto Reportado.	La adhesión 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 entornos laborales cambiantes enfatizan cada vez más los equipos que requieren competencia en las interacciones interpersonales. (Lease, Shuman, WA and Gage, 2020)	
						19) Rotación de Personal.	La escasez de personal en las economías de los países desarrollados, por la rotación de personal especialmente en el campo de la actividad intelectual, se ve agravada hoy por la desfavorable situación demográfica. (Novikov, Vyacheslavovich, Chernova, Ramilyevna Kulkova, Lagutina, Evgenyevna, Plutova, Igorevna, 2020)	

						20) Participación en actividades motivacionales	La psicología positiva de la salud laboral enfatiza la necesidad de analizar variables que promuevan la salud de los trabajadores. Desde esta perspectiva, el compromiso laboral es un estado emocional-motivacional positivo en los empleados, y el vigor en el trabajo es una respuesta afectiva positiva a las interacciones continuas entre diferentes elementos del ambiente laboral. (Cortes, López, Pulid, Martos, 2021)	
				3) Oportunidades de progreso	3) Oportunidades de progreso: Empleados que pueden mejorar sus habilidades en el trabajo y las oportunidades de promoción. (Taohid, Sujai, Nugraha, 2021)	21) Acceso a Capacitación y Formación.	La formación en diversidad de la fuerza laboral sobre la rotación de empleados es un modelo integrador. Proponemos que la capacitación en diversidad puede generar un clima organizacional inclusivo, lo que a su vez puede aumentar el arraigo laboral de los empleados y, en consecuencia, disminuir la rotación. (Zhang, , Yang, McGuire, 2022)	

						22) Planes de Desarrollo Individual	Los planes de desarrollo individualizados (PDI) son herramientas diseñadas para ayudar a las personas a identificar metas profesionales y estrategias para lograr estas metas. (Thompson, Hilaire, Santacroce, Judge, Pickler, Allen, Jerilyn, Armer, Bakken, Bowles, Conley, Dunbar, Ellington, 2020)	
						23) Encuestas de satisfacción	Las investigaciones han demostrado que la forma en que se hace una pregunta o el orden en que se recibe puede influir en la respuesta de los encuestados, las encuestas sirven comprender mejor la psicología detrás del nivel de satisfacción. (Grise, Cui, Turim, Manaugh, Geneidy, 2019)	

Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA											
TÍTULO	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	Definición	Definición	Dimensiones	Definición Dimensiones	Indicadores	Definición	Técnicas
				1	Conceptual	Operacional		Subvariables		Indicador	Instrumentos
Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023	¿Cuál es la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023?	Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023	Existe relación entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023	Violencia de género	Según Jiménez, Romero & Romero(2023) la violencia contra las mujeres es un problema de salud pública global, así como una violación de los derechos humanos De las múltiples formas de violencia contra las mujeres, el concepto de Violencia de Género (VG) se define como todas y cada una de las	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	1(Violencia	Violencia: es una violación a los derechos humanos (Jiménez et al., 2023)	1) Derechos humanos	Los derechos humanos son derechos fundamentales de todos los seres humanos, independiente mente de su raza, sexo, nacionalidad, etnia, género, fe, etc. Los derechos humanos incluyen el derecho a vivir con dignidad y libertad, el derecho a la educación y al trabajo, la libertad de palabra y expresión, libertad de la opresión y la esclavitud, y muchos más (Jha, 2021)	Instrumento: Cuestionario

					acciones de violencia física, sexual, psicológica y/o económica contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas o de quienes estaban en relaciones afectivas con ellos, con el objetivo de establecer una relación de desigualdad, control y dominación sobre ellos									
											2) Acciones de Violencia	Acciones de Violencia: pueden ser de tipo, física, sexual, psicológica y/o económica	2) Violencia física	La violencia física involucra una relación entre al menos dos seres humanos en la cual el actor, de

								(Jiménez, et al., 2023)	<p>manera injustificada e intencional, se comporta de una manera tal que, como efecto, produce daño en la víctima, ya sea que persiga o no una determinada finalidad, daño con afectación relevante del cuerpo humano, el daño que causa es una lesión a la integridad corporal o a la salud. (Manuel & Ruiz, 2022)</p>	
									3) Violencia sexual	<p>Violencia sexual: un acto sexual cometido o intentado por otra persona sin el consentimiento libremente dado de la víctima o contra alguien que no puede dar su</p>

										<p>consentimiento o negarse". Existen diferentes formas en las que se puede vulnerar la libertad sexual de una persona, desde el uso de la fuerza física o la amenaza de hacerlo, hasta la manipulación emocional y la incapacitación por alcohol y/o drogas (Fernández et al. 2021)</p>	
									4) Violencia psicológica	<p>Se define como el uso de comunicación tanto verbal como no verbal con la intención de dañar mental o emocionalmente y/o ejercer control (Tricia et al., 2019)</p>	

									5) Violencia económica	Representa un estado de control de la capacidad de la mujer para obtener, utilizar y mantener activos económicos por parte de su marido a través de la explotación económica, el sabotaje laboral y el control económico (Ohlan, 2021)		
									3) Relaciones afectivas	3) Relaciones afectivas: estas son las relaciones de desigualdad, relaciones de control y/o relaciones de dominación (Jiménez, Romero & Romero, 2023)	6) Relaciones de Desigualdad	Los estereotipos de género y las creencias culturales afectan nuestras expectativas de los demás, afectan nuestro propio comportamiento y desempeño, genera desigualdad en las transacciones e interacciones de mercado y afectan las

										decisiones relacionadas con el mercado sobre que hacen las mujeres y que hacen los hombres (Kricheli-Katz, 2021)	
										7) Relaciones de control	Se puede ejercerse de varias maneras económica, social y sexualmente), siendo el ejercicio de la violencia sólo uno de los medios para lograr el control sobre la pareja (Verschuere et al., 2021)
										8) Relaciones	Estructuras de poder que acentúan un

									de dominación	modelo de inferioridad multinivel de las mujeres, esta dominación se ordena en estructuras verticales que promueven subordinación y desigualdad, una mezcla de violencia a la vez directa, estructural y cultural que intimida y reprime. (Stamile 2022)	
PREGUNTA ESPECIFICAS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE	Definición	Definición	Dimensiones	Definición Dimensiones	Indicadores	Definición	Técnicas	
			2	Conceptual	Operacional		Subvariables		Indicador	Instrumentos	

		Determinar la relación que existe entre violencia de género, la actividad educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023		Gestión educativa	Es estimular el aumento de la eficiencia del proceso educativo, el profesionalismo, la productividad de las actividades científicas y educativas, los enfoques de la calidad educativa así como el desarrollo de la creatividad y la iniciativa de profesores y estudiantes (Vaganova, et al., 2021)	Estimular la actividad educativa, bajo el enfoque de calidad educativa.	4) La actividad educativa	La actividad educativa es la tarea 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)	9) Formación de Especialistas	Condiciones y la organización del proceso educativo con el uso de tecnologías de aprendizaje Innovadoras, la formación se logra aumentando la cantidad de información, racionalizando el proceso educativo y construyendo un proceso cognitivo con la ayuda de resaltar conocimientos y habilidades importantes y esenciales para la formación especializada (Knysh et al., 2023)	Instrumento: Cuestionario
									10) Competencia y Competitividad	La competitividad es una forma natural de relación entre las personas, la competitividad	

										entre las personas abarca diferentes ámbitos de la vida humana, incluida la educación profesional, desarrollar la competitividad personal en el mundo actual es una necesidad urgente a la que habrá que dar prioridad en la educación profesional del siglo XXI. (Evplova, 2019)	
										11)Mercado Educativo	Se refiere a la evaluación de la capacidad de los mercados nacionales y la búsqueda de posibles segmentos objetivo, algo absolutamente necesario para trabajar en mercados altamente competitivos, entre

									los que se encuentran los servicios educativos (Kalugina 2020)	
							5)Calidad educativa	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 educativa son indicadores clave de la calidad. (Vaganova et al. 2021)	12)Actitud Positiva hacia la Innovación	Capacidad y tendencia de una persona en el pensamiento creativo, así como en reconocer las oportunidades para aportar ideas nuevas y útiles, crear nuevos mercados e introducir nuevos productos y servicios (Mahmood et al., 2020)

										13) Trasfondo Emocional Positivo	Generar climas positivos a través de la creación de vínculos emocionales entre docentes y sus estudiantes, de esta forma, los estudiantes se sentirán cómodos y generarán emociones positivas, que son factores clave en el proceso educativo. (Fierro et al. 2021))	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

PREGUNTA ESPECIFICAS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE	Definición	Definición	Dimensiones	Definición Dimensiones	Indicadores	Definición	Técnicas
			3	Conceptual	Operacional		Subvariables		Indicador	Instrumentos
Pregunta específica 1 ¿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?	Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023	Hipótesis específica 1 Existe relación entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023	Ambiente laboral	Es un elemento organizacional como sistema social que tiene una fuerte influencia en la configuración del comportamiento individual en la organización y afecta el desempeño organizacional, la seguridad en el trabajo, relaciones armoniosas y oportunidades de progreso. Un buen ambiente de trabajo puede conducir a la productividad y satisfacción laboral de los empleados. (Taohid et al., 2021)	Elemento organizacional que afecta la seguridad en el trabajo, las relaciones armoniosas y genera oportunidades de progreso	1)Seguridad en el trabajo	Seguridad en el lugar de trabajo: Seguridad de los empleados en el desempeño de sus funciones, seguridad en la propiedad de los empleados. (Taohid et al., 2021)	14)Tasa de Accidentes Laborales	El número total de personas lesionadas en accidentes laborales y este total dividido en accidentes fatales, graves y menores. (Cieslewicz et al., 2020)	Instrumento: Cuestionario
							15)Capacitación en Seguridad.	Mejora de conocimientos, habilidades o actitudes a través de la capacitación en seguridad. (Rey, Barrero, Lope, Ellegast, Kluge, 2021)		

									16)}Denuncias de violencia de genero	Políticas y programas a favor del acceso de las mujeres a una vida en igualdad y libre de violencia, estas políticas se han traducido en protocolos institucionales para frenar la violencia de género. (Masinire, Sanchez, 2023)	
	<p>Pregunta específica 2 ¿Cuál es la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023?</p>	<p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023</p>	<p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023</p>				<p>2)Relaciones armoniosas:</p>	<p>2)Relaciones armoniosas: incluyen relaciones armoniosas con superiores, con compañeros de trabajo y con subordinados. (Taohid et al., 2021)</p>	<p>17) Nivel de Conflicto Reportado</p>	<p>La adhesión 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</p>	

										capacidades profesionales. Sin embargo, los entornos laborales cambiantes enfatizan cada vez más los equipos que requieren competencia en las interacciones interpersonales. (Lease et al., 2020)	
									18) Rotación de Personal.	La escasez de personal en las economías de los países desarrollados, por la rotación de personal especialmente en el campo de la actividad intelectual, se ve agravada hoy por la desfavorable situación demográfica. (Novikov et al., 2020)	

										19)Participación en actividades motivacionales	La psicología positiva de la salud laboral enfatiza la necesidad de analizar variables que promuevan la salud de los trabajadores. Desde esta perspectiva, el compromiso laboral es un estado emocional-motivacional positivo en los empleados, y el vigor en el trabajo es una respuesta afectiva positiva a las interacciones continuas entre diferentes elementos del ambiente laboral. (Cortes et al., 2021)	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Pregunta específica 3 ¿Cuál es la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023</p>				<p>3) Oportunidades de progreso:</p>	<p>3) Oportunidades de progreso: Empleados que pueden mejorar sus habilidades en el trabajo y las oportunidades de promoción. (Taohid, et al., 2021)</p>	<p>20) Acceso a Capacitación y Formación.</p>	<p>La formación en diversidad de la fuerza laboral sobre la rotación de empleados es un modelo integrador. Proponemos que la capacitación en diversidad puede generar un clima organizacional inclusivo, lo que a su vez puede aumentar el arraigo laboral de los empleados y, en consecuencia, disminuir la rotación. (Zhang et al., 2022)</p>	
									<p>21) Planes de Desarrollo Individual</p>	<p>Los planes de desarrollo individualizados (PDI) son herramientas diseñadas para ayudar a las personas a identificar metas</p>	

										profesionales y estrategias para lograr estas metas. (Thompson et al., 2020)		
										22) Encuestas de satisfacción	Las investigaciones han demostrado que la forma en que se hace una pregunta o el orden en que se recibe puede influir en la respuesta de los encuestados, las encuestas sirven comprender mejor la psicología detrás del nivel de satisfacción. (Grise et al., 2019)	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (validación por expertos)

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Isela Sierralta Pinedo
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Derecho, Educación e Investigador
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Violencia de Género
Autora:	Lic. Jacqueline Teresa Dolorier Aranda
Procedencia:	Lima
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Pública
Significación:	Variable 1: Violencia de Género. Escala de Likert Variable 2: Gestión educativa. Escala de Likert. Variable 3: Ambiente laboral. Escala de Likert.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
VIOLENCIA DE GENERO	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, et al., 2023.)
	Relaciones afectivas	Estas son las relaciones de desigualdad, relaciones de control y/o relaciones de dominación (Jiménez, Romero & Romero, 2023)
GESTION EDUCATIVA	La actividad educativa	La actividad educativa es la tarea 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	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 educativa son indicadores clave de la calidad. (Vaganova et al. 2021).
AMBIENTE LABORAL	Seguridad en el trabajo	Seguridad en el lugar de trabajo 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).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Violencia de Género elaborado por la Lic. Jacqueline Teresa Dolorier Aranda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Violencia de Género

- Violencia
- Acciones de Violencia
- Relaciones afectivas

➤ **PRIMERA DIMENSIÓN: VIOLENCIA**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DERECHOS HUMANOS	¿Considera que en su institución se respetan los derechos humanos de las personas sin importar su género?	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSIÓN: ACCIONES DE VIOLENCIA**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
VIOLENCIA FISICA	¿Considera que las medidas para prevenir la violencia física son adecuadas y efectivas?	4	4	4	
VIOLENCIA SEXUAL	¿Considera que se promueve la conciencia y la prevención activa de la violencia sexual?	4	4	4	
VIOLOENCIA PSICOLÓGICA	¿Considera que se fomenta un ambiente en el que los miembros son respetuosos y evitan la violencia psicológica?	4	4	4	
VIOLENCIA ECONOMICA	¿Considera que se promueve la igualdad de oportunidades económicas entre sus miembros, evitando situaciones de violencia económica?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSIÓN: RELACIONES AFECTIVAS**

- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RELACIONES DE DESIGUALDAD	¿Considera que es escuchado y valorado por sus compañeros y superiores?	4	4	4	
RELACIONES DE CONTROL	¿Considera Ud. que existe un ambiente en el que las personas tienden a controlar a otras?	4	4	4	
RELACIONES DE DOMINACION	¿Considera que existen dinámicas de relaciones en las que algunas personas tienden a dominar a otras?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Gestión Educativa

- La actividad educativa
- Calidad educativa

➤ **PRIMERA DIMENSIÓN: LA ACTIVIDAD EDUCATIVA**

- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, la actividad educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS	¿ ¿Considera que la actividad educativa se enfoca adecuadamente en la formación de especialistas competentes?	4	4	4	
COMPETENCIA Y COMPETITIVIDAD	¿Considera que el nivel de competencia que adquieren los trabajadores durante su proceso de formación y capacitación es adecuado a las demandas del entorno laboral?	4	4	4	
MERCADO EDUCATIVO	¿Considera que los procesos de capacitación y formación se adaptan plenamente a las necesidades de los trabajadores en el mercado educativo actual?	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSIÓN: CALIDAD EDUCATIVA**

- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, la calidad educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACTITUD POSITIVA HACIA LA INNOVACIÓN	¿Considera que la institución fomenta y valora la adopción de nuevas tecnologías y métodos educativos?	4	4	4	
TRASFONDO EMOCIONAL POSITIVO	¿Considera que el ambiente emocional es propicio para el aprendizaje y el bienestar de los trabajadores?	4	4	4	

Dimensión del Instrumento: Variable 3 Ambiente laboral

- Primera Dimensión: Seguridad en el trabajo
- Segunda Dimensión: Relaciones armoniosas
- Tercera Dimensión: Oportunidades de progreso

➤ **PRIMERA DIMENSIÓN: SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TASA DE ACCIDENTES LABORALES	¿Considera que se fomentan prácticas relacionadas a la seguridad en su lugar de trabajo?	4	4	4	
CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD	¿Considera que ha recibido suficiente capacitación en seguridad en tu lugar de trabajo?	4	4	4	
DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	¿Considera que en su lugar de trabajo existe un proceso claro y confiable para denunciar casos de violencia de género?	4	4	4	

➤ **DIMENSIÓN: RELACIONES ARMONIOSAS**


- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NIVEL DE CONFLICTO REPORTADO	¿Considera que en su lugar de trabajo se reporta y aborda de manera efectiva el conflicto entre compañeros?	4	4	4	
ROTACIÓN DE PERSONAL	¿Considera que la rotación de personal podría influir en la dinámica de trabajo y las relaciones laborales en la institución?	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES MOTIVACIONALES	¿Consideras que se promueven actividades motivacionales suficientes para promover la armonía en el entorno laboral?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES DE PROGRESO**

- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACCESO A CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	¿Considera que se proporciona oportunidades suficientes de capacitación y formación para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos de manera equitativa tanto para hombres como para mujeres?	4	4	4	
PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUAL	¿Considera que la institución proporciona oportunidades para la creación y seguimiento de planes de desarrollo individual?	4	4	4	
ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN	¿Considera que es parte de la Cultura institucional aplicar encuestas de satisfacción laboral para evaluar sus necesidades y expectativas?	4	4	4	


 ISELA SIERRALTA PINEDO
 DNI. N°18128311

Firma del evaluador

DNI: 18128311

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.re vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otr

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Alexander Masias Benavides Román		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:			

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Violencia de Género
Autora:	Lic. Jacqueline Teresa Dolorier Aranda
Procedencia:	Lima
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Pública
Significación:	Variable 1: Violencia de Género. Escala de Likert Variable 2: Gestión educativa. Escala de Likert. Variable 3: Ambiente laboral. Escala de Likert.

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
VIOLENCIA DE GENERO	Violencia	Es una violación a los derechos humanos (Jiménez et al., 2023).
	Acciones de violencia	P'ueden ser de tipo, física, sexual, psicológica y/o económica (Jiménez, et al., 2023.)
	Relaciones afectivas	Estas son las relaciones de desigualdad, relaciones de control y/o relaciones de dominación (Jiménez, Romero & Romero, 2023)
GESTION EDUCATIVA	La actividad educativa	La actividad educativa es la tarea 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	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 educativa son indicadores clave de la calidad. (Vaganova et al. 2021).
AMBIENTE LABORAL	Seguridad en el trabajo	Seguridad en el lugar de trabajo: 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).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Violencia de Género elaborado por la Lic. Jacqueline Teresa Dolorier Aranda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir,	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

su sintáctica y semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Violencia de Género

- Violencia
- Acciones de Violencia
- Relaciones afectivas

ANEXOS:

- **Primera Dimensión: VIOLENCIA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DERECHOS HUMANOS	¿Considera que en su institución se respetan los derechos humanos de las personas sin importar su género?	4	4	4	

- **Segunda Dimensión: ACCIONES DE VIOLENCIA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
VIOLENCIA FISICA	¿Considera que las medidas para prevenir la violencia física son adecuadas y efectivas?	4	4	4	
VIOLENCIA SEXUAL	¿Considera que se promueve la conciencia y la prevención activa de la violencia sexual?	4	4	4	
VIOLENCIA PSICOLÓGICA	¿Considera que se fomenta un ambiente en el que los miembros son respetuosos y evitan la violencia psicológica?	4	4	4	
VIOLENCIA ECONOMICA	¿Considera que se promueve la igualdad de oportunidades económicas entre sus miembros, evitando situaciones de violencia económica?	4	4	4	

- **Tercera Dimensión: RELACIONES AFECTIVAS**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RELACIONES DE DESIGUALDAD	¿Considera que es escuchado y valorado por sus compañeros y superiores?	4	4	4	
RELACIONES DE CONTROL	¿Considera Ud. que existe un ambiente en el que las personas tienden a controlar a otras?	4	4	4	
RELACIONES DE DOMINACION	¿Considera que existen dinámicas de relaciones en las que algunas personas tienden a dominar a otras?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Gestión Educativa

- La actividad educativa
- Calidad educativa

- **Primera Dimensión: LA ACTIVIDAD EDUCATIVA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, la actividad educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS	¿Considera que la actividad educativa se enfoca adecuadamente en la formación de especialistas competentes?	4	4	4	
COMPETENCIA Y COMPETITIVIDAD	¿Considera que el nivel de competencia que adquieren los trabajadores durante su proceso de formación y capacitación es adecuado a las demandas del entorno laboral?	4	4	4	
MERCADO EDUCATIVO	¿Considera que los procesos de capacitación y formación se adaptan plenamente a las necesidades de los trabajadores en el mercado educativo actual?	4	4	4	

- **Segunda Dimensión: CALIDAD EDUCATIVA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, la calidad educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACTITUD POSITIVA HACIA LA INNOVACIÓN	¿Considera que la institución fomenta y valora la adopción de nuevas tecnologías y métodos educativos?	4	4	4	
TRASFONDO EMOCIONAL POSITIVO	¿Considera que el ambiente emocional es propicio para el aprendizaje y el bienestar de los trabajadores?	4	4	4	

Dimensión del Instrumento: Variable 3 Ambiente laboral

- Primera Dimensión: Seguridad en el trabajo
- Segunda Dimensión: Relaciones armoniosas
- Tercera Dimensión: Oportunidades de progreso

- Primera Dimensión: Seguridad en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TASA DE ACCIDENTES LABORALES	¿Considera que se fomentan prácticas relacionadas a la seguridad en su lugar de trabajo?	4	4	4	
CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD	¿Considera que ha recibido suficiente capacitación en seguridad en tu lugar de trabajo?	4	4	4	

DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	¿Considera que en su lugar de trabajo existe un proceso claro y confiable para denunciar casos de violencia de género?	4	4	4	
----------------------------------	--	---	---	---	--

- **Segunda dimensión: Relaciones armoniosas**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NIVEL DE CONFLICTO REPORTADO	¿Considera que en su lugar de trabajo se reporta y aborda de manera efectiva el conflicto entre compañeros?	4	4	4	
ROTACIÓN DE PERSONAL	¿Considera que la rotación de personal podría influir en la dinámica de trabajo y las relaciones laborales en la institución?	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES MOTIVACIONALES	¿Consideras que se promueven actividades motivacionales suficientes para promover la armonía en el entorno laboral?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Oportunidades de progreso

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACCESO A CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	¿Considera que se proporciona oportunidades suficientes de capacitación y formación para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos de manera equitativa tanto para hombres como para mujeres?	4	4	4	
PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUAL	¿Considera que la institución proporciona oportunidades para la creación y seguimiento de planes de desarrollo individual?	4	4	4	
ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN	¿Considera que es parte de la Cultura institucional aplicar encuestas de satisfacción laboral para evaluar sus necesidades y expectativas?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 08454418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.re vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Alberto Barrenechea Romero
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Violencia de Género
Autora:	Lic. Jacqueline Teresa Dolorier Aranda
Procedencia:	Lima
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Pública
Significación:	Variable 1: Violencia de Género. Escala de Likert Variable 2: Gestión educativa. Escala de Likert. Variable 3: Ambiente laboral. Escala de Likert.

14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
VIOLENCIA DE GENERO	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, et al., 2023.)
	Relaciones afectivas	Estas son las relaciones de desigualdad, relaciones de control y/o relaciones de dominación (Jiménez, Romero & Romero, 2023)
GESTION EDUCATIVA	La actividad educativa	La actividad educativa es la tarea 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	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 educativa son indicadores clave de la calidad. (Vaganova et al. 2021).
AMBIENTE LABORAL	Seguridad en el trabajo	Seguridad en el lugar de trabajo: 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).

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Violencia de Género elaborado por la Lic. Jacqueline Teresa Dolorier Aranda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir,	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

su sintáctica y semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Violencia de Género

- Violencia
- Acciones de Violencia
- Relaciones afectivas

- **Primera Dimensión: VIOLENCIA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DERECHOS HUMANOS	¿Considera que en su institución se respetan los derechos humanos de las personas sin importar su género?	4	4	4	

- **Segunda Dimensión: ACCIONES DE VIOLENCIA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
VIOLENCIA FISICA	¿Considera que las medidas para prevenir la violencia física son adecuadas y efectivas?	3	3	3	
VIOLENCIA SEXUAL	¿Considera que se promueve la conciencia y la prevención activa de la violencia sexual?	4	4	4	
VIOLENCIA PSICOLÓGICA	¿Considera que se fomenta un ambiente en el que los miembros son respetuosos y evitan la violencia psicológica?	4	4	4	
VIOLENCIA ECONOMICA	¿Considera que se promueve la igualdad de oportunidades económicas entre sus miembros, evitando situaciones de violencia económica?	4	4	4	

- **Tercera Dimensión: RELACIONES AFECTIVAS**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RELACIONES DE DESIGUALDAD	¿Considera que es escuchado y valorado por sus compañeros y superiores?	3	3	3	

RELACIONES DE CONTROL	¿Considera Ud. que existe un ambiente en el que las personas tienden a controlar a otras?	3	3	3	
RELACIONES DE DOMINACION	¿Considera que existen dinámicas de relaciones en las que algunas personas tienden a dominar a otras?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Gestión Educativa

- La actividad educativa
- Calidad educativa

• Primera Dimensión: LA ACTIVIDAD EDUCATIVA

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, la actividad educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS	¿ ¿Considera que la actividad educativa se enfoca adecuadamente en la formación de especialistas competentes?	3	3	3	
COMPETENCIA Y COMPETITIVIDAD	¿Considera que el nivel de competencia que adquieren los trabajadores durante su proceso de formación y capacitación es adecuado a las demandas del entorno laboral?	4	4	4	
MERCADO EDUCATIVO	¿Considera que los procesos de capacitación y formación se adaptan plenamente a las necesidades de los trabajadores en el mercado educativo actual?	4	4	4	

- **Segunda Dimensión: CALIDAD EDUCATIVA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, la calidad educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACTITUD POSITIVA HACIA LA INNOVACIÓN	¿Considera que la institución fomenta y valora la adopción de nuevas tecnologías y métodos educativos?	3	3	3	
TRASFONDO EMOCIONAL POSITIVO	¿Considera que el ambiente emocional es propicio para el aprendizaje y el bienestar de los trabajadores?	3	3	3	

Dimensión del Instrumento: Variable 3 Ambiente laboral

- Primera Dimensión: Seguridad en el trabajo
- Segunda Dimensión: Relaciones armoniosas
- Tercera Dimensión: Oportunidades de progreso

- Primera Dimensión: Seguridad en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TASA DE ACCIDENTES LABORALES	¿Considera que se fomentan prácticas relacionadas a la seguridad en su lugar de trabajo?	3	3	3	
CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD	¿Considera que ha recibido suficiente capacitación en seguridad en tu lugar de trabajo?	4	4	4	

DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	¿Considera que en su lugar de trabajo existe un proceso claro y confiable para denunciar casos de violencia de género?	4	4	4	
----------------------------------	--	---	---	---	--

- **Segunda dimensión: Relaciones armoniosas**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NIVEL DE CONFLICTO REPORTADO	¿Considera que en su lugar de trabajo se reporta y aborda de manera efectiva el conflicto entre compañeros?	4	4	4	
ROTACIÓN DE PERSONAL	¿Considera que la rotación de personal podría influir en la dinámica de trabajo y las relaciones laborales en la institución?	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES MOTIVACIONALES	¿Consideras que se promueven actividades motivacionales suficientes para promover la armonía en el entorno laboral?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Oportunidades de progreso

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACCESO A CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	¿Considera que se proporciona oportunidades suficientes de capacitación y formación para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos de manera equitativa tanto para hombres como para mujeres?	3	3	3	
PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUAL	¿Considera que la institución proporciona oportunidades para la creación y seguimiento de planes de desarrollo individual?	4	4	4	
ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN	¿Considera que es parte de la Cultura institucional aplicar encuestas de satisfacción laboral para evaluar sus necesidades y expectativas?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 20111298

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.re.vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Gestión Administrativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Lupe Esther Graus Cortez		
Grado profesional:	Maestria ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica:			

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Violencia de Género
Autora:	Lic. Jacqueline Teresa Dolorier Aranda
Procedencia:	Lima
Administración:	Maestria en Gestión Publica
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Publica
Significación:	Variable 1: Violencia de Género. Escala de Likert Variable 2: Gestión educativa. Escala de Likert. Variable 3: Ambiente laboral. Escala de Likert.

19. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
VIOLENCIA DE GENERO	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, et al., 2023.)
	Relaciones afectivas	Estas son las relaciones de desigualdad, relaciones de control y/o relaciones de dominación (Jiménez, Romero & Romero, 2023)
GESTION EDUCATIVA	La actividad educativa	La actividad educativa es la tarea 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	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 educativa son indicadores clave de la calidad. (Vaganova et al. 2021).
AMBIENTE LABORAL	Seguridad en el trabajo	Seguridad en el lugar de trabajo: 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).

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Violencia de Género elaborado por la Lic. Jacqueline Teresa Dolorier Aranda en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir,	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

su sintáctica y semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Violencia de Género

- Violencia
- Acciones de Violencia
- Relaciones afectivas

- **Primera Dimensión: VIOLENCIA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DERECHOS HUMANOS	¿Considera que en su institución se respetan los derechos humanos de las personas sin importar su género?	4	4	4	

4444

- **Segunda Dimensión: ACCIONES DE VIOLENCIA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
VIOLENCIA FISICA	¿Considera que las medidas para prevenir la violencia física son adecuadas y efectivas?	4	4	4	
VIOLENCIA SEXUAL	¿Considera que se promueve la conciencia y la prevención activa de la violencia sexual?	4	4	4	
VIOLOENCIA PSICOLÓGICA	¿Considera que se fomenta un ambiente en el que los miembros son respetuosos y evitan la violencia psicológica?	4	4	4	
VIOLENCIA ECONOMICA	¿Considera que se promueve la igualdad de oportunidades económicas entre sus miembros, evitando situaciones de violencia económica?	4	4	4	

- **Tercera Dimensión: RELACIONES AFECTIVAS**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RELACIONES DE DESIGUALDAD	¿Considera que es escuchado y valorado por sus compañeros y superiores?	4	4	4	
RELACIONES DE CONTROL	¿Considera Ud. que existe un ambiente en el que las personas tienden a controlar a otras?	4	4	4	
RELACIONES DE DOMINACION	¿Considera que existen dinámicas de relaciones en las que algunas personas tienden a dominar a otras?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Gestión Educativa

- La actividad educativa
- Calidad educativa

- **Primera Dimensión: LA ACTIVIDAD EDUCATIVA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, la actividad educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS	¿ ¿Considera que la actividad educativa se enfoca adecuadamente en la formación de especialistas competentes?	4	4	4	
COMPETENCIA Y COMPETITIVIDAD	¿Considera que el nivel de competencia que adquieren los trabajadores durante su proceso de formación y capacitación es adecuado a las demandas del entorno laboral?	4	4	4	
MERCADO EDUCATIVO	¿Considera que los procesos de capacitación y formación se adaptan plenamente a las necesidades de los trabajadores en el mercado educativo actual?	4	4	4	

- **Segunda Dimensión: CALIDAD EDUCATIVA**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, la calidad educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACTITUD POSITIVA HACIA LA INNOVACIÓN	¿Considera que la institución fomenta y valora la adopción de nuevas tecnologías y métodos educativos?	4	4	4	
TRASFONDO EMOCIONAL POSITIVO	¿Considera que el ambiente emocional es propicio para el aprendizaje y el bienestar de los trabajadores?	4	4	4	

Dimensión del Instrumento: Variable 3 Ambiente laboral

- Primera Dimensión: Seguridad en el trabajo
- Segunda Dimensión: Relaciones armoniosas
- Tercera Dimensión: Oportunidades de progreso

- Primera Dimensión: Seguridad en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre violencia de género, gestión educativa y seguridad en el trabajo en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TASA DE ACCIDENTES LABORALES	¿Considera que se fomentan prácticas relacionadas a la seguridad en su lugar de trabajo?	4	4	4	
CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD	¿Considera que ha recibido suficiente capacitación en seguridad en tu lugar de trabajo?	4	4	4	

DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	¿Considera que en su lugar de trabajo existe un proceso claro y confiable para denunciar casos de violencia de género?	4	4	4	
----------------------------------	--	---	---	---	--

- **Segunda dimensión: Relaciones armoniosas**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y relaciones armoniosas en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NIVEL DE CONFLICTO REPORTADO	¿Considera que en su lugar de trabajo se reporta y aborda de manera efectiva el conflicto entre compañeros?	4	4	4	
ROTACIÓN DE PERSONAL	¿Considera que la rotación de personal podría influir en la dinámica de trabajo y las relaciones laborales en la institución?	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES MOTIVACIONALES	¿Consideras que se promueven actividades motivacionales suficientes para promover la armonía en el entorno laboral?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Oportunidades de progreso

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre violencia de género, gestión educativa y oportunidades de progreso en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023.

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACCESO A CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	¿Considera que se proporciona oportunidades suficientes de capacitación y formación para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos de manera equitativa tanto para hombres como para mujeres?	4	4	4	
PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUAL	¿Considera que la institución proporciona oportunidades para la creación y seguimiento de planes de desarrollo individual?	4	4	4	
ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN	¿Considera que es parte de la Cultura institucional aplicar encuestas de satisfacción laboral para evaluar sus necesidades y expectativas?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 07539368

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.re.vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

ENCUESTA

INSTRUCCIONES

La presente encuesta pretende recoger información sobre como la Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima metropolitana, año 2023, para lo cual se emplea la escala de Likert de acuerdo con el siguiente detalle:

- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 A veces
- 4 De acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	VIOLENCIA					
1	¿Considera que en su institución se respetan los derechos humanos de las personas sin importar su género?					
	ACCIONES DE VIOLENCIA					
2	¿Considera que las medidas para prevenir la violencia física son adecuadas y efectivas?					
3	¿Considera que se promueve la conciencia y la prevención activa de la violencia sexual?					
4	¿Considera que se fomenta un ambiente en el que los miembros son respetuosos y evitan la violencia psicológica?					
5	¿Considera que se promueve la igualdad de oportunidades económicas entre sus miembros, evitando situaciones de violencia económica?					
	RELACIONES AFECTIVAS					
6	¿Considera que es escuchado y valorado por sus compañeros y superiores?					
7	¿Considera Ud. que existe un ambiente en el que las personas tienden a controlar a otras?					
8	¿Considera que existen dinámicas de relaciones en las que algunas personas tienden a dominar a otras?					
	LA ACTIVIDAD EDUCATIVA					
9	¿Considera que la actividad educativa se enfoca adecuadamente en la formación de especialistas competentes?					
10	¿Considera que el nivel de competencia que adquieren los trabajadores durante su proceso de formación y capacitación es adecuado a las demandas del entorno laboral?					
11	¿Considera que los procesos de capacitación y formación se adaptan plenamente a las necesidades de los trabajadores en el mercado educativo actual?					

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	CALIDAD EDUCATIVA					
12	¿Considera que la institución fomenta y valora la adopción de nuevas tecnologías y métodos educativos?					
13	¿Considera que el ambiente emocional es propicio para el aprendizaje y el bienestar de los trabajadores?					
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
14	¿Considera que se fomentan prácticas relacionadas a la seguridad en su lugar de trabajo?					
15	¿Considera que ha recibido suficiente capacitación en seguridad en tu lugar de trabajo?					
16	¿Considera que en su lugar de trabajo existe un proceso claro y confiable para denunciar casos de violencia de género?					
	RELACIONES ARMONIOSAS					
17	¿Considera que en su lugar de trabajo se reporta y aborda de manera efectiva el conflicto entre compañeros?					
18	¿Considera que la rotación de personal podría influir en la dinámica de trabajo y las relaciones laborales en la institución?					
19	¿Consideras que se promueven actividades motivacionales suficientes para promover la armonía en el entorno laboral?					
	OPORTUNIDADES DE PROGRESO					
20	¿Considera que se proporciona oportunidades suficientes de capacitación y formación para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos de manera equitativa tanto para hombres como para mujeres?					
21	¿Considera que la institución proporciona oportunidades para la creación y seguimiento de planes de desarrollo individual?					
22	¿Considera que es parte de la Cultura institucional aplicar encuestas de satisfacción laboral para evaluar sus necesidades y expectativas?					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 10: Estadísticas de fiabilidad del plan piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
.878	22

Tabla 11: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Anexo 5: Carta de solicitud y autorización para la realización de la investigación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Callao, 07 de noviembre del 2023

Dra. Renata ~~Teodori~~ de la Puente
Secretaría Nacional de Juventudes
Ministerio de Educación

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y su vez presentar al maestrante; **Jacqueline Teresa Dolorier Aranda**, identificado con código de matrícula N° 7002986622; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, en el marco de su tesis para la obtención del grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación denominado:

Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima Metropolitana, año 2023.

Con fines de investigación netamente académica, se solicita a su digna persona otorgar el permiso correspondiente al maestrante, a fin de que pueda obtener información mediante instrumentos de investigación, de la institución que usted representa, de esa forma se le permita desarrollar el trabajo de investigación, conservando la confidencialidad respectiva de quienes puedan desarrollar dichos instrumentos, donde el estudiante podrá alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de sus docentes de Posgrado.

Cualquier consulta por favor realizarla al e-mail lquispes@ucv.edu.pe o al número de celular 996294893.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Escaneado con CamScanner

Dra. (c) Lc. Verónica Quispe Santos
Jefe de Unidad de Posgrado
Campus Callao



PERÚ

Ministerio
de Educación

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 04 de diciembre de 2023

OFICIO N° 00654-2023-MINEDU/DM-SENAJU

Doctora
LIZ VERÓNICA QUISPE SANTOS
Jefa de Unidad de Posgrado – Campus Callao
Universidad Cesar Vallejo
Presente.-

Ref.: Carta S/N de fecha 07 de diciembre de 2023

De mi mayor consideración:

Es un placer dirigirme a usted en nombre de la Secretaría Nacional de la Juventud - Senaju, órgano del Ministerio de Educación, encargado de formular y proponer políticas de Estado que contribuyan al desarrollo integral de las juventudes peruanas.

Mediante la presente me dirijo a usted, para comunicarle que se autoriza el permiso correspondiente a la maestranda; **Jacqueline Teresa Dolorier Aranda**, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, para que, en las instalaciones de la Secretaría Nacional de la Juventud del Perú, pueda obtener información mediante la aplicación del cuestionario de investigación denominado:

Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima Metropolitana, año 2023.

Hago propicia la oportunidad para expresarle mi agradecimiento por la atención a la presente.

Atentamente,



TECNOLOGÍA DE LA PUNTE
Dora Pamela FAU
20131370988 haid
SECRETARÍA NACIONAL
DE LA JUVENTUD -
SENAJU MINEDU
En señal de conformidad
2023/12/04 15:16:36

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



EXPEDIENTE: SENAJU2023-EXT-0474624 CLAVE: 483F7D

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PC/E y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PE/EF. Su autenticidad e integridad pueden verificarse a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/es_inadmed_3/VD6_ConsultaDocumento.aspx



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



Calle Del Comercio 100
San Borja, Lima 41, Perú

www.gob.pe/minedu

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Callao, 21 de noviembre del 2023

Sr.
Mg. José Antonio Farfán Aguilar
Director de la Oficina de Bienestar Universitario
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Presente.-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y su vez presentar al maestrante; **Jacqueline Teresa Dolorier Aranda**, identificado con código de matrícula N° 7002986622; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, en el marco de su tesis para la obtención del grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación denominado:

Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima Metropolitana, año 2023.

Con fines de investigación netamente académica, se solicita a su digna persona otorgar el permiso correspondiente al maestrante, a fin de que pueda obtener información mediante instrumentos de investigación, de la institución que usted representa, de esa forma se le permita desarrollar el trabajo de investigación, conservando la confidencialidad respectiva de quienes puedan desarrollar dichos instrumentos, donde el estudiante podrá alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de sus docentes de Posgrado.

Cualquier consulta por favor realizarla al e-mail lquispes@ucv.edu.pe o al número de celular 996294893.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. (c) Liz Verónica Quispe Santos
Jefe de Unidad de Posgrado
Campus Callao



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS
GRADO

Año de la unidad, la paz y el desarrollo

Lima, 21 de noviembre del 2023

Dr. José Antonio Farfán Aguilar
Director de la Oficina de Bienestar Universitario
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Presente.-



En mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y su vez presentar al maestrante; Jacqueline Teresa Lorler Aranda, identificado con código de matrícula N° 7002986622; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, en el marco de su tesis para la obtención del grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación denominado:

Violencia de género, gestión educativa y ambiente laboral en entidades públicas de Lima Metropolitana, año 2023.

Con fines de Investigación netamente académica, se solicita a su digna persona otorgar el visto bueno correspondiente al maestrante, a fin de que pueda obtener información mediante instrumentos de investigación, de la institución que usted representa, de esa forma se le permita desarrollar el trabajo de investigación, conservando la confidencialidad respectiva de quienes puedan desarrollar dichos instrumentos, donde el estudiante podrá alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de sus docentes de Posgrado.

Cualquier consulta por favor realizarla al e-mail lquispes@ucv.edu.pe o al número de celular 946294893.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Respetuosamente,



Dra. (c) Liz Verónica Quispe Santos
Jefe de Unidad de Posgrado



Anexo 6: Tratamiento de los resultados (plan piloto)

N° ENCUESTA	V1 VIOLENCIA DE GENERO								V2 GESTION EDUCATIVA					V3 AMBIENTE LABORAL								
	D1 VIOLENCIA		D2 ACCIONES DE VIOLENCIA			D3 RELACIONES AFECTIVAS			D4 LA ACTIVIDAD EDUCATIVA			D5 CALIDAD EDUCATIVA		D6 SEGURIDAD EN EL TRABAJO			D7 RELACIONES ARMONIOSAS			D8 OPORTUNIDADES DE PROGRESO		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
COLABORADOR 1	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3
COLABORADOR 2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	5
COLABORADOR 3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3
COLABORADOR 4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	2	2	1	2
COLABORADOR 5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
COLABORADOR 6	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
COLABORADOR 7	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4
COLABORADOR 8	4	5	2	3	2	3	5	5	3	2	2	3	3	3	3	1	1	5	1	2	1	1
COLABORADOR 9	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	3	4
COLABORADOR 10	5	3	4	5	3	4	2	4	3	3	3	1	5	3	3	2	4	5	3	1	1	4
COLABORADOR 11	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	2	4	4	2	5
COLABORADOR 12	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2
COLABORADOR 13	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	2	1	2	4	4	3	3	5	3	2	2	1
COLABORADOR 14	5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4

COLABORADOR 15	5	2	3	5	5	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4
COLABORADOR 16	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
COLABORADOR 17	3	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	2	2	4	2	1	4	3	2	2	4	4
COLABORADOR 18	2	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	5	1	2	1	1
COLABORADOR 19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
COLABORADOR 20	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	5	4	2	1	1
COLABORADOR 21	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	5	1	2	1	1
COLABORADOR 22	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
COLABORADOR 23	3	4	4	3	3	2	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2
COLABORADOR 24	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
COLABORADOR 25	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3
COLABORADOR 26	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5
COLABORADOR 27	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
COLABORADOR 28	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4
COLABORADOR 29	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3
COLABORADOR 30	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
COLABORADOR 31	5	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4
COLABORADOR 32	3	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	1	1	3	3	4	1	3	3	3	3	2
COLABORADOR 33	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
COLABORADOR 34	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3
COLABORADOR 35	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4
COLABORADOR 36	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
COLABORADOR 37	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
COLABORADOR 38	4	4	4	2	4	4	4	3	2	1	3	3	1	1	4	2	2	4	2	2	4	2
COLABORADOR 39	5	5	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
COLABORADOR 40	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
COLABORADOR 41	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	2	5	3	3	4	3	4	3	4	2	3
COLABORADOR 42	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5
COLABORADOR 43	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	5	3	3	4	3	4	3	4	2	3
COLABORADOR 44	4	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3
COLABORADOR 45	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3

COLABORADOR 46	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3
COLABORADOR 47	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	4	2	4	2	5
COLABORADOR 48	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
COLABORADOR 49	4	5	4	5	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3	1	1	2
COLABORADOR 50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
COLABORADOR 51	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3
COLABORADOR 52	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	5
COLABORADOR 53	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3
COLABORADOR 54	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	2	2	1	2
COLABORADOR 55	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
COLABORADOR 56	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
COLABORADOR 57	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4
COLABORADOR 58	4	5	2	3	2	3	5	5	3	2	2	3	3	3	3	1	1	5	1	2	1	1
COLABORADOR 59	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	3	4
COLABORADOR 60	5	3	4	5	3	4	2	4	3	3	3	1	5	3	3	2	4	5	3	1	1	4
COLABORADOR 61	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	2	4	4	2	5
COLABORADOR 62	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2
COLABORADOR 63	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	2	1	2	4	4	3	3	5	3	2	2	1
COLABORADOR 64	5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4
COLABORADOR 65	5	2	3	5	5	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4
COLABORADOR 66	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
COLABORADOR 67	3	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	2	2	4	2	1	4	3	2	2	4	4
COLABORADOR 68	2	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	5	1	2	1	1
COLABORADOR 69	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
COLABORADOR 70	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	5	4	2	1	1
COLABORADOR 71	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	5	1	2	1	1
COLABORADOR 72	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
COLABORADOR 73	3	4	4	3	3	2	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2
COLABORADOR 74	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
COLABORADOR 75	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3
COLABORADOR 76	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5

COLABORADOR 77	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
COLABORADOR 78	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4
COLABORADOR 79	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3
COLABORADOR 80	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
COLABORADOR 81	5	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4
COLABORADOR 82	3	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	1	1	3	3	4	1	3	3	3	3	2
COLABORADOR 83	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
COLABORADOR 84	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3
COLABORADOR 85	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4
COLABORADOR 86	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
COLABORADOR 87	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
COLABORADOR 88	4	4	4	2	4	4	4	3	2	1	3	3	1	1	4	2	2	4	2	2	4	2
COLABORADOR 89	5	5	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
COLABORADOR 90	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
COLABORADOR 91	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	2	5	3	3	4	3	4	3	4	2	3
COLABORADOR 92	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5
COLABORADOR 93	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	5	3	3	4	3	4	3	4	2	3
COLABORADOR 94	4	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3
COLABORADOR 95	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3
COLABORADOR 96	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3
COLABORADOR 97	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	4	2	4	2	5
COLABORADOR 98	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
COLABORADOR 99	4	5	4	5	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3	1	1	2
COLABORADOR 100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
COLABORADOR 101	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3
COLABORADOR 102	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	5
COLABORADOR 103	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3
COLABORADOR 104	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	2	2	1	2
COLABORADOR 105	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
COLABORADOR 106	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
COLABORADOR 107	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4

COLABORADOR 108	4	5	2	3	2	3	5	5	3	2	2	3	3	3	3	1	1	5	1	2	1	1
COLABORADOR 109	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	3	4
COLABORADOR 110	5	3	4	5	3	4	2	4	3	3	3	1	5	3	3	2	4	5	3	1	1	4
COLABORADOR 111	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	2	4	4	2	5
COLABORADOR 112	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2
COLABORADOR 113	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	2	1	2	4	4	3	3	5	3	2	2	1
COLABORADOR 114	5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4
COLABORADOR 115	5	2	3	5	5	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4
COLABORADOR 116	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
COLABORADOR 117	3	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	2	2	4	2	1	4	3	2	2	4	4
COLABORADOR 118	2	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	5	1	2	1	1
COLABORADOR 119	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
COLABORADOR 120	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	5	4	2	1	1
COLABORADOR 121	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	5	1	2	1	1
COLABORADOR 122	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
COLABORADOR 123	3	4	4	3	3	2	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2
COLABORADOR 124	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
COLABORADOR 125	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3
COLABORADOR 126	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5
COLABORADOR 127	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
COLABORADOR 128	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4
COLABORADOR 129	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3
COLABORADOR 130	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
COLABORADOR 131	5	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4
COLABORADOR 132	3	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	1	1	3	3	4	1	3	3	3	3	2
COLABORADOR 133	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
COLABORADOR 134	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3
COLABORADOR 135	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4
COLABORADOR 136	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
COLABORADOR 137	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
COLABORADOR 138	4	4	4	2	4	4	4	3	2	1	3	3	1	1	4	2	2	4	2	2	4	2

COLABORADOR 139	5	5	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
COLABORADOR 140	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
COLABORADOR 141	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	2	5	3	3	4	3	4	3	4	2
COLABORADOR 142	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5
COLABORADOR 143	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	5	3	3	4	3	4	3	4	2
COLABORADOR 144	4	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2
COLABORADOR 145	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3
COLABORADOR 146	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3
COLABORADOR 147	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	4	2	4	2
COLABORADOR 148	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
COLABORADOR 149	4	5	4	5	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3	1	1
COLABORADOR 150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
COLABORADOR 151	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3
COLABORADOR 152	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3
COLABORADOR 153	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3
COLABORADOR 154	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	2	2	1
COLABORADOR 155	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
COLABORADOR 156	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4
COLABORADOR 157	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2
COLABORADOR 158	4	5	2	3	2	3	5	5	3	2	2	3	3	3	3	1	1	5	1	2	1
COLABORADOR 159	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	3
COLABORADOR 160	5	3	4	5	3	4	2	4	3	3	3	1	5	3	3	2	4	5	3	1	1
COLABORADOR 161	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	2	4	4	2
COLABORADOR 162	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2
COLABORADOR 163	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	2	1	2	4	4	3	3	5	3	2	1
COLABORADOR 164	5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	3
COLABORADOR 165	5	2	3	5	5	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3
COLABORADOR 166	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
COLABORADOR 167	3	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	2	2	4	2	1	4	3	2	2	4
COLABORADOR 168	2	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	5	1	2	1
COLABORADOR 169	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3

Anexo 7: Análisis estadístico descriptivo del plan piloto aplicado a una muestra de n =50 colaboradores.

Estadísticas de escala del plan piloto

Tabla 12: Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
120,29	333,928	18,274	30

Tabla 13: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 1)

		Proyecto	Motivado	Territorio	Política	Cultura
N	Válido	200	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	4.03	4.21	4.24	3.69	3.65
	Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Moda	4	4	4	4	4
	Desv. estándar	.779	.590	.820	.969	1.070
	Varianza	.607	.348	.673	.939	1.145
	Rango	2	3	3	3	3

Tabla 14: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 2)

		Acceso	Organizaciones	Sociedad	Actividades	Legado
N	Válido	200	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	3.99	4.03	4.10	4.35	4.17
	Mediana	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
	Moda	4	4	4	5	4
	Desv. estándar	.868	.733	.761	.755	.714
	Varianza	.754	.537	.579	.570	.510
	Rango	3	2	2	2	2

Tabla 15: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 3)

		Herencia	Transmisión	Implementar	Capacidad	Enfoque
N	Válido	200	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	3.89	4.07	3.85	3.69	3.76
	Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Moda	4	5	4	4	4
	Desv. estándar	.912	1.054	1.088	.943	.954
	Varianza	.832	1.111	1.183	.888	.910
	Rango	3	3	3	3	3

Tabla 16: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 4)

		Articular	Espacial	Rendimiento	Decisiones	Influencia
N	Válido	200	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	3.81	3.92	3.93	3.99	3.82
	Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Moda	4	4	4	4	4
	Desv. estándar	.878	.732	.740	.972	.878
	Varianza	.771	.536	.548	.945	.771
	Rango	3	2	3	3	3

Tabla 17: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 5)

		Responsable	Participación	Autogestión	Equipo		Recursos
N	Válido	200	200	200	200		200
	Perdidos	0	0	0	0		0
	Media	3.96	4.41	4.29	3.88		4.11
	Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00		4.00
	Moda	3	4	5	5		4
	Desv. estándar	.816	.523	.727	1.070		.926

Varianza	.666	.273	.529	1.145		.858
Rango	2	2	2	3		3

Tabla 18: Análisis estadísticos de las 30 preguntas (parte 6)

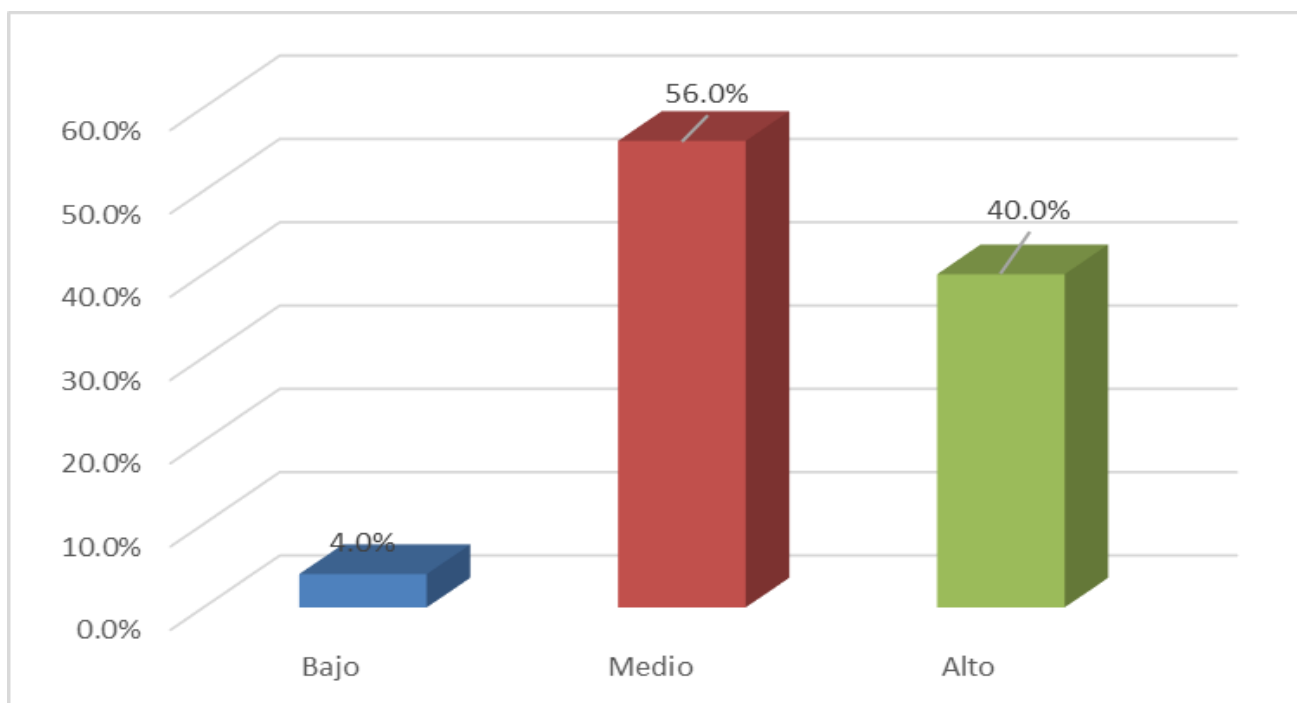
		Delegación	Gestión	Desempeño	Proceso	Rendición
N	Válido	200	20 0	200	20 0	200
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	4.20	4.0 7	3.65	4.57	4.04
	Mediana	4.00	4.0 0	4.00	5.00	4.00
	Moda	4	5	4	5	4
	Desv. estándar	.806	.941	1.235	.812	.979
	Varianza	.650	.88 5	1.525	.659	.959
	Rango	3	3	4	3	3

Tabla 19: Nivel de la variable violencia de género del personal de instituciones públicas

Lima 2023

Nivel	n	%
Bajo	8	4.0%
Medio	112	56.0%
Alto	80	40.0%
Total	200	100.0%

Figura 1: Distribución de los niveles de la variable violencia de género

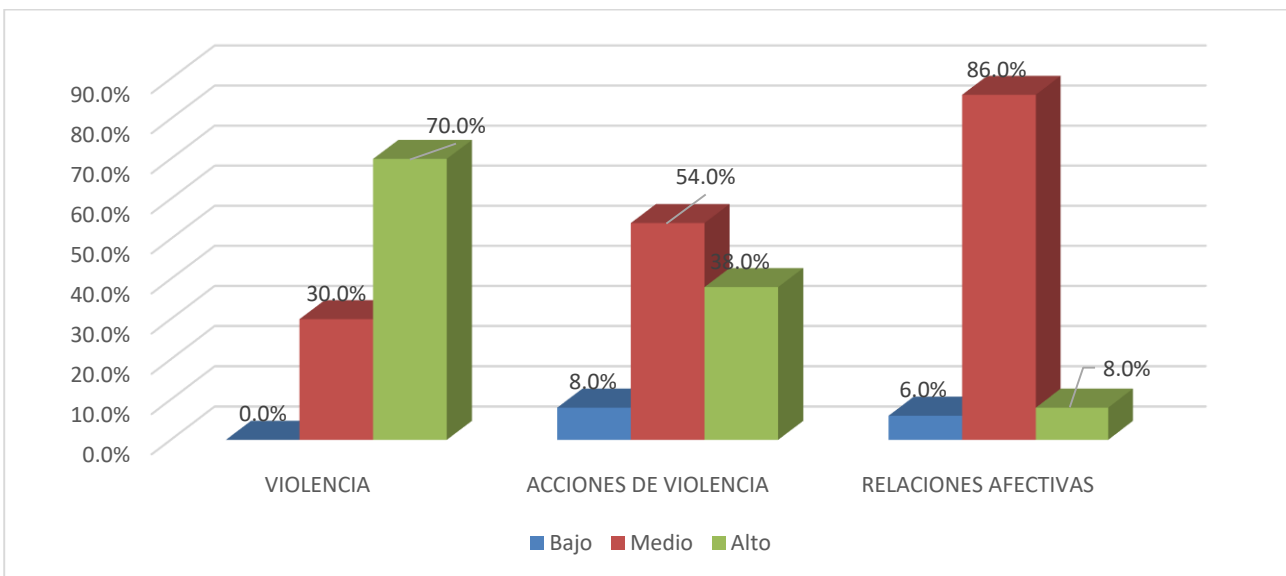


En la tabla 19 y figura, se aprecia que el nivel de violencia de género es medio con el 56% (112) de los encuestados, seguido del nivel alto con el 40% (80) de los encuestados y por último está el nivel bajo con el 4% (8).

Tabla 20: Nivel de las dimensiones de la variable violencia de género

Nivel	VIOLENCIA		ACCIONES DE VIOLENCIA		RELACIONES AFECTIVAS	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0.0%	16	8.0%	12	6.0%
Medio	60	30.0%	108	54.0%	172	86.0%
Alto	140	70.0%	76	38.0%	16	8.0%
	200	100%	200	100%	200	100%

Figura 2: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable Violencia de género



En la tabla 20 y figura 2, se aprecia que la dimensión con mayor porcentaje es la dimensión violencia con 70% (140) de encuestados indicaron el alto, seguido de la dimensión relaciones afectivas con 86% (172) de encuestados indicaron el nivel medio, por último, ésta la dimensión acciones de violencia con 8% (16) de encuestados que indicaron el nivel bajo.

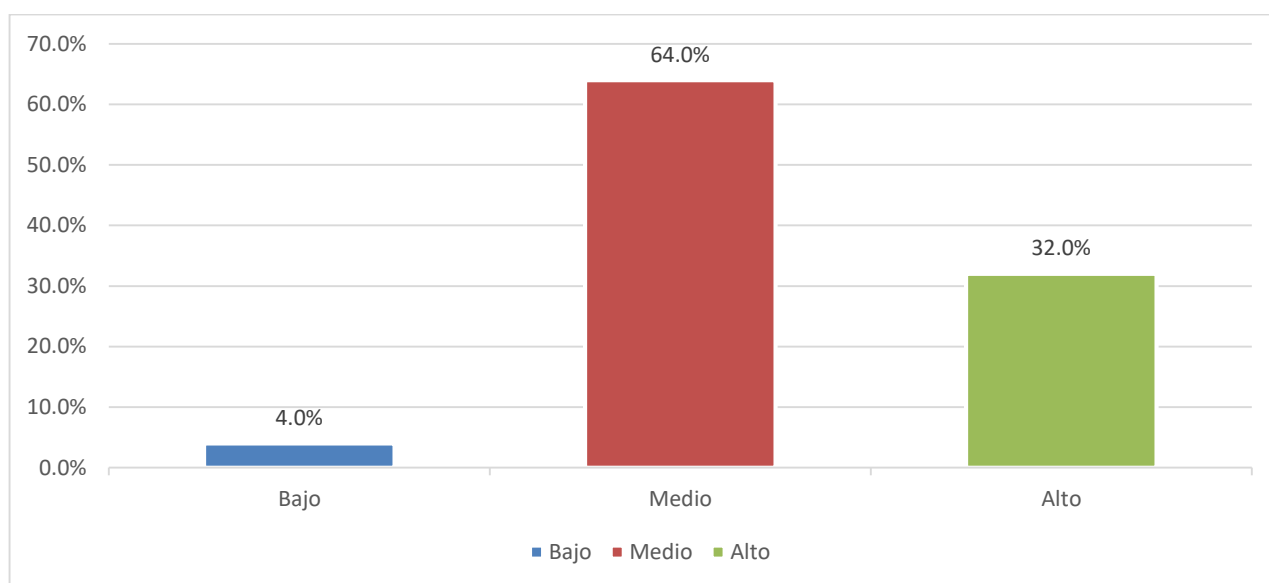
Análisis de la variable Gestión educativa

Tabla 21: Nivel de la variable gestión educativa del personal de instituciones públicas

Lima 2023

Nivel	n	%
Bajo	8	4.0%
Medio	128	64.0%
Alto	64	32.0%
Total	200	100.0%

Figura 3: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable Gestión educativa

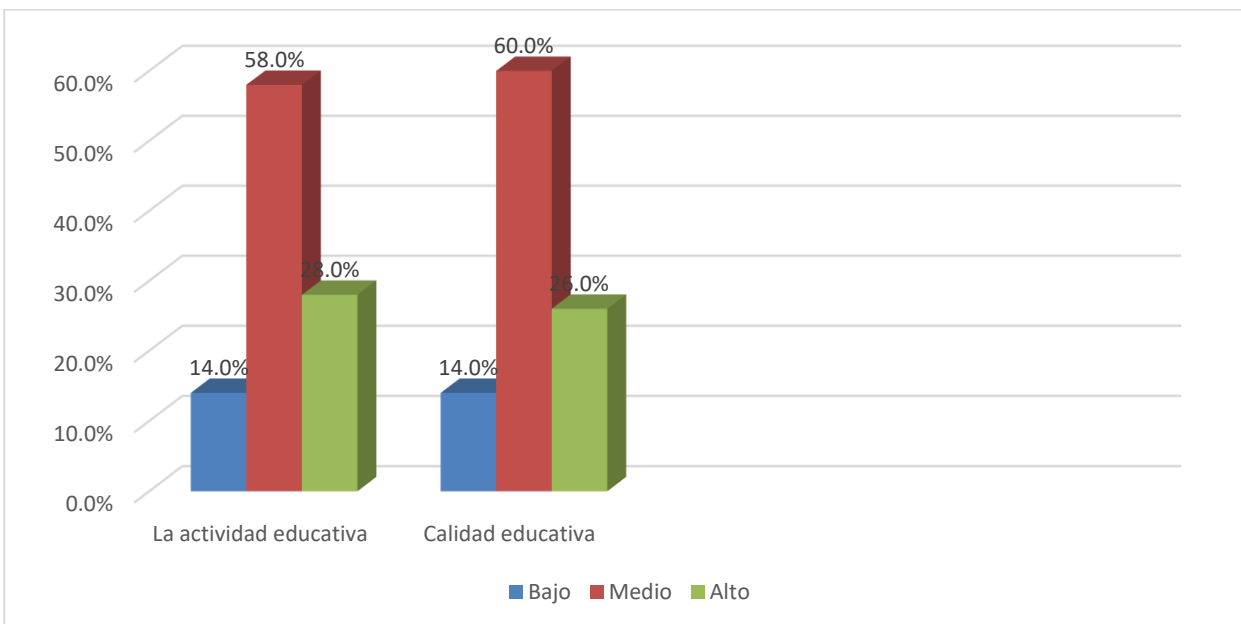


En la tabla 21 y figura 3, se aprecia que el nivel de gestión educativa es medio con el 64% (128) de los encuestado, seguido del nivel alto con el 32% (64) de los encuestado y por último está el nivel bajo con el 4%.

Tabla 22: Nivel de las dimensiones de la variable gestión educativa

Nivel	La actividad educativa		Calidad educativa	
	n	%	n	%
Bajo	28	14.0%	28	14.0%
Medio	116	58.0%	120	60.0%
Alto	56	28.0%	52	26.0%
	200	100%	200	100%

Figura 4: Nivel de las dimensiones de la variable Gestión educativa



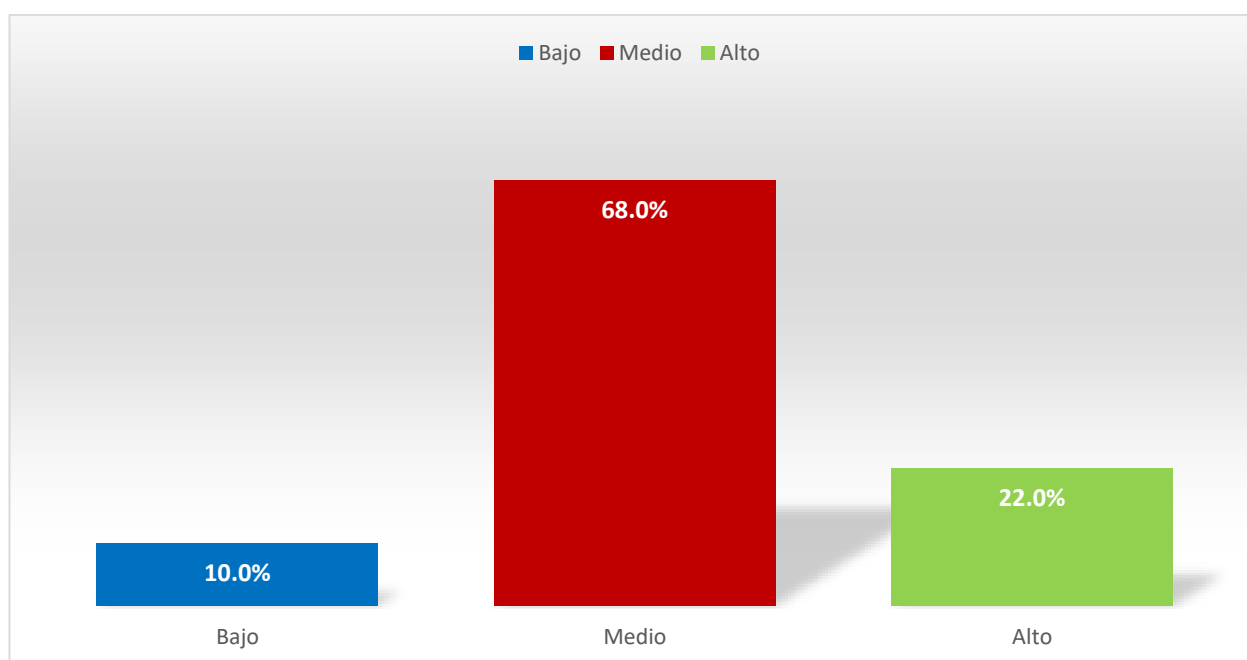
En la tabla 22 y figura 4, se aprecia que la dimensión con mayor porcentaje es la dimensión actividad educativa con 56% (28) de encuestados indicaron el nivel alto, seguido de la dimensión calidad educativa con 60% (120) de encuestados indicaron nivel medio, por último, están con el mismo nivel la dimensión actividad educativa y calidad educativa 14% (28) de encuestados que indicaron el nivel bajo.

Análisis de la variable Ambiente laboral

Tabla 23: Nivel de la variable gestión cultural del personal administrativo de gobiernos locales de la región Callao 2023

Nivel	n	%
Bajo	20	10.0%
Medio	136	68.0%
Alto	44	22.0%
Total	200	100.0%

Figura 5: Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable ambiente laboral

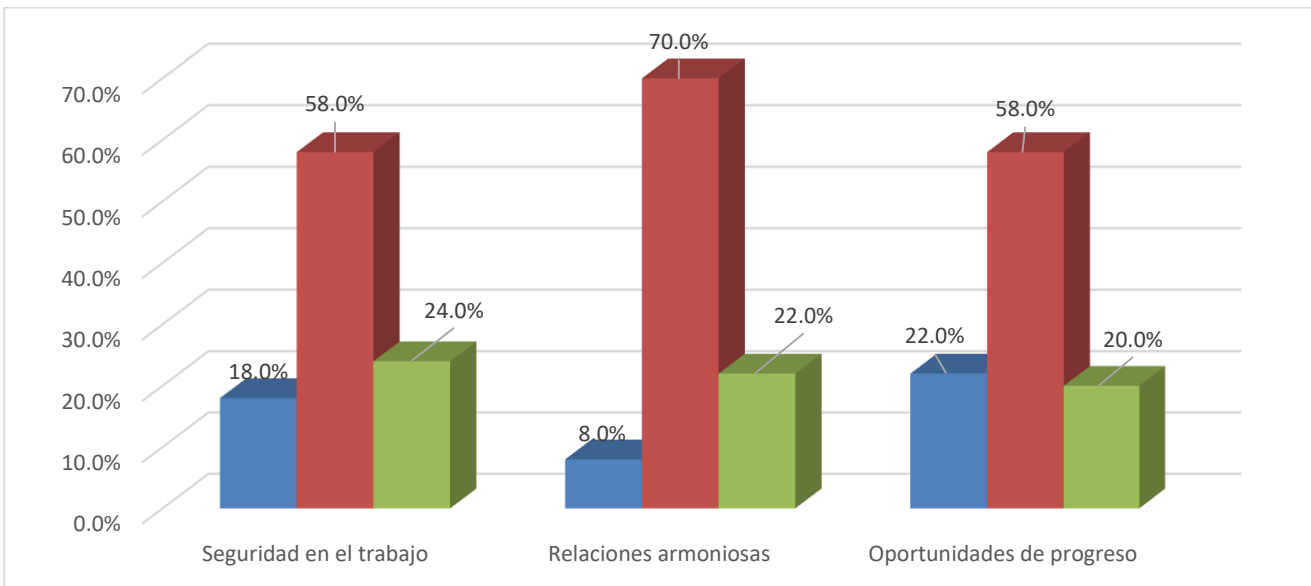


En la tabla 23 y figura 5, se aprecia que el nivel de ambiente laboral es medio con el 68% (136) de los encuestado, seguido del nivel alto con el 22% (44) de los encuestado y por último está el nivel bajo con el 10%.

Tabla 24: Nivel de las dimensiones de la variable Ambiente laboral

Nivel	Seguridad en el trabajo		Relaciones armoniosas		Oportunidades de progreso	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	36	18.0%	16	8.0%	44	22.0%
Medio	116	58.0%	140	70.0%	116	58.0%
Alto	48	24.0%	44	22.0%	40	20.0%
	200	100%	200	100%	200	100%

Figura 6: Nivel de las dimensiones de la variable ambiente laboral



En la tabla 24 y figura 6, la dimensión con mayor porcentaje es la dimensión relaciones armoniosas con 70% (140) de encuestados indicaron el nivel medio, seguido de la dimensión seguridad en el trabajo con 24% (48) de encuestados indicaron nivel alto, por último, ésta la dimensión oportunidades de progreso 22% (44) de encuestados que indicaron el nivel bajo.

Anexo 8: Cuadros, figuras, fotos o cualquier otra evidencia

Solicitud de autorización via Mesa de Partes MINEDU.



PERÚ
Ministerio
de Educación


Expediente: MPD2023-EXT-0417537

Constancia de recepción

Estimado(a) ciudadano(a) JACQUELINE TERESA DOLORIER ARANDA,
Le comunicamos que su expediente N° MPD2023-EXT-0417537 ha sido registrado satisfactoriamente con los siguientes datos:

DATOS DEL SOLICITANTE	
Nombres y Apellidos	JACQUELINE TERESA DOLORIER ARANDA
Número de Documento	07199543

DATOS DEL EXPEDIENTE	
N° Expediente	MPD2023-EXT-0417537
Fecha y hora de registro	07/11/2023 12:43:12
Documento	CARTA S/N
Cantidad de páginas	1
Entidad	MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Oficina que recibe	MESA DE PARTES - OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL
Asunto	SOLICITUD DE APLICACION DE CUESTIONARIO DE INVESTIGACION AL PERSONAL
Medio de notificación	CORREO ELECTRÓNICO

SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE	
Ingresar al siguiente enlace (Opción 1): https://api-enlinea.minedu.gob.pe/api/Tramite/Documentario Consignando el año, número de expediente y clave	Utilizar este QR (Opción 2): 
Año: 2023	
Número de expediente: 417537	
Clave: 1243	

NOTA IMPORTANTE:

1.- La Mesa de Partes Digital - MINEDU estará habilitada las veinticuatro (24) horas del día y los siete (07) días de la semana para la presentación de documentos.

2.- El expediente presentado se sujeta a la verificación y eventual observación de los requisitos procedimentales, conforme a lo establecido en los artículos 124 y 136 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Atentamente,

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Escaneado con CamScanner

Registro fotográfico de encuesta a personal de Instituciones públicas.

