



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**Relación de la igualdad de género y el desempeño laboral según la
percepción de estudiantes universitarios del último ciclo en una
universidad de Arequipa, Año 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Rodriguez Ramirez, Stephanie Crecencia (orcid.org/0000-0002-0418-7664)

ASESOR:

Mr. Romero Escalante, Victor Fabian (orcid.org/0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Relación de la Igualdad de Género y el Desempeño Laboral según la Percepción de Estudiantes Universitarios del Último Ciclo en una Universidad de Arequipa, Año 2023.", cuyo autor es RODRIGUEZ RAMIREZ STEPHANIE CRECENCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 10 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN DNI: 40786760 ORCID: 0000-0002-7186-9411	Firmado electrónicamente por: VROMEROES el 10- 08-2024 22:35:04

Código documento Trilce: TRI - 0857659



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ RAMIREZ STEPHANIE CRECENCIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación de la Igualdad de Género y el Desempeño Laboral según la Percepción de Estudiantes Universitarios del Último Ciclo en una Universidad de Arequipa, 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
STEPHANIE CRECENCIA RODRIGUEZ RAMIREZ DNI: 44707395 ORCID: 0000-0002-0418-7664	Firmado electrónicamente por: SRODRIGUEZRA el 10-08-2024 10:46:00

Código documento Trilce: TRI - 0857658

Dedicatoria

A la memoria de aquellas mujeres pioneras que abrieron caminos en los estudios y el trabajo, a las nuevas generaciones que continúan su legado.

Que este estudio sirva como un aporte para poder comprender y transformar las percepciones que aún persisten, también para inspirar a la construcción de espacios laborales donde el talento y el mérito sean los únicos criterios de valoración.

Agradecimiento

A los estudiantes universitarios que participaron en este estudio, por su tiempo, disposición y valiosos aportes que enriquecieron esta investigación.

A Dios, a mi familia, en especial a mi hijo Joaquín, por su comprensión y paciencia infinitas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad.....	15
Tabla 2 Tabla de frecuencias.....	16
Tabla 3 <i>Genero vs Edad</i>	19
<i>Tabla 4 Pruebas de normalidad</i>	20
<i>Tabla 5 Hipótesis general</i>	21
<i>Tabla 6 Hipótesis específica 01</i>	22
Tabla 7 <i>Hipótesis específica 02</i>	23
Tabla 8 <i>Hipótesis específica 03</i>	24

Índice de figuras

Figura 1 Variable Igualdad de género	17
Figura 2 Variable Desempeño Laboral.....	18
Figura 3 Genero de la Encuesta	19

Resumen

El estudio "Relación de la Igualdad de Género y el Desempeño Laboral (D.L) según la Percepción de Estudiantes Universitarios del Último Ciclo en una Universidad de Arequipa, Año 2023" busca entender cómo los futuros administradores de empresas arequipeños ven la conexión entre la igualdad de género y el éxito en el trabajo. Partiendo de la idea de que la igualdad es clave para el progreso y la responsabilidad social, la investigación encuestó a 192 estudiantes. Los resultados mostraron que, si bien se perciben avances, aún hay camino por recorrer en igualdad de género en el trabajo. Además, se confirmó una fuerte relación positiva entre la igualdad de género y un mejor D.L. La formación académica, la experiencia y la igualdad de oportunidades también resultaron influyentes en cómo se percibe el éxito en el trabajo. En resumen, la tesis subraya la importancia de fomentar la igualdad en todos los ámbitos y anima a seguir investigando para alcanzar una equidad real y un D.L. óptimo.

Palabras clave: igualdad de género, desempeño laboral, universitarios.

Abstract

The study titled "Relationship between Gender Equality and Work Performance according to the Perception of Final-Year University Students in Arequipa, Year 2023" aims to understand how future business administrators in Arequipa perceive the connection between gender equality and success at work. Based on the idea that equality is key to progress and social responsibility, the research surveyed 192 students. The results showed that, while progress is perceived, there is still a way to go in terms of gender equality at work. In addition, a strong positive relationship was confirmed between gender equality and better work performance. Academic training, experience, and equal opportunities were also found to be influential in how success at work is perceived. In summary, the thesis underlines the importance of promoting equality in all areas and encourages further research to achieve real equity and optimal work performance.

Keywords: gender equality, work performance, university students.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, la igualdad de género aún no se ha logrado completamente. Según a la OIT, (Organización Internacional de Trabajo), las mujeres continuaron estando subrepresentadas en el mercado laboral y ocuparon principalmente puestos de menor categoría y salario en equiparación con los varones. Además, las mujeres siguieron siendo más susceptibles a la discriminación y la violencia en el entorno laboral.

La igualdad del género aún existió en el mundo, ocasionando problemas. Las mujeres tenían menos opciones de carrera que los hombres y, cuando trabajaban solían ocupar puestos de menor rango y con menor salario. (Vargas, 2017)

Según Defensoría del Pueblo tomando datos de la ENAHO (2010 – 2017), desarrolló un informe sobre la incidencia de varones y damas en el campo laboral; considerando la preparación, el género y lugar dónde vivían (urbano o rural) en núcleos familiares donde existían miembros menores, entre 7 y 18 años, o si son un hogar monoparental. Evidenciando en los resultados que existen características similares en oportunidades para obtener un puesto laboral independientemente del género; sin embargo, hay diferencias en hogares con niños menores de 6 años, porque a menudo quienes asumen la responsabilidades, como la carga del trabajo en casa y de cuidado de los menores son las mujeres, resultando que los varones tienen altas probabilidades de participar en el mercado laboral. (Defensoría del Pueblo., 2019).

Según Castro (2017) en su análisis de estudio en once agencias de una entidad bancaria determinó que las condiciones laborales son parte influyente en el rendimiento laboral de los colaboradores, resaltando que para estos las condiciones laborales ofrecidas no son idóneas impactando en su desempeño. Concluyendo que si hay una relación estrecha del entorno laboral con el desempeño de los colaboradores.

En nuestro país, Perú, la igualdad de género prosigue siendo un enorme desafío, ya que las mujeres continúan teniendo una representación insuficiente en el mercado laboral y ocupan principalmente empleos de menor categoría y remuneración en comparación con los hombres (INEI, 2018).

El Perú en las últimas dos décadas atraviesa una problemática de desigualdad entre mujeres y hombres, la cual se ha incrementado de gran manera, llegando a ser un tema de coyuntura para la sociedad y el Estado peruano, puesto que la existencia de la desigualdad de oportunidades, la constante violencia y la terrible discriminación en contra de las mujeres no nos asegura una sociedad orientada al desarrollo y convivencia en igualdad y democracia. Organización Internacional de Trabajo. (OIT) , 2023).

De acuerdo con la [OIT] (2018), actualmente, las mujeres no ingresan al ámbito laboral en la misma condición que los hombres, sino que varían en diferentes campos y profesiones, por ejemplo, en algunos puestos ejecutivos.

Desde el 2006, El Foro Económico Mundial (WEF) elabora anualmente el reporte del Índice Mundial de Brecha de Género con la finalidad de identificar la extensión de la brecha de género, basando su análisis en 4 puntos importantes: salud, educación, economía y política. (Eternod, 2018).

El Informe Global de Brecha de Género 2020 del Foro Económico Mundial (WEF) revela una preocupante realidad: la brecha de género se está ampliando a nivel mundial. En este contexto, Perú ocupa el puesto 66 entre 153 países, con un índice de brecha de género del 71,4%. Este porcentaje indica que, a pesar de la actual estabilidad económica y política que atraviesa el país, persisten desigualdades significativas entre hombres y mujeres en áreas clave como economía, trabajo, política, educación y esperanza de vida (Eternod, 2018, p. 9).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico llamada

(OCDE, 2018) informó que la desigualdad sigue abundando en el país. En similar sentido, ha alertado que, en las regiones territoriales de la selva y la sierra, son muy altas en comparación con el indicador promedio de las naciones que integran dicho organismo, en estas regiones es donde se localiza el índice de pobreza, la brecha de género, y la brecha étnico-cultural.

La igualdad de género en el ámbito laboral es un tema importante que viene siendo investigado y analizado en la sociedad actual. A pesar de que en Perú se ha debatido ampliamente sobre este tema, todavía existen desigualdades en el ámbito laboral. En Arequipa, se desconoce la opinión de los estudiantes universitarios de último ciclo sobre este tema y cómo puede afectar su desempeño laboral. (DiarioElComercio, 2021).

De acuerdo al Banco de Desarrollo de América Latina ([CAF], 2018), las mujeres continúan ocupando empleos informales, a tiempo parcial y asalariados, menos abundantes que los ocupados por los hombres, las mujeres están figurando poco en cargos de liderazgo de alto nivel, los cuales son ocupados por hombres. La desigualdad entre hombres y mujeres es ahora una problemática en el lugar de trabajo.

Las mujeres siguen teniendo un acceso limitado a puestos superiores porque su probabilidad de ingresar a la fuerza laboral, actualmente es realmente menor comparada a la de los hombres en todo el mundo. (Resa Ocio, 2021). Aunque se han realizado cambios significativos en el Perú, en los últimos años para abordar la desigualdad de género, incluyendo el establecimiento de una Política Nacional que tenga en cuenta la igualdad de género, con efecto inmediato para su aplicación en todas las entidades de la gestión estatal que se señalan en su artículo 1 y con la Ley No. 27444, el cual fue autorizado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, sin embargo, hasta la fecha los organismos estatales han realizado muy pocas o ninguna acción para asegurar que las mujeres y los hombres tengan y reciban semejantes oportunidades y derechos en el trabajo. (Resa Ocio, 2021).

Para las autoras Martínez (2019) y Figueroa (2016), en sus libros escritos han tocado la materia de desigualdades de géneros en el trabajo. Martínez sustenta la presencia de tres variables, las cuales generan el rompimiento del principio de igualdad. Segregación vertical (más hombres ocupan altos cargos), la subestimación del trabajo de las mujeres, la división del trabajo según el género, aparte de la diferencia en las horas de trabajo y el tiempo compartido en tareas del hogar.

Figueroa estudia los factores que provocan la existencia de brechas remunerativas entre varones y damas en puestos de operación, intermediarios y de alta dirección en la empresa. Para ello se muestran las ubicaciones de los empleados y empleadores, lo que nos da una aproximación global a este problema. Es decir, actualmente y continuamente se abordan temas como las relaciones de género, roles de género, tope salarial y brechas salariales, intervención de las mujeres en los cargos y/o puestos importantes, la relación entre género y el salario, implicación laboral en la familia y productividad laboral; son temas potencialmente controvertidos pero muy interesantes. Vale la pena mencionar que existen varios factores y teorías para evaluar, investigar, adoptar y analizar sobre el desempeño laboral que existen desde hace décadas.

Según el autor Hidalgo (2017), en su investigación recogió las percepciones de estudiantes de último ciclo de la especialidad de educación. Se implementaron métodos cuantitativos y el instrumento fue la encuesta "Barreras de género en estudiantes". Los resultados mostraron que existen restricciones de género y estereotipos relacionados con los roles laborales que continúan definiendo las elecciones de los estudiantes, especialmente de las mujeres.

De acuerdo con Álvarez et al. (2020), en un estudio descriptivo transversal, identificaron el impacto de la igualdad de géneros como medida de la calidad del empleo en el desarrollo financiero de las empresas en mercados latinoamericanos integrados (Chile, Colombia, México y Perú). El método utilizado fue la regresión

cuántica para examinar los datos del 2007 al 2018. Los resultados demostraron muy confirmado, positivo y significativo que existe mayor proporción de mujeres en el lugar de trabajo y el desempeño financiero desenvuelto en las empresas.

Para Ortiz-Valverdi, (2017), quien desarrolló el siguiente estudio: Desigualdad de género en el ámbito del mercado laboral paraguayo y su impacto en la actual brecha salarial. Para el cual se utilizó el método de la bibliografía documental, usando materiales bibliográficos como artículos de investigación científica, textos y datos estadísticos importantes como encuestas, censos y estadísticas generales de la Encuesta Permanente de Hogares. Concluyendo de que había una existente diferencia entre los dos géneros, que es una realidad social que existe en todos los países del mundo, a través de este estudio confirmó que su país, Paraguay, no es la excepción, demostrando que no existen leyes específicas para proteger al sector femenino, en cuanto a su participación igualitaria en la población activa económicamente.

De acuerdo con Post y Byron (2015) en su investigación, la cual estuvo centrada en determinar si la presencia de mujeres en consejos directivos incide en el desempeño laboral (considerablemente en el desempeño laboral y las ganancias contables) y cual postura variaría dicha relación. Para determinar las correlaciones en las variables de estudios la metodología implementada fue cuantitativa, utilizando 144 muestras diferentes correspondientes a 35 países. Luego de examinar un modelo de regresión cuadrado ponderado la data arrojada comprueba que las organizaciones que tienen mayor cantidad de féminas en sus consejos administrativos tienen tendencia a generar mayores ganancias en el tema contable, pero no precisa tener un mejor desempeño laboral.

En un estudio realizado en Temuco, Chile, encontró que las mujeres terapeutas ocupacionales perciben una mayor relación del género en su desempeño laboral que los hombres. Las mujeres informaron que tienen que asumir más responsabilidades domésticas y familiares, lo que les dificulta dedicar tiempo y

energía a su trabajo. Además, se sienten discriminadas en el ámbito laboral, lo que puede afectar su desempeño. (Rivera, 2017).

Además, en otro estudio realizado en Quito, Ecuador, se encontró que las mujeres que de cierta manera han experimentado y/o vivido violencia de género, tienen más dificultades para encontrar y mantener un trabajo de calidad. Este hallazgo es importante porque sugiere que la violencia de género puede tener un impacto relativamente significativo en la vida laboral de las mujeres. Las políticas y programas que buscan abordar la violencia de género deberían incluir medidas para apoyar a las mujeres que han experimentado violencia en el ámbito laboral. Estas medidas podrían ayudar a las mujeres a recuperarse de la violencia y a encontrar un trabajo que les permita alcanzar su pleno potencial (Jacome, 2021).

Igualmente, Viteri et al. (2017) realizó una investigación cuantitativa sobre la implicación del género femenino como población activa económicamente para el turismo, así también relacionar su participación en cargos de empoderamiento y de decisión, utilizando la metodología de tipo fundamentada, en la cual se analizaron datos secundarios del Ministerio de Turismo del Ecuador. Concluyendo que, en algunas regiones predominan las comunidades en donde existe “predominio femenino”, como en las regiones de Cotopaxi, Tungurahua, Imbabura y Esmeraldas. En Galápagos la diferencia entre mujeres y varones en el desempeño de la fuerza laboral es muy grande, dado a que en dicha región predominan actividades de turismo las cuales demandan un esfuerzo físico mayor y todavía existe la creencia que tales labores son para los varones exclusivamente, mas no para las mujeres.

En el estudio "Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios" realizado por Chávez Carapia en 2016, se exploró la percepción de los estudiantes de Trabajo Social creen que la igualdad de los géneros es primordial para una sociedad justa e igualitaria. Están comprometidos a trabajar para lograrla. Teniendo como conclusiones que los estudiantes tienen una percepción positiva, pero aún existen estereotipos arraigados en la sociedad. Se concluyó que es necesario seguir

promoviendo en la sociedad la igualdad de género. (Chávez Carapia, 2016).

En el estudio realizado por (Correa, 2021), se investigó entre los colaboradores de una universidad privada la percepción de la igualdad de oportunidad de género. A través de una encuesta aplicada a mujeres y hombres, se encontró que, aunque existe una percepción positivamente alta al respecto de la igualdad de género, aún persisten desigualdades en dicha universidad. Se concluyó que es necesario continuar promoviendo la igualdad de género en el ámbito universitario.

En el estudio "Percepción de la igualdad de género en ámbito laboral en estudiantes universitarios de Arequipa, Perú" realizado por García, R. y Flores, J. en 2022, se buscó determinar la percepción de la igualdad de género en el ámbito laboral en estudiantes universitarios de Arequipa, Perú, e identificar lo diferente entre varón y la dama. La muestra utilizada se basó en 300 estudiantes, y se aplicó una encuesta autoadministrada. Los resultados mostraron una percepción positiva en general, pero se evidenciaron notables diferencias existentes entre hombres y mujeres, siendo que los hombres están percibiendo un mayor nivel de igualdad de género. Se concluyó que estos resultados son relevantes para comprender lo diferente en el desempeño laboral entre varones y damas. (García R. &, 2022).

En el ámbito laboral, la desigualdad de género es lamentablemente un problema realmente complejo que se manifiesta de diversas formas, como la brecha salarial, la brecha de representación y la discriminación en las condiciones de trabajo, la promoción y el acceso al empleo. Las categorías teóricas identificadas en este estudio proporcionan una base para comprender mejor este problema y desarrollar políticas y acciones para su superación. (Lara, 2022).

El desempeño laboral es la medida en que un trabajador logra los objetivos esperados en su puesto de trabajo. Para ello, el trabajador debe ser eficaz, es decir, lograr los resultados deseados; y eficiente, es decir, usar los recursos de forma óptima. (Palaci, 2005, p. 155).

La eficiencia es la relación entre los recursos que han sido utilizados y los resultados obtenidos. Un proceso es eficiente cuando se consiguen los resultados deseados utilizando la menor cantidad de recursos posible. (García, 2014, p. 20).

La eficiencia se puede medir utilizando indicadores cuantitativos o cualitativos. Los indicadores cuantitativos son aquellos que se pueden medir en forma numérica, como el costo por unidad producida o el tiempo por unidad producida. Los indicadores cualitativos son aquellos que no se pueden medir en forma numérica, como la satisfacción del cliente y/o la calidad del producto. (García, 2014, p. 20).

La eficacia es un factor esencial para conseguir el éxito empresarial. Una empresa eficaz es aquella que alcanza sus objetivos de forma eficiente, utilizando los recursos de forma óptima.

La eficacia puede mejorarse estableciendo objetivos claros y coherentes, planificando adecuadamente, ejecutando los planes de forma efectiva y evaluando periódicamente el progreso. (Zapata, 2016).

La efectividad es la medida en que se alcanzan los objetivos deseados. Un proceso es efectivo cuando se consiguen los resultados deseados, independientemente de los recursos utilizados. (García, 2014, p. 20).

La sensibilidad es la capacidad de comprender y/o percibir las necesidades y emociones de los demás. En el contexto laboral, la sensibilidad es importante para así poder lograr la creación un ambiente positivo y respetuoso, en el que los empleados sientan que son valorados y apoyados. (Reina, 2018).

La difusión es el proceso de compartir información con un público amplio. En el contexto laboral, la difusión es importante para comunicar información importante a los empleados, clientes y otras partes interesadas. Una difusión eficaz puede ayudar a garantizar que todos estén al tanto de los últimos desarrollos y que accedan a la

información que necesitan para poder tomar decisiones informadas. (RAE, Real Académica Española, 2023).

La imagen externa es la percepción que el público tiene de una organización. En el contexto laboral, la imagen externa es importante para atraer y retener clientes, empleados y otras partes interesadas. Una imagen externa positiva puede ayudar a una organización a construir una reputación de confianza y credibilidad. (Reina, 2018).

La equidad es el trato justo y equitativo de todos, independientemente de su raza, género, origen étnico, religión u orientación sexual. En el contexto laboral, la equidad es importante para crear un ambiente de trabajo que pueda ser justo y respetuoso, en el que el total de los empleados se sientan valorados y respetados. (Reina, 2018).

La retribución es el pago que percibe un empleado a cambio de su trabajo. En el contexto laboral, la retribución es importante para atraer y retener empleados calificados. Una retribución justa y competitiva puede ayudar a una organización a atraer y retener a los mejores empleados. (Cano, 2006).

El lenguaje es una herramienta poderosa que puede utilizarse para comunicar ideas, emociones y valores. En el contexto laboral, el lenguaje es importante para crear un ambiente de trabajo positivo y respetuoso, en el que todos los empleados puedan sentirse valorados y respetados. (Venegas, 2015).

Las condiciones laborales son los factores que afectan el entorno en el que trabajan los empleados. En el contexto laboral, las condiciones laborales son importantes para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados. (Muñoz Rojas, 2018).

El desempeño laboral es una medida de la eficacia y la eficiencia de un empleado en su trabajo. Se puede evaluar en función de una serie de factores, como la cantidad de trabajo realizado, la calidad del trabajo, la satisfacción del cliente el cumplimiento de los plazos. (Angulo, 2018).

La productividad es la capacidad de producir más con menos. En el contexto laboral, la productividad se puede mejorar mediante la optimización de los procesos, la utilización de tecnología y la capacitación constante de los empleados. (García R. F., 2013).

El proyecto de investigación formuló como problema general ¿Existe relación entre la igualdad de género y el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023? Asimismo, se formuló como problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación de la formación académica en el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023?, 2) ¿Cuál es la relación de la experiencia profesional en el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023? y 3) ¿Cuál es la relación de la igualdad de oportunidades en el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023?

La presente consideró como principal objetivo de estudio: Determinar la relación de la Igualdad de género en el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023, y los objetivos específicos son: 1) Determinar la relación de la formación académica en el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023, 2) Determinar la relación de la experiencia profesional en el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023 y 3) Determinar relación de la igualdad de oportunidades en el desempeño laboral

según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

Asimismo, la hipótesis general de la presente investigación es: Existe relación entre La Igualdad de género y el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023, teniendo tres hipótesis específicas, siendo la primera la existe relación formación académica y el desempeño laboral según en la percepción de los estudiantes universitarios del del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023, segunda hipótesis específica, la experiencia profesional existe relación con el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023 y por última la igualdad de oportunidades existe relación con el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo a Hernández et al. (2014), quienes sostienen que la investigación aplicada es una investigación que recopila y analizar información con el fin de resolver problemas prácticos. Es aquella investigación que utiliza la investigación básica para generar conocimiento al resolver problemas cotidianos.

Diseño de investigación

El diseño de investigación es el denominado no experimental, el cual se utiliza para observar los cambios en las variables a lo largo del tiempo, sin la manipulación de ellos (Hernández et al, 2014), analiza dichos cambios en categoría, conceptos, determinantes o sus relaciones de alguna población en general.

Nivel de investigación

El nivel de investigación es explicativo, puesto a que se busca la relación de la variable independiente sobre la variable dependiente, llamado también, investigación causa – efecto (Hernández et al, 2014).

2.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Percepción sobre la igualdad de género

Definición conceptual

Según el Instituto de la Mujer, La percepción sobre la igualdad de género es la manera en que los individuos ven las desigualdades entre hombres y mujeres. Se trata de un concepto subjetivo que puede variar en función de las creencias, las experiencias personales, los valores y las creencias. (Instituto de la Mujer. , 2023).

Definición operacional

La percepción sobre la igualdad de género es la manera en la cual las personas entienden y evalúan el grado en que existe la igualdad de oportunidades,

derechos y trato entre los hombres y mujeres en una sociedad determinada. Esta percepción puede estar relacionada por una diversidad de factores, incluyendo las experiencias personales, los valores culturales, los medios de comunicación y las políticas públicas.

Variable dependiente: Desempeño laboral, denominado de ahora en adelante D.L.

Definición conceptual

El D.L. es el grado en que un empleado cumple con sus responsabilidades laborales de manera eficaz y eficiente. (Robbins, 2017).

Definición operacional

El D.L. es la acción en que un trabajador cumple con las expectativas de su puesto de trabajo. Estas expectativas pueden estar definidas por la organización, el supervisor o el propio empleado.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

El estudio se centró en aquellos estudiantes universitarios que estén a punto de graduarse de las universidades públicas del Cercado de Arequipa en 2023.

- **Criterios de inclusión:**

Todo alumnado de la ciudad de Arequipa, del 10mo ciclo.

- **Criterios de exclusión:**

Todo alumnado que se encuentre en el 9no u otro ciclo, debe ser rigurosamente del último ciclo, para una opinión sensata.

Muestra

Para el estudio cuantitativo de la investigación se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple para seleccionar una muestra representativa de la población objetivo. De acuerdo con los cálculos, el tamaño de la muestra necesario será de 192 estudiantes.

Muestreo

El muestreo aleatorio simple es aquel método de elección de una muestra en el que todos los elementos de una población poseen la misma probabilidad de ser elegidos. Esto garantiza que la muestra pueda ser realmente representativa, lo cual significa que los resultados dados del estudio son válidos para toda la población.

Unidad de análisis

Son todos los estudiantes del décimo ciclo, que estén disponibles para lograr participar con el cuestionario.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Una encuesta, es un método de investigación, que consiste en recopilar información mediante un cuestionario. El cuestionario es un documento que contiene una serie de preguntas que se aplican a una muestra representativa de la población objetivo. (RAE, Real Académica Española, 2023).

Instrumentos de recolección de datos

Un cuestionario es una herramienta utilizada para recopilar datos en una investigación o estudio, mediante una serie de preguntas estructuradas, es por ello que será utilizado el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

Validez

Para efectos de la presente investigación se utilizó el cuestionario extraído y adaptado de Barzola (2021) que fue aplicado en la Tesis de Maestría en Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Continental.

Confiabilidad

Se usará el coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0.8.

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
	.899	64

Nota: Elaborado en SPSS v. 26

Se puede observar que el Coeficiente de Alfa de Cronbach obtuvo como resultante un 0.899, lo cual señala que el cuestionario con 64 preguntas realizado a 20 personas como prueba piloto, es un Instrumento con una Confiabilidad Excelente.

Procedimientos

El procedimiento para seleccionar la muestra fue el siguiente:

- a) Se elaboró un listado de los salones a participar.
- b) Se eligió una muestra aleatoria de 192 estudiantes de último ciclo.
- c) Se contactó a los estudiantes seleccionados para invitarlos a participar en el estudio.

2.5. Método de análisis de datos

Para analizar los datos, se utilizaron dos tipos de técnicas estadísticas: descriptivas e inferenciales. Las técnicas descriptivas se utilizaron para describir las características presentes en la muestra, como la mediana, la media y la desviación estándar. Las técnicas inferenciales se utilizaron para probar las hipótesis del estudio, como la relación entre dos variables o la diferencia entre dos grupos. (Hernández , Fernández , & Baptista, 2014).

2.6. Aspectos éticos

Para poder elaborar la presente investigación se usó la estructura y formatos obtenidos de la guía de elaboración de trabajos de investigación aprobados por la Universidad Cesar Vallejo.

El estudio se realizó respetando los derechos de los participantes, protegiendo su privacidad y anonimato, asegurándose de que estén informados sobre el estudio antes de participar.

III. RESULTADOS

Resultados y análisis

En la presente investigación, para la presentación de los resultados, se han establecido baremos para la adecuada medición de las dimensiones y las variables de estudio objeto del presente.

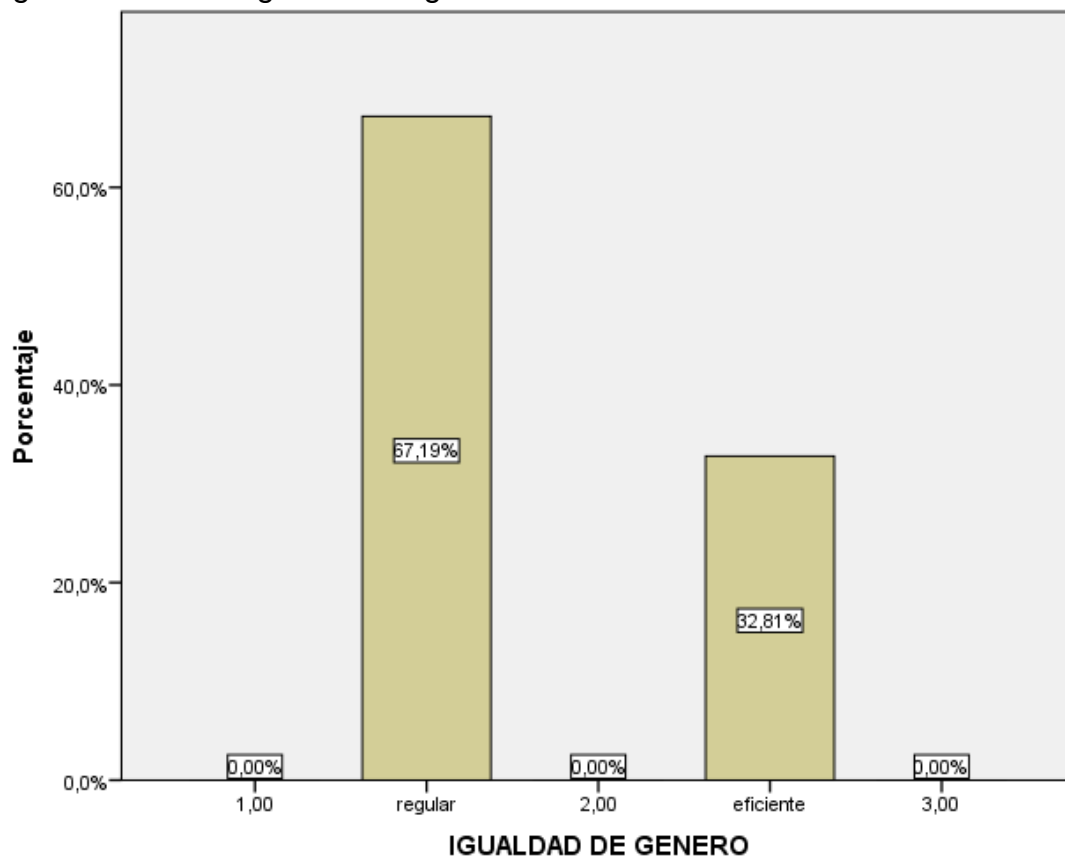
Tabla 2 Tabla de frecuencias

		Recuento	% del N de la columna
IGUALDAD DE GENERO	Deficiente	0	0,0%
	Regular	129	67,2%
	Eficiente	63	32,8%
DESEMPEÑO LABORAL	Deficiente	1	0,5%
	Regular	55	28,6%
	Eficiente	136	70,8%

Realizado por SPSS

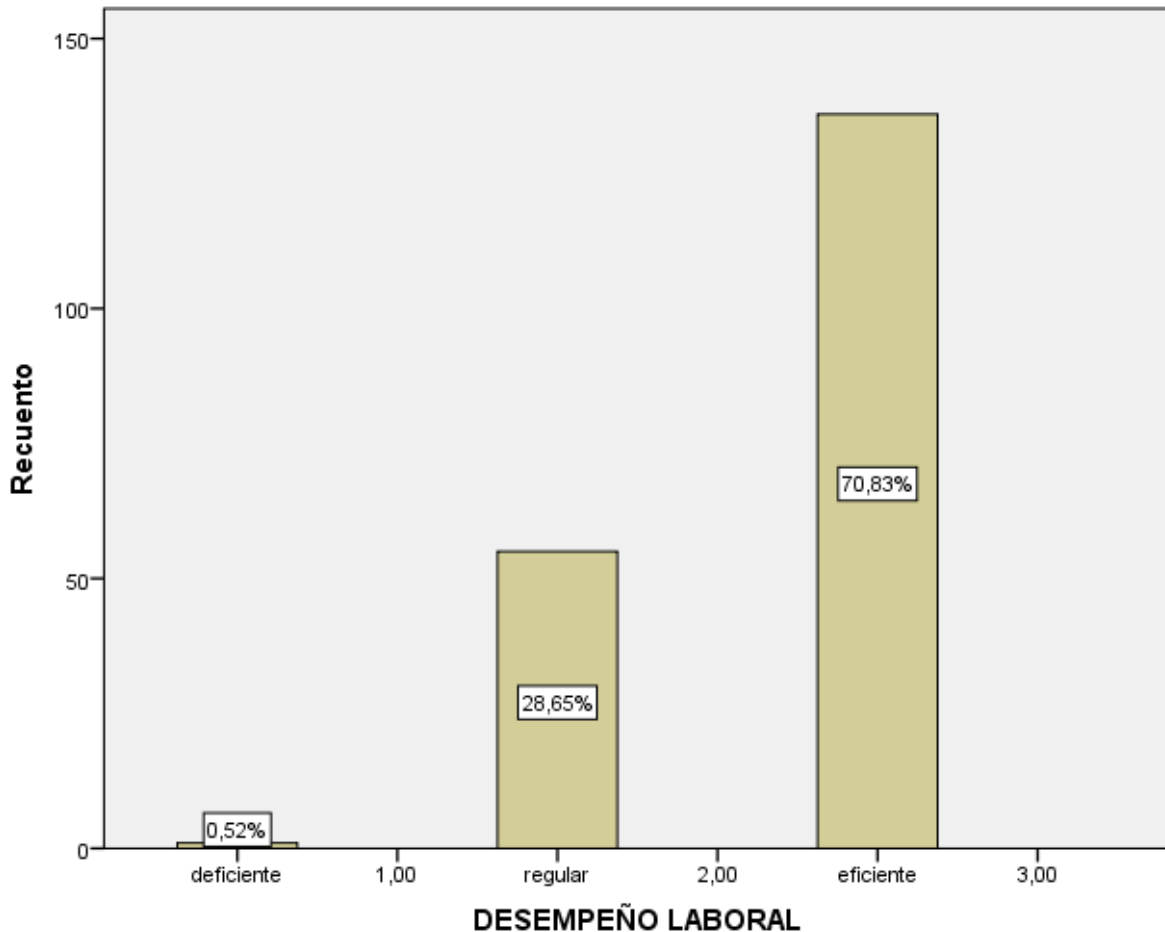
La evaluación reveló un enfoque predominante en el desempeño laboral eficiente, con un 70.8% de los evaluados clasificados en esta categoría. En contraste, la igualdad de género, aunque no se considera deficiente en la mayoría de los casos (67.2% en nivel regular), aún presenta un desafío para alcanzar un nivel eficiente, con solo un 32.8% en esta categoría. Estos resultados sugieren que, si bien el desempeño laboral es una prioridad, existe una oportunidad de mejora significativa en el fomento o promoción de la igualdad de género en el espacio situacional evaluado.

Figura 1 Variable Igualdad de género



La percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo en Arequipa al respecto de la igualdad de género en el ámbito laboral en 2023 es mayoritariamente "regular", lo que indica un reconocimiento de avances, pero también la existencia de brechas por superar. Un grupo significativo percibe un nivel "eficiente", sugiriendo la efectividad de políticas equitativas en algunas empresas, mientras que la ausencia de percepción de un nivel "deficiente" podría indicar la inexistencia de discriminación extrema desde la perspectiva estudiantil. Estos hallazgos resaltan la necesidad de continuar investigando la relación de esta percepción en el desempeño laboral y las áreas específicas que requieren mayor atención para lograr una verdadera equidad en el entorno laboral.

Figura 2 Variable Desempeño Laboral

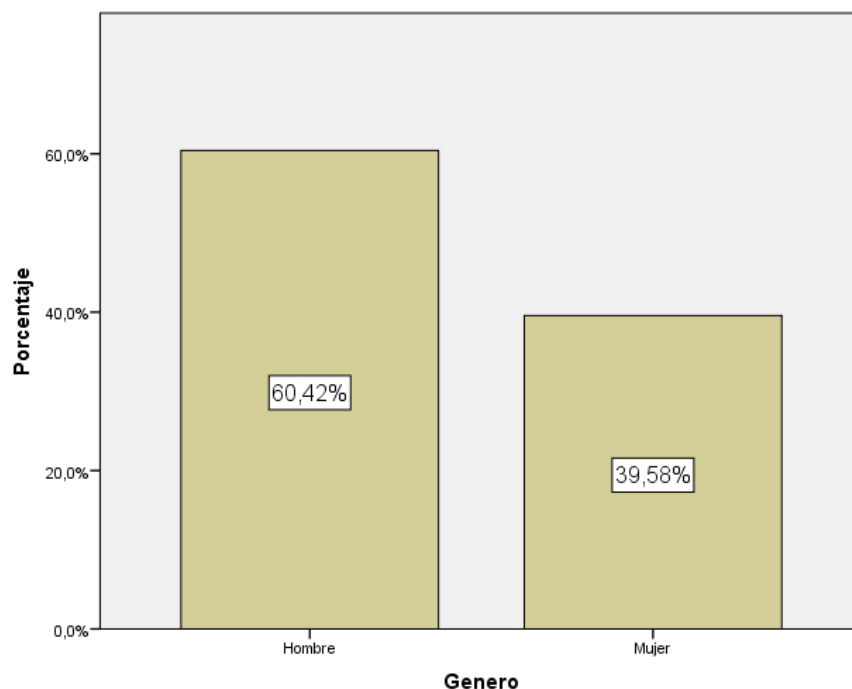


El gráfico de barras muestra la distribución del desempeño laboral en la muestra determinada. Se observa una clara mayoría de personas con un desempeño laboral "eficiente", representando el 70.83% del total. Un 28.65% muestra un desempeño "regular", mientras que un pequeño porcentaje (0.52%) se clasifica como "deficiente".

En resumen, los resultados indican un alto nivel de desempeño laboral en la muestra evaluada, con una gran mayoría de individuos destacando en sus labores. Aunque existe un grupo con desempeño "regular", la proporción de personas con dificultades en su trabajo es mínima. Estos datos sugieren un ambiente laboral positivo y productivo, donde la mayoría de los empleados cumplen con sus

responsabilidades de manera efectiva.

Figura 3 Genero de la Encuesta



El gráfico de barras muestra la distribución porcentual de mujeres y hombres en un grupo determinado. Los hombres representan el 60.42% del grupo, mientras que las mujeres constituyen el 39.58%. Esto indica que hay una proporción menor de mujeres que de hombres en este grupo, con una diferencia de poco más de 20 puntos porcentuales.

Tabla 3 Genero vs Edad

				Recuento
Genero	Hombre	EDAD	18	9
			18-26	107
			27-32	0
Mujer	EDAD	18	3	
		18-26	72	
		27-32	1	

Realizado por SPSS

La tabla revela una distribución desigual por género y edad. Los hombres

jóvenes (18-26 años) son el grupo más numeroso, con 107 personas, mientras que no hay hombres en el rango de 27-32 años. En cuanto a las mujeres, también son mayoría en el rango de 18-26 años (72 personas), pero su presencia es escasa en otros grupos de edad. En general, hay más hombres que mujeres y ambos géneros se concentran primordialmente en el rango etario de 18-26 años de edad.

Estadística Inferencial

Normalidad de datos

Tabla 4 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,139	192	,110	,947	192	,130
Igualdad de Genero	,065	192	,145	,988	192	,218

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La presente tabla revela los resultados correspondientes a las pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) para las dos variables: "Desempeño Laboral" e "Igualdad de Género". Ambas pruebas buscan determinar si los datos obtenidos de estas variables muestran una distribución normal.

En el caso de "Desempeño Laboral", los valores de significación (Sig.) son 0.110 para Kolmogorov-Smirnov y 0.130 para Shapiro-Wilk. Ambos valores son mayores a 0.05, lo que indica que no se puede rechazar la hipótesis nula de normalidad. Significando que los datos de "Desempeño Laboral" siguen una distribución normal.

Para "Igualdad de Género", los valores de significación son 0.145 para Kolmogorov-Smirnov y 0.218 para Shapiro-Wilk. En este caso, ambos valores son mayores a 0.05, lo que indica que no se puede rechazar la hipótesis nula de normalidad. Significando que los datos de "Igualdad de Género" también siguen una distribución normal.

En síntesis, los resultados obtenidos de las pruebas señalan que los datos de "Desempeño Laboral" e "Igualdad de Género" siguen una distribución normal. Esto es relevante para futuros análisis estadísticos, ya que muchos de ellos asumen

normalidad en los datos.

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación entre la igualdad de género y el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

H_1 : Existe relación entre La Igualdad de género y el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

Norma de decisión (Nivel de significancia=.05):

Si P- valor > .05, se acepta H_0 .

Si P- valor < .05, se rechaza H_0 .

Tabla 5 Hipótesis general

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Igualdad de genero	Rho	.980
		P- valor	.0001
		N	192

Realizado por SPSS

Interpretación: Los resultados de la investigación respaldan las teorías iniciales. El análisis estadístico (Spearman) mostró un valor p muy bajo ($p < .05$), lo que nos permite descartar la hipótesis nula y confirmar una fuerte correlación positiva (Rho = .980) entre la igualdad de género y el desempeño laboral percibido. Esto valida la hipótesis de investigación, afirmando que la igualdad de género influye positivamente en la percepción del desempeño laboral de los estudiantes del último ciclo en Arequipa en 2023.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la formación académica y el desempeño laboral según en la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

H_i : Existe relación entre la formación académica y el desempeño laboral según en la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

Norma de decisión (Nivel de significancia=.05):

Si P- valor > .05, se acepta H_0 .

Si P- valor < .05, se rechaza H_0 .

Tabla 6 Hipótesis específica 01

		Formación académica	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Rho	.924
		P- valor	.0001
		N	192

Realizado por SPSS

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico (Spearman) respaldan la teoría propuesta. El valor p obtenido ($p < .05$) permite rechazar la hipótesis nula y confirmar una correlación positiva fuerte (Rho = .924) entre la formación académica y la percepción del desempeño laboral. Estos hallazgos validan la hipótesis de investigación, estableciendo que la formación académica influye significativamente en cómo los estudiantes de administración de último ciclo en Arequipa perciben su desempeño laboral en 2023.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre la experiencia profesional y el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

H_i : Existe relación entre la experiencia profesional y el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

Norma de decisión (Nivel de significancia=.05):

Si P- valor > .05, se acepta H_0 .

Si P- valor < .05, se rechaza H_0 .

Tabla 7 *Hipótesis específica 02*

		Experiencia profesional	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Rho	.837
		P- valor	.0001
		N	192

Realizado por SPSS

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico (Spearman) respaldan la teoría propuesta. El valor p obtenido ($p < .05$) permite rechazar la hipótesis nula y confirmar una correlación positiva fuerte ($Rho = .837$) entre la experiencia profesional y la percepción del desempeño laboral. Estos hallazgos validan la hipótesis de investigación, estableciendo que la experiencia profesional influye significativamente en cómo los estudiantes de administración de último ciclo en Arequipa perciben su desempeño laboral en 2023.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la igualdad de oportunidades y el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

H_1 : Existe relación entre la igualdad de oportunidades y el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

Norma de decisión (Nivel de significancia=.05):

Si P- valor > .05, se acepta H_0 .

Si P- valor < .05, se rechaza H_0 .

Tabla 8 *Hipótesis específica 03*

		Igualdad de oportunidades	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Rho	.927
		P- valor	.0001
		N	192

Realizado por SPSS

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico (Spearman) respaldan la teoría propuesta. El valor p obtenido ($p < .05$) permite rechazar la hipótesis nula y confirmar una correlación positiva fuerte ($Rho = .927$) entre la igualdad de oportunidades y la percepción del desempeño laboral. Estos hallazgos validan la hipótesis de investigación, estableciendo que la igualdad de oportunidades influye significativamente en cómo los estudiantes de administración de último ciclo en Arequipa perciben su desempeño laboral en 2023.

IV. DISCUSIÓN

El estudio reveló una percepción positiva de la igualdad de oportunidades de género dentro de los estudiantes del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023. Tanto hombres como mujeres, en su mayoría, consideran que existe equidad en el ámbito laboral, independientemente de su formación académica o experiencia profesional. Incluso en situaciones donde la igualdad podría ser cuestionada, la percepción mayoritaria sigue siendo optimista.

El principal objetivo de esta investigación fue analizar la influencia de la igualdad de género en el desempeño laboral, basándonos en la percepción de estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023.

Los resultados obtenidos apoyan firmemente la hipótesis de que la igualdad de género juega un papel crucial en el desempeño laboral. El análisis estadístico reveló una correlación positiva muy alta ($Rho = 0.980$) entre la igualdad de género y el desempeño laboral, lo que indica una relación significativa entre ambos. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas que destacan la importancia de un entorno laboral equitativo para fomentar un mejor rendimiento. Los resultados respaldan la hipótesis de que la formación académica influye significativamente en esta percepción.

Estos resultados son alentadores y sugieren que la universidad está en el camino correcto. Sin embargo, es importante no caer en la complacencia. Se recomienda realizar estudios más amplios y diversos para confirmar estos hallazgos y explorar otros factores que puedan influir en la percepción de igualdad. Además, es fundamental continuar promoviendo políticas y prácticas que fomenten la equidad de género en todos los niveles de la institución.

En el presente estudio se planteó como primer objetivo específico determinar la influencia de la formación académica en el desempeño laboral según la percepción de los estudiantes universitarios del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023, basado en los aportes de García, R. y Flores, J. (2022), quienes en su estudio evidenciaron notables diferencias existentes entre hombres y mujeres,

con los hombres percibiendo un mayor nivel de igualdad de género. Se concluyó que estos resultados son relevantes para comprender lo diferente en el desempeño laboral entre varones y damas. Teniendo en cuenta esto en la investigación presente se analizó la información recopilada, evidenciando que la formación académica influye en el desempeño laboral según en la percepción de los estudiantes universitarios, estos resultados coinciden con Lara (2022), que nos demuestra que en el ámbito laboral, la desigualdad de género realmente es un complejo problema que se manifiesta de diversas formas, como la brecha salarial, la brecha de representación y la discriminación en las condiciones de trabajo, la promoción y el acceso al empleo. Las categorías teóricas identificadas en este estudio proporcionan una base para comprender mejor este problema y desarrollar políticas y acciones para su superación. Con esto se evidencia que la formación académica y el desempeño laboral están vinculados de manera significativa.

El primer objetivo específico buscaba determinar la relación de la formación académica en el desempeño laboral, la correlación Formación Académica - Desempeño Laboral: El análisis estadístico reveló una fuerte correlación positiva ($Rho = .924$) entre la formación académica y la percepción del desempeño laboral (Tabla 6). Esto indica que los estudiantes que valoran positivamente su formación académica tienden a percibir un mayor desempeño laboral, este hallazgo es consistente con investigaciones previas que destacan la importancia de la formación académica en el desarrollo de habilidades y conocimientos relevantes para el mundo laboral, por ejemplo los resultados de esta investigación contribuyen significativamente a la comprensión de los factores que influyen en la percepción del desempeño laboral de los estudiantes universitarios del último ciclo en Arequipa. La fuerte correlación positiva entre la formación académica y la percepción del desempeño laboral respalda la importancia de una educación de calidad en el desarrollo de habilidades y conocimientos relevantes para el mundo laboral. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas, como el estudio de Colín et al. (2018), que encontró que "la formación académica proporciona a los individuos las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del entorno laboral y alcanzar

un alto nivel de desempeño". Los resultados confirman esta relación, ya que la formación académica se correlacionó positivamente con la percepción del desempeño laboral, estos resultados resaltan la importancia de invertir en programas de formación académica de calidad para mejorar el desempeño laboral de los futuros profesionales. Las universidades y empresas deben colaborar para asegurar que los planes de estudio estén alineados con las demandas del mercado laboral.

El segundo objetivo específico se centró en la relación de la experiencia profesional en el desempeño laboral. Los resultados también respaldan esta hipótesis, mostrando una correlación positiva fuerte ($Rho = .837$) entre la experiencia profesional y la percepción del desempeño laboral (Tabla 7), estos hallazgos subrayan la importancia de brindar oportunidades de experiencia profesional temprana a los estudiantes, como pasantías y programas de prácticas, para mejorar su desempeño laboral futuro.

Asimismo, la correlación positiva entre la experiencia profesional y la percepción del desempeño laboral destaca la importancia de brindar oportunidades de experiencia temprana a los estudiantes. Esto se alinea con la teoría del aprendizaje experiencial de Kolb (1984), que nos indica que el aprendizaje se produce por medio de la experiencia y la reflexión sobre esta. Las pasantías y programas de prácticas pueden proporcionar a los estudiantes una gran oportunidad de aplicar sus habilidades y conocimientos teóricos en un contexto real y desarrollar prácticas esenciales para el éxito laboral.

El tercer objetivo específico examinó la relación de la igualdad de oportunidades en el desempeño laboral. Los resultados confirman esta relación, revelando una fuerte correlación positiva ($Rho = .927$) entre la igualdad de oportunidades y la percepción del desempeño laboral (Tabla 8), estos resultados acentúan la importancia de impulsar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Las empresas deberían tener el compromiso de implementar políticas y

prácticas que garanticen la equidad en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional, independientemente del género, origen étnico u otras características individuales.

La relación de la igualdad de oportunidades en la percepción del desempeño laboral también es un hallazgo relevante. Este resultado refuerza la idea de que un entorno laboral equitativo y justo no solo es éticamente deseable, sino que también contribuye al bienestar y la productividad de los empleados. Diversos estudios han demostrado que la falta de igualdad de oportunidades y la discriminación pueden tener un impacto negativo en la motivación, el compromiso y el desempeño laboral de los individuos.

Es importante destacar que esta investigación se centró en la percepción de los estudiantes y no midió directamente el desempeño laboral. Sin embargo, la percepción de los estudiantes sobre su desempeño laboral puede ser un predictor importante de su desempeño real en el futuro. Además, esta investigación se limitó a una determinada muestra de estudiantes universitarios del último ciclo en Arequipa. Futuros estudios podrían ampliar el alcance de la investigación para incluir a estudiantes de otras carreras y regiones, así como a profesionales en activo.

Ya que esta investigación proporciona evidencia empírica que respalda la importancia de la formación académica, la experiencia profesional y la igualdad de oportunidades en la percepción del desempeño laboral de los estudiantes universitarios de último ciclo en Arequipa. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para las instituciones educativas, las empresas y los responsables de políticas públicas, y sugieren la necesidad de invertir en programas de formación de calidad, brindar oportunidades de experiencia profesional temprana y promover la igualdad de oportunidades dentro del entorno laboral.

V. CONCLUSIONES

En consonancia con los objetivos planteados, se determinó que la igualdad de género, evidenciada a través de la educación, la experiencia laboral y la igualdad de oportunidades, impacta de manera notable en cómo los estudiantes del último ciclo de una universidad de Arequipa, año 2023 perciben el desempeño laboral. Los resultados confirman la hipótesis de que la igualdad de género es primordial y fundamental para un desempeño laboral eficiente y justo.

Se concluyó que la formación académica influye de forma considerable en cómo los estudiantes del último ciclo en Arequipa ven el desempeño laboral. Existe una correlación positiva fuerte entre la formación académica y la percepción del desempeño laboral, lo que sugiere que una sólida educación se relaciona con una mayor confianza en las propias habilidades y capacidades para el mundo laboral.

La experiencia profesional también muestra una conexión significativa con la percepción del desempeño laboral. Se observó una correlación positiva fuerte entre la experiencia laboral previa y la percepción del desempeño laboral, lo que indica que los estudiantes con experiencia tienden a sentirse más preparados y seguros en su desempeño.

La igualdad de oportunidades se destaca como un factor crucial en la percepción del desempeño laboral. La correlación positiva fuerte entre la igualdad de oportunidades y la percepción del desempeño laboral sugiere que un ambiente de trabajo equitativo y libre de discriminación se asocia con una mayor confianza en el desempeño y el desarrollo profesional.

En resumen, la percepción de igualdad de oportunidades de género es alta entre los estudiantes del último ciclo de una universidad de Arequipa,

año 2023, aunque estos resultados son alentadores, es fundamental continuar trabajando e investigando para asegurar que la igualdad sea una realidad en todos y cada uno de los aspectos de la vida, ya sea universitaria y/o profesional.

La igualdad de género influye de manera significativa en el desempeño laboral. Los resultados del estudio respaldan la hipótesis principal, demostrando una fuerte correlación positiva entre la percepción de igualdad de género y el desempeño laboral. Un ambiente de trabajo equitativo no solo es ético, sino que también promueve un mejor rendimiento y resultados organizacionales.

Un desempeño laboral eficiente mejora la percepción de igualdad de género. Los hallazgos confirmaron las hipótesis específicas, revelando que un desempeño laboral eficaz en áreas como planificación, preparación y métodos de contratación contribuye a una percepción más positiva de la igualdad en el lugar de trabajo.

La percepción de igualdad de género es "regular" entre los estudiantes universitarios. Gran cantidad de los estudiantes encuestados perciben un nivel "regular" de igualdad de género en el ámbito laboral. Esto sugiere que, si bien se reconocen avances, aún existen desafíos importantes por superar para lograr una verdadera equidad.

La muestra limitada puede restringir la generalización de los resultados. El estudio se centró en estudiantes universitarios de administración en una universidad de Arequipa, lo que limita la generalización de los hallazgos a otros contextos laborales y poblaciones.

VI. RECOMENDACIONES

Promover políticas y prácticas de igualdad de género. Las empresas y organizaciones deben implementar políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género en cada uno de los niveles, desde la contratación y promoción hasta la remuneración y el desarrollo profesional.

Capacitar a empleados y líderes en temas de igualdad de género. Es fundamental sensibilizar y capacitar a los líderes y empleados sobre la relevancia de la igualdad de género y cómo crear un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

Medir y monitorear la igualdad de género en el lugar de trabajo. Las empresas deben instaurar indicadores y mecanismos para medir y monitorear el avance en el tema de igualdad de género, identificando áreas de mejora y tomando medidas correctivas cuando sea necesario.

Realizar investigaciones más amplias y diversas. Se recomienda llevar a cabo estudios similares con muestras más grandes y diversas, incluyendo profesionales en activo y empresas de diferentes sectores, para obtener una comprensión más amplia y completa de la relación entre igualdad de género y desempeño laboral.

Explorar los mecanismos específicos de relación. Futuras investigaciones deberían profundizar en los mecanismos específicos a través de los cuales la igualdad de género impacta en el desempeño laboral, así como en las barreras que aún persisten para lograr una verdadera equidad en el ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez, J., et al. (2020). Impacto de la igualdad de géneros como medida de la calidad del empleo en el desarrollo financiero de las empresas en mercados latinoamericanos integrados. Estudio descriptivo transversal.
- Zapata, A. (2016). Ciclo de la calidad PHVA. Universidad Nacional de Colombia.
- Angulo, J. C. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. Pro Sciences. Revista de Producción Ciencias e Investigación, 2(7), 1.
- Barzola Correa, M. H. (2021). Universidad Continental. Obtenido de Percepción de igualdad de oportunidades de género: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRHGO_TE_Barzola_Correa_2021.pdf
- CAF (2018). La economía de cuidados en América Latina. Caracas: CAF.
- Cano, O. L. (2006). La compensación financiera: una medida del valor del trabajador. Pensamiento & Gestión, (21), 182-233.
- Castro, J. (2017). Análisis de las condiciones laborales y su influencia en el rendimiento laboral: estudio en once agencias de una entidad bancaria. Revista de Investigación y Desarrollo. 25(2), 45-60.
- Chávez Carapia, J. d. (2016). Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios.
- Correa, B. (2021). Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada.
- Cuttler. (2023). verview of Non-Experimental research – Research methods in Psychology. Recerca methods in Psychology.
- Defensoría del Pueblo. (2019). Informe sobre la incidencia de hombres y mujeres en el campo laboral considerando la preparación, el género y lugar de residencia en núcleos familiares con menores de 6 años, entre 7 y 18 años, o hogares monoparentales.
- Diario El Comercio. (2021). Discriminación de género: el enemigo social en el ámbito laboral.

- <https://elcomercio.pe/corresponsales-escolares/historias/discriminacion-de-genero-el-enemigo-social-en-el-ambito-laboral-Arequipa-noticia/>
- Eternod, J. (2018). El Índice de Brecha de Género del Foro Económico Mundial: una herramienta para medir la desigualdad de género. *Revista de Estudios de Género La Ventana*, 44, 105-130.
- García, R. &. (2022). Percepción de la igualdad de género en el ámbito laboral en estudiantes universitarios de Arequipa, Perú.
- Hernández Sampieri, R; Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*: McGraw Hill.
- Hidalgo Dolores, A. M. (2017). Universidad de Córdoba. Obtenido de <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/15116/2017000001681.pdf?%20sequence=1&isAllowed=y>
- Hidalgo, A. (2017). La influencia de los roles y estereotipos de género en las percepciones y actividades de los universitarios de la casa de estudio U de Córdoba Argentina. Tesis de investigación.
- INEI. (2018). Brechas de Género 2015: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. INEI.
- Instituto de la Mujer. (2023). Igualdad de género. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Jacome, E. Y. (2021). Influencia de la violencia de género e intrafamiliar hacia la mujer en el desempeño laboral en Quito 2020. *Revista Eruditus*, 2(3), 9-28.
- Lara, G. A. (2022). Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito: Creative Commons. Recuperado el, 18.
- Muñoz Rojas, D. O. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
- OIT. (2023). "Panorama laboral 2022: América Latina y el Caribe". Organización Internacional del Trabajo.
- Ortiz, A. (2017). Desigualdad de género en el mercado laboral paraguayo y su impacto en la brecha salarial. Estudio utilizando el método de la bibliografía documental.

- Pérez, J. &. (2021). Percepción de la igualdad de género en el ámbito laboral en estudiantes universitarios de Arequipa, Perú.
- Post, C., & Byron, K. (2015). La presencia de mujeres en consejos directivos y su impacto en el desempeño laboral y las ganancias contables: una perspectiva internacional. Estudio cuantitativo con 144 muestras de 35 países.
- RAE, Real Académica Española. (2023). Desempeño laboral. En Diccionario de la lengua española Madrid: Obtenido de RAE: <https://www.rae.es/inicio>
- Resa Ocio, A. &. (2021). Organizaciones y políticas supranacionales: una mirada desde la educación superior y la igualdad de género. Revista española de educación comparada.
- Robbins, S. P. (2017). Comportamiento organizacional. Mexico: Pearson Education.
- Rodríguez, M. &. (2020). Percepción de la igualdad de género en el ámbito laboral en estudiantes universitarios de América Latina.
- Vargas, P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. Revista de información laboral. 6, 1-10.
- Viteri, M. F., Herrera, B. G., & Bazurto, L. M. (2017). Género y Turismo: Participación de la mujer en la actividad turística en el Ecuador. Revista Publicando, 4(12), 434-452.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual		Dimensiones	indicadores	Medición		
Igualdad de genero	Impresión que se tiene sobre la igualdad de oportunidades de género en igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres (...). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de oportunidades de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres		Sensibilidad	Tasa de participación laboral femenina	razón		
				Tasa de participación económica femenina	razón		
				Tasa de violencia de género	razón		
			responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres (...). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de oportunidades de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres		Difusión	Representación de mujeres en cargos importantes	razón
				Tasa de participación laboral		razón	
			responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres (...). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de oportunidades de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres		Imagen externa	Percepción de igualdad de genero	razón
				Tasa de oportunidades		razón	
			responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres (...). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de oportunidades de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres		Equidad	Tasa oportunidad de genero	razón
				responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres (...). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de oportunidades de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres			Retribución
			Diferencia salarial entre hombres y mujeres		razón		
			Participación de las mujeres en puestos de alta dirección		razón		
			responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres (...). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de oportunidades de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres		Lenguaje	Promoción de la igualdad de género en la política salarial	razón
	Tasa uso de lenguaje sexista o discriminatorio	razón					
	Promoción del uso de un lenguaje inclusivo	razón					

como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI, s/d, párr. 1)		Condiciones laborales	Ambiente laboral libre de acoso	razón
			Horarios de trabajo flexibles	razón

Variable	Definición Conceptual		Dimensiones	Indicadores	Medición
Desempeño Laboral	"El D.L. se define como la capacidad de un trabajador para realizar sus tareas de forma eficaz y eficiente cumpliendo con los objetivos establecidos."(Palaci, 2005, p.155)		Productividad	Porcentaje de trabajos completos	Razón
				Tiempo de completar trabajo	Ordinal
				Efectividad de trabajo	Razón
			Calidad	Eficiencia	Razón
				Eficacia	Razón
				Efectividad	Razón

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Adaptación de Barzola (2021)

Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género

Estimado:

La escala tiene como objetivo identificar la Percepción de igualdad de oportunidades de género de hombres y mujeres de la organización, a partir de las dimensiones de: sensibilidad, difusión, imagen, lenguaje, equidad, desarrollo, retribución, condiciones laborales, conciliación y acoso laboral.

Lea cuidadosamente cada uno de los reactivos/ítems, luego marque la opción que considere más indicada de acuerdo a la escala siguiente:

Totalmente de acuerdo = 5	De acuerdo = 4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3	En desacuerdo = 2	Totalmente en desacuerdo = 1
---------------------------	----------------	-----------------------------------	-------------------	------------------------------

Sus respuestas tienen garantizada una total confidencialidad y su fin es de ámbito estrictamente académico.

Por favor conteste todas las preguntas con honestidad.

Si tiene cualquier duda o sugerencia, puede ponerse en contacto conmigo:

Datos generales

N°	Reactivos / Ítems	Respuestas al reactivo / ítem
1	Género	Femenino Masculino Otro: _____
2	Edad	Hasta 18 años De 19 a 26 años De 27 a 40 años De 41 a 65 años De 66 a más Prefiero no responder
3	¿Te encuentras trabajando actualmente?	Si No
4	¿Cuál es tu cargo en el trabajo?	Operativo Gerencial Supervisión Otro: -----
5	¿Estás cursando el X ciclo de la carrera de Administración de Empresas de una Universidad Pública de Arequipa?	Si No

Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género

N°	Reactivos	Respuesta al reactivo
6	Mi organización realiza actividades específicas a favor de la igualdad de oportunidades de género.	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
7	En mi organización, todos estamos de acuerdo en que existan normas, orientaciones y directivas en relación a la igualdad de oportunidades de género.	
8	Mi organización se siente comprometida a cumplir con las normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género.	
9	Mi organización viene reduciendo cualquier desigualdad por razones de género.	
10	Mi jefe(a) o líder(esa) no diferencia en su trato al personal por el hecho de ser hombre o mujer.	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
11	Mi jefe(a) o líder(esa) no promueve la igualdad de oportunidades de género.	
12	Mi jefe(a) o líder(esa) si observa en el personal a su cargo un trato injusto por razones de género, aplicará medidas correctivas para que no se vuelva a repetir.	
13	Mi jefe(a) o líder(esa) tiene más en cuenta las ideas y opiniones del personal que pertenece a un género determinado.	
14	Mis compañeros(as) de trabajo no permitirían que un colega tuviera un trato discriminatorio por su género con algún otro compañero(a) de trabajo.	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
15	Mis compañeros(as) de trabajo no creen en la igualdad de oportunidades de género.	
17	Mis compañeros(as) se sienten a gusto trabajando en un Arequipa donde se discrimina por razones de género.	
18	Mi organización en todo momento me ha explicado cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género.	
19	Mi organización comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación a igualdad de oportunidades de género.	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
20	En mi organización nadie me ha informado si existen normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género.	
21	No conozco las normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género de mi organización.	
22	Mi organización nunca haría publicidad externa donde muestre discriminación por razones de género, aunque esto le pueda reportar mayores ingresos.	
23	Mi organización hace o haría visibles por igual a mujeres y hombres en los actos institucionales.	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
24	Mi organización reconoce los méritos y éxitos profesionales de mujeres y hombres en sus publicaciones (correo electrónico, boletín semanal, conecta, página web, folletos y otros).	
25	Mi organización cuida la neutralidad en temas de igualdad de oportunidades de género en sus folletos, catálogos, boletines, correos electrónicos, página web y otros.	

26	Mi organización tiene en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres en el diseño de sus productos y/o servicios que ofrece.	
27	La denominación de los puestos de trabajo no es neutra, es decir, permite identificar el sexo de la persona que lo ocupa.	Totalmente de acuerdo = 5
28	Normalmente se utiliza el masculino como genérico para referirse a trabajadores, colaboradores, directivos, etc.	De acuerdo = 4,
29	Sólo se utiliza el femenino para referirse a determinadas profesiones o categorías profesionales (por ejemplo, secretarías, asistentes, señoras de la limpieza, etc.).	Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, En desacuerdo = 2,
30	Se cuida la neutralidad en el lenguaje utilizado en los folletos, catálogos, boletines y comunicados internos.	Totalmente en desacuerdo = 1
31	En mi organización es habitual oír chistes donde se promueve la discriminación por razones de género entre mis jefes(as), líder(esas) o entre mis compañeros(as) de trabajo.	Totalmente de acuerdo = 5
32	En mi organización se llama a los hombres por su apellido y a las mujeres por su nombre o viceversa.	De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,
33	En mi organización normalmente se tutea a jefas y/o lideresas, pero se utiliza el cargo para dirigirse a los jefes y/o líderes.	En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
34	En mi organización se escuchan comentarios despectivos hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres, o hacia los hombres por el hecho de ser hombres.	
35	Creo que mi organización está equilibrada en número de colaboradores(as) hombres y mujeres.	Totalmente de acuerdo = 5
36	En mi organización hay áreas donde la proporción entre hombres y mujeres está desequilibrada.	De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,
37	En mi organización existen determinados puestos de trabajo que únicamente lo ocupa personal del mismo género.	En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
38	En mi organización encontramos mujeres en todas las áreas.	
39	Es frecuente ver que todos los jefes(as) o líderes(as) mayoritariamente son del mismo género.	Totalmente de acuerdo = 5
40	En mi organización es difícil que las mujeres lleguen a ocupar un puesto de alta dirección.	De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,
41	En mi organización hay áreas con una proporción muy elevada de mujeres, pero el jefe o líder es un hombre, o viceversa.	En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
42	En mi organización la proporción de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de autoridad en el organigrama.	
43	En mi organización dependiendo de ser hombre o mujer se tiene que demostrar más méritos para poder ascender.	Totalmente de acuerdo = 5
44	En mi organización intervienen factores de género y no sólo méritos para ser promocionado(a).	De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,
45	En mi organización dependiendo de si eres hombre o mujer promocionas más rápido.	En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
46	En mi organización el proceso de selección de personal respeta la igualdad de oportunidades género.	
47	En mi organización las oportunidades de formación y capacitación son iguales para hombres y mujeres.	Totalmente de acuerdo = 5
48	Mi organización ofrece orientación y soporte al desarrollo profesional de hombres y mujeres.	De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,
49	En el trabajo, algunas veces siento que mi género es una limitación para mi desarrollo profesional.	En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
50	Mi género tiene una influencia negativa en mi carrera profesional.	

51	En mi organización se subvaloran los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres.	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
52	En mi organización en los puestos de alta dirección hay distinción de remuneración en función a si eres hombre o mujer.	
53	En mi organización, con independencia que seas hombre o mujer, recibes la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente.	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
54	En mi organización los cargos y puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres son percibidos como menos importantes y con remuneraciones más bajas.	
55	Las instalaciones donde trabajo están acordes con las necesidades diferentes de hombres y mujeres (baños, lavaderos, vestuarios, etc.).	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
56	En mi organización por el hecho de ser hombre o mujer, es más fácil que te asignen mejores espacios de trabajo.	
57	En mi organización si hay mujeres embarazadas se cuida su entorno y la ergonomía de su puesto de trabajo.	
58	Mi organización tiene en cuenta que el vestuario laboral se adapte a las características físicas de los hombres y las mujeres	
59	Tengo que dejar mis actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que requieren mis responsabilidades laborales.	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
60	Cuando llego a casa después del trabajo, a menudo estoy agotado(a) para tomar parte de las actividades y responsabilidades familiares.	
61	Mi trabajo me impide conciliar mis actividades familiares más de lo que quisiera.	
62	Las conductas que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser mejor en mi entorno familiar o de amistades.	
63	Siempre he recibido un trato justo, digno y respetuoso por parte de mis jefes(as) o líderes(as).	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1
64	Me siento rechazado/da por mis colegas de trabajo porque son mayoritariamente de otro género.	

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos (de corresponder).

Para efectos de la presente investigación se utilizó el cuestionario extraído y adaptado de Barzola (2021) que fue aplicado en la Tesis de Maestría en Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Continental.

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna (de corresponder)

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
	.899	64

Nota: Elaborado en SPSS v. 26

Se puede observar que el Coeficiente de Alfa de Cronbach obtuvo un resultado de 0.899, lo cual indica que el cuestionario con 63 preguntas realizado a 20 personas como prueba piloto, es un Instrumento con una Confiabilidad Excel.

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Relación de la Igualdad de Género y el Desempeño Laboral según la Percepción de Estudiantes Universitarios del Último Ciclo en una Universidad de Arequipa, Año 2023.

Investigador (a): Stephanie Crecencia Rodríguez Ramírez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación de la Igualdad de Género y el Desempeño Laboral según la Percepción de Estudiantes Universitarios del Último Ciclo en una Universidad de Arequipa, Año 2023.”, cuyo objetivo es Determinar la Relación de la Igualdad de Género y el Desempeño Laboral según la Percepción de Estudiantes Universitarios del Último Ciclo en una Universidad de Arequipa, Año 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de SUBE de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la igualdad de género influye en el desempeño laboral según la percepción de estudiantes universitarios del último ciclo en una universidad de Arequipa, año 2023

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Influencia de la igualdad de género en el desempeño laboral según la percepción de estudiantes universitarios del último ciclo en una universidad de Arequipa, año 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigador (a) **Rodríguez Ramírez Stephanie Crecencia** email srodriguezra@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor **Romero Escalante Víctor Fabian** email: vromeroe@ucv.edu.pe[@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ucvvirtual.edu.pe).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 7. Análisis complementario

Donde se incluirá el cálculo de tamaño de muestra u otros cálculos requeridos en el proyecto de investigación.

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



ANEXO 3

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Influencia de la igualdad de género en el desempeño laboral según la percepción de estudiantes universitarios del último ciclo en una universidad de Arequipa, año 2023.

Autor(es): Stephanie Crecencia Rodríguez Ramírez

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Arequipa, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2_ SUBE_PI_LN_C1_09

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: vromeroe@ucv.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Influencia de la igualdad de género en el desempeño laboral según la percepción de estudiantes universitarios del último ciclo en una universidad de Arequipa, año 2023.", presentado por los autores Stephanie Crecencia Rodríguez Ramírez, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 9. Otras evidencias

Donde se incluirá fotografías, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación.

Anexo 10. Estadísticos de Prueba Piloto en SPSS

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Mi organización realiza actividades específicas a favor de la	3.0000	1.02598	20
igualdad de oportunidades de género.	3.0500	1.09904	20
En mi organización, todos estamos de acuerdo en que existan normas, orientaciones y directivas en relación a la igualdad de	2.8000	1.19649	20
oportunidades de género.	3.0500	1.19097	20
Mi organización se siente comprometida a cumplir con las normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género.	2.9000	.71818	20
Mi organización viene reduciendo cualquier desigualdad por	2.5500	.94451	20
razones de género.	2.8000	1.05631	20
Mi jefe(a) o líder(esa) no diferencia en su trato al personal por el hecho de ser hombre o mujer.	2.7500	.71635	20
Mi jefe(a) o líder(esa) no promueve la igualdad de oportunidades de	3.0000	1.02598	20
género.	3.2000	1.28145	20

Mi jefe(a) o líder(esa) si observa en el personal a su cargo un trato injusto por razones de género, aplicará medidas correctivas para	2.9000	1.25237	20
que no se vuelva a repetir.	2.5500	.94451	20
Mi jefe(a) o líder(esa) tiene más en cuenta las ideas y opiniones del personal que pertenece a un género determinado.	3.1000	1.07115	20
Mis compañeros(as) de trabajo no permitirían que un colega tuviera	2.7500	1.01955	20
un trato discriminatorio por su género con algún otro compañero(a) de trabajo.	2.8000	.95145	20
Mis compañeros(as) de trabajo no creen en la igualdad de oportunidades de género.	2.6500	.74516	20
Mis compañeros(as) se sienten a gusto trabajando en un cArequipa donde se discrimina por razones de género.	2.5000	1.05131	20
Mi organización en todo momento me ha explicado cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad	2.6000	.99472	20
de oportunidades de género.	2.8500	1.13671	20
Mi organización comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación a igualdad de oportunidades	2.6000	.94032	20
de género.	2.9000	.85224	20

En mi organización nadie me ha informado si existen normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género.	2.8000	1.10501	20
No conozco las normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género de mi organización.	2.8500	.81273	20
Mi organización nunca haría publicidad externa donde muestre discriminación por razones de género, aunque esto le pueda reportar mayores ingresos.	2.7000	1.12858	20
Mi organización nunca haría publicidad externa donde muestre discriminación por razones de género, aunque esto le pueda reportar mayores ingresos.	3.5500	.99868	20
Mi organización hace o haría visibles por igual a mujeres y hombres en los actos institucionales.	3.9000	.85224	20
Mi organización reconoce los méritos y éxitos profesionales de mujeres y hombres en sus publicaciones (correo electrónico, boletín semanal, conecta, página web, folletos y otros).	3.5000	.88852	20
Mi organización reconoce los méritos y éxitos profesionales de mujeres y hombres en sus publicaciones (correo electrónico, boletín semanal, conecta, página web, folletos y otros).	3.5000	.88852	20
Mi organización cuida la neutralidad en temas de igualdad de oportunidades de género en sus folletos, catálogos, boletines, correos electrónicos, página web y otros.	2.7500	.85070	20
Mi organización cuida la neutralidad en temas de igualdad de oportunidades de género en sus folletos, catálogos, boletines, correos electrónicos, página web y otros.	2.5000	.88852	20
Mi organización cuida la neutralidad en temas de igualdad de oportunidades de género en sus folletos, catálogos, boletines, correos electrónicos, página web y otros.	2.7000	.80131	20
Mi organización tiene en cuenta las necesidades e intereses de	2.6500	.87509	20

mujeres y hombres en el diseño de sus productos y/o servicios que ofrece.	2.6000	.94032	20
La denominación de los puestos de trabajo no es neutra, es decir,	3.0000	.85840	20
permite identificar el sexo de la persona que lo ocupa.	2.5500	.82558	20
Normalmente se utiliza el masculino como genérico para referirse a trabajadores, colaboradores, directivos, etc.	2.4000	.82078	20
Sólo se utiliza el femenino para referirse a determinadas	2.4000	.82078	20
profesiones o categorías profesionales (por ejemplo, secretarias, asistentes, señoras de la limpieza, etc.).	2.5500	.82558	20
Se cuida la neutralidad en el lenguaje utilizado en los folletos,	2.2500	.78640	20
catálogos, boletines y comunicados internos.	2.5000	.76089	20
En mi organización es habitual oír chistes donde se promueve la discriminación por razones de género entre mis jefes(as),	2.6000	.75394	20
líder(esas) o entre mis compañeros(as) de trabajo.	2.5500	.60481	20
En mi organización se llama a los hombres por su apellido y a las mujeres por su nombre o viceversa.	2.4000	.50262	20

En mi organización normalmente se tutea a jefas y/o lideresas, pero	2.4000	.50262	20
se utiliza el cargo para dirigirse a los jefes y/o líderes.	2.6500	.48936	20
En mi organización se escuchan comentarios despectivos hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres, o hacia los hombres por el	2.3000	.47016	20
hecho de ser hombres.	2.2500	.44426	20
Creo que mi organización está equilibrada en número de colaboradores(as) hombres y mujeres.	2.4000	.50262	20
En mi organización hay áreas donde la proporción entre hombres y	2.4000	.50262	20
mujeres está desequilibrada.	2.5000	.51299	20
En mi organización existen determinados puestos de trabajo que únicamente lo ocupa personal del mismo género.	2.3000	.47016	20
En mi organización encontramos mujeres en todas las áreas.	2.2500	.44426	20
Es frecuente ver que todos los jefes(as) o líderes(as)	3.2500	.85070	20
mayoritariamente son del mismo género.	3.2500	.85070	20
En mi organización es difícil que las mujeres lleguen a ocupar un puesto de alta dirección.	3.0000	1.02598	20

En mi organización hay áreas con una proporción muy elevada de	3.0000	1.02598	20
mujeres, pero el jefe o líder es un hombre, o viceversa.	2.8500	.87509	20
En mi organización la proporción de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de autoridad en el organigrama.	2.8000	.95145	20
En mi organización dependiendo de ser hombre o mujer se tiene	2.8500	.81273	20
que demostrar más méritos para poder ascender.	2.9000	.78807	20
En mi organización intervienen factores de género y no sólo méritos para ser promocionado(a).	3.0000	.85840	20
En mi organización dependiendo de si eres hombre o mujer	3.2500	.63867	20
promocionas más rápido.	2.8000	.83351	20