



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Sociología**

**Desigualdad laboral de género en la dirección de educación del Gobierno Regional de
Lima Provincias 2024**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología

Autoras

**Lesly Milagros Caldas Noriega
Katherine Pamela EcheGARAY Ayala**

Asesor

Dr. Abraham William Garcia Chapoñan

UNIV. NAC. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
DR. ABRAHAM W. GARCÍA CHAPOÑAN
DOCENTE

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Sociología

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Caldas Noriega, Lesly Milagros	77392106	12 de marzo del 2025
Echegaray Ayala, Katherine Pamela	71960756	12 de marzo del 2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. García Chipoñan Abraham William	17548877	0000-0003-1035-063X
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Gil Quevedo, Walter Stalin	32384169	0000-0003-4219-6892
Dr. Verano Conde, Mario Alcides	15614400	0000-0003-0304-6373
Abog. Olaya Maza, Pepe Francisco	15593004	0000-0002-8256-3805

ECHEGARAY AYALA KATHERINE PAMELA CALDAS ...

DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA PROVINCIA...

Pregrado - 2026
Unidad de Investigación FCSS - 2026
Facultad de Ciencias Sociales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old:::1:3468684045

Fecha de entrega

30 ene 2026, 9:44 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 ene 2026, 3:47 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

INFTES_CALDAS_Y_ECHEGARAY_1.pdf

Tamaño del archivo

1.4 MB

108 páginas

22.707 palabras

139.942 caracteres



Página 2 de 118 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:old:::1:3468684045

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de Integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedicada con humildad, respeto y profundo amor a mi padre Francisco y mi madre Lisset, porque son mi más grande orgullo y ejemplo a seguir, a mis hermanos, Aldair y Zarahí quienes son mi motor de alegría y confabulación de amor fraterno, a mis ángeles en el cielo y a mí por no doblarme ante las circunstancias.

Lesly Milagros Caldas Noriega

Este trabajo va dedicado a mis padres, quienes siempre me acompañaron y apoyaron en este recorrido, a mis hermanas, por hacer el trayecto más llevadero con su presencia y apoyo; y a mis abuelos, por ser fuente de inspiración y motivación para crecer cada día más.

Katherine Pamela Eche garay Ayala

AGRADECIMIENTO

Agradezco eternamente a mi familia por el apoyo, sacrificio constante y amor incondicional, debo a ellos cada uno de mis logros, incluyendo este. También expreso mi gratitud a mi asesor el Dr. William Chapoñan por la paciencia y su guía durante este proceso de investigación.

Lesly Milagros Caldas Noriega

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis docentes, quienes fueron pilares fundamentales en mi formación académica y profesional. Su enseñanza y guía me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar este trabajo. Asimismo, deseo agradecer especialmente a mi asesor, el Dr. Abraham William García Chapoñan, por su valiosa orientación, apoyo y generosidad al compartir su tiempo y experiencia en este momento crucial para mí.

Katherine Pamela EcheGARAY Ayala

INDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos.....	18
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Justificación de la investigación.....	19
1.5 Delimitación del estudio.....	22
1.6 Viabilidad del estudio.....	22
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1 Investigaciones internacionales	24
2.1.2 Investigaciones nacionales	26
2.2 Base Teóricas	28
2.3 Bases Filosóficas	55
2.4 Definición de términos Básicos.....	55
2.5 Formulación de hipótesis	58

2.6 Operacionalización de variables.....	58
CAPÍTULO III.....	60
METODOLOGÍA.....	60
3.1 Diseño metodológico.....	60
3.2 Población y muestra	61
3.3 Instrumento de recolección de datos	61
3.4 Técnicas para el procedimiento de la Información	65
CAPÍTULO IV	68
RESULTADOS	68
4.1 Análisis de resultados.....	68
4.1.1 Descripción de la variable Desigualdad Laboral de género	68
4.1.2 Descripción de la dimensión acceso a oportunidades laborales	69
4.1.3 Descripción de las condiciones laborales	70
4.1.4 Descripción de la dimensión participación y representación en la institución.....	71
CAPÍTULO V.....	73
DISCUSIÓN	73
5.1 Discusión.....	73
CAPÍTULO VI.....	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
6.1 Conclusiones	83
6.2 Recomendaciones.....	84
CAPITULO V.....	87
REFERENCIA	87
5.1 Fuentes bibliográficas	87
5.2. Fuentes documentales	87
5.3. Fuentes Hemerográficas.....	88
5.4. Fuentes Web.....	89

ANEXOS.....	90
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA	91
02 INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS	92
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO.....	106

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	68
Figura 2	69
Figura 3	70
Figura 4	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	65
Tabla 2	66
Tabla 3	68
Tabla 4	69
Tabla 5	70
Tabla 6	71

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar la percepción de las trabajadoras sobre la desigualdad laboral de género en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias en 2024, considerando el acceso a oportunidades laborales, las condiciones laborales y la participación en la toma de decisiones. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de nivel correlacional, aplicando encuestas a 23 trabajadoras. Los resultados evidenciaron que el 100% de las encuestadas percibe una equidad baja en el entorno laboral, lo que sugiere la persistencia de barreras estructurales y culturales. En cuanto al acceso a oportunidades, el 87% lo considera bajo, lo que indica limitaciones en ascensos y capacitaciones. Respecto a las condiciones laborales, el 91.3% percibe un entorno desfavorable, reflejando inequidad salarial y sobrecarga de trabajo. Finalmente, el 100% de las encuestadas considera baja la representación femenina en la toma de decisiones, confirmando la exclusión de las mujeres en posiciones de liderazgo. Se concluye que la desigualdad laboral de género en la institución es una problemática sistemática que requiere la implementación de políticas de equidad para garantizar un entorno inclusivo y justo.

Palabras clave: Desigualdad laboral de género, acceso a oportunidades, condiciones laborales, participación femenina.

ABSTRACT

The study aimed to analyze female workers' perceptions of gender labor inequality in the Directorate of Education of the Regional Government of Lima Provinces in 2024, considering access to job opportunities, working conditions, and participation in decision-making. A quantitative approach was employed with a non-experimental correlational design, applying surveys to 23 female workers. The results showed that 100% of respondents perceive low equity in the workplace, suggesting the persistence of structural and cultural barriers. Regarding access to job opportunities, 87% consider it low, indicating limitations in promotions and training. In terms of working conditions, 91.3% perceive an unfavorable environment, reflecting wage inequality and work overload. Finally, 100% of respondents consider female representation in decision-making to be low, confirming the exclusion of women from leadership positions. It is concluded that gender labor inequality in the institution is a systemic issue that requires the implementation of equity policies to ensure an inclusive and fair work environment.

Keywords: Gender labor inequality, access to job opportunities, working conditions, female participation.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad laboral de género es una problemática estructural que se manifiesta en diversos ámbitos del mercado laboral, afectando de manera diferenciada a mujeres y hombres en términos de acceso a oportunidades, condiciones laborales y representación en la toma de decisiones. En el contexto del sector público peruano, esta problemática ha sido ampliamente documentada en estudios recientes (Pérez & López, 2019; Salazar, 2021), los cuales evidencian que, a pesar de los avances normativos en materia de equidad de género, persisten barreras estructurales que limitan el desarrollo profesional de las trabajadoras. En este sentido, la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias no es ajena a esta realidad, presentando una estructura organizativa donde las mujeres enfrentan dificultades significativas para acceder a cargos de mayor jerarquía, condiciones laborales equitativas y espacios de representación en la toma de decisiones.

El estudio de la desigualdad de género en el ámbito laboral ha sido abordado desde diversas perspectivas teóricas. Sabemos que las instituciones están estructuradas sobre relaciones de poder que perpetúan la dominación masculina, restringiendo la movilidad de las mujeres en el mercado laboral. Butler (1990) refuerza esta idea al argumentar que la construcción social del género influye en la distribución desigual de oportunidades y recursos dentro de las organizaciones. La noción de “regímenes de género” en el ámbito institucional, destacan las dinámicas propias de las organizaciones que tienden a reproducir desigualdades estructurales que impactan sobre todo en las mujeres. Estos enfoques teóricos resultan esenciales para comprender la situación de las trabajadoras en la Dirección de Educación, donde los resultados obtenidos reflejan una percepción generalizada de inequidad en distintas dimensiones laborales.

A nivel empírico, estudios previos han documentado la persistencia de la desigualdad de género en el sector público latinoamericano. Pérez y López (2019) señalan que las mujeres en instituciones gubernamentales suelen ocupar puestos de menor jerarquía, con menor acceso a oportunidades de capacitación y promoción. Salazar (2021) identifica que, en el contexto peruano, la brecha de género se mantiene debido a la falta de políticas efectivas para garantizar la equidad en el acceso a oportunidades laborales y la toma de decisiones. En la presente investigación, estos hallazgos encuentran un correlato con los datos obtenidos en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias, donde se evidencia una percepción unánime de desigualdad en las dimensiones evaluadas.

No obstante, a pesar de la existencia de un cuerpo teórico y empírico consolidado sobre la desigualdad de género en el mercado laboral, existen vacíos en el conocimiento respecto a su manifestación específica en instituciones gubernamentales descentralizadas, como la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias. La mayoría de los estudios sobre desigualdad de género en el ámbito laboral se han enfocado en sectores de mayor visibilidad política y económica, como el empresarial o el educativo a nivel nacional (INEI, 2022; OIT, 2022), dejando de lado el análisis detallado de la gestión pública regional y local. Asimismo, si bien existen investigaciones que han abordado la inequidad en términos generales, son escasos los estudios que analizan la percepción directa de las trabajadoras respecto a su experiencia laboral dentro de instituciones específicas. Este vacío en la literatura hace necesario profundizar en la comprensión de los factores que perpetúan la desigualdad de género en la Dirección de Educación, proporcionando evidencia empírica que contribuya al diseño de estrategias orientadas a reducir estas brechas.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo analizar la percepción de las trabajadoras sobre la desigualdad laboral de género en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias, evaluando tres dimensiones fundamentales: acceso a oportunidades laborales, condiciones laborales y participación en la toma de decisiones. A través de un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel descriptivo, este estudio busca identificar las barreras estructurales que limitan el desarrollo profesional de las mujeres en la institución, así como evidenciar patrones de exclusión que afectan su acceso a oportunidades equitativas en el entorno laboral.

El desarrollo del presente documento se estructura en distintos capítulos que abordan de manera progresiva el problema de investigación. En el primer capítulo, se presenta el marco teórico y el estado del arte, donde se analizan los principales enfoques conceptuales y empíricos sobre desigualdad de género en el ámbito laboral, enfatizando su manifestación en el sector público. En el segundo capítulo, se describe la metodología empleada, detallando el diseño de la investigación, la población y muestra analizada, así como los instrumentos de recolección de datos utilizados. En el tercer capítulo, se presentan los resultados obtenidos, organizados en función de las dimensiones evaluadas, proporcionando un análisis detallado de las percepciones de las trabajadoras sobre la equidad de género en la institución. Finalmente, en el cuarto capítulo, se desarrolla la discusión y conclusiones, contrastando los hallazgos con

estudios previos y proponiendo recomendaciones orientadas a la formulación de políticas públicas que promuevan la equidad de género en la Dirección de Educación.

En síntesis, este estudio busca contribuir al conocimiento sobre la desigualdad laboral de género en el sector público, proporcionando evidencia empírica que permita comprender la magnitud y las características de esta problemática en el contexto específico de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias. Al identificar las barreras estructurales que enfrentan las trabajadoras, se espera que los resultados obtenidos sirvan como insumo para la implementación de estrategias que fomenten un entorno laboral más equitativo e inclusivo, alineado con los principios de igualdad de género y justicia social promovidos en el marco normativo nacional e internacional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La desigualdad laboral de género es un fenómeno que persiste como desafío estructural en las instituciones públicas y privadas, especialmente en contextos laborales que históricamente han sido dominados por patrones patriarcales (Cienfuegos & Torres, 2020). Este problema se manifiesta en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias, donde, a pesar de los avances en el reconocimiento de derechos y la promulgación de normativas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, las brechas en términos de acceso, remuneración y condiciones laborales entre hombres y mujeres siguen siendo evidentes.

En el ámbito de las administraciones públicas peruanas, la desigualdad de género se refleja tanto en barreras para la representación de las mujeres en cargos de liderazgo como en una distribución desigual de funciones y oportunidades de desarrollo profesional (INEI, 2022). En la Dirección de Educación, esta problemática incluye la invisibilización de las capacidades femeninas en procesos de selección para roles de decisión, la asignación desproporcionada de tareas administrativas de bajo impacto estratégico a las mujeres y la falta de mecanismos de evaluación que consideren indicadores con perspectiva de género (Salazar, 2021).

A pesar de que el Perú cuenta con leyes orientadas a promover la equidad en entornos laborales, como la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), su implementación se ha visto limitada por factores como la falta de sensibilización institucional, el escaso monitoreo de las prácticas de desigualdad y la prevalencia de estereotipos culturales que minimizan la importancia de la igualdad en el trabajo (Bazán, 2018). Estas limitaciones se vuelven críticas en sectores sociales como el educativo, en el cual las desigualdades laborales

de género impactan no solo al personal, sino también al entorno educativo en general. Así tenemos los siguientes problemas:

En la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias se evidencia una persistente desigualdad laboral de género que se traduce en barreras estructurales y culturales limitantes para las mujeres en diversos aspectos del ámbito laboral. A pesar de que la mayoría de los trabajadores de este sector son mujeres, se observa una subrepresentación significativa de ellas en posiciones de decisión y liderazgo estratégico, lo que indica la existencia de sesgos institucionales que favorecen la promoción laboral de los hombres (Salazar, 2021).

Por otro lado, la asignación de funciones también refleja una marcada división de roles, donde a las mujeres se les adjudican con mayor frecuencia tareas administrativas u operativas percibidas como de menor relevancia estratégica, mientras los hombres acceden con mayor facilidad a roles vinculados a la gestión y la planificación educativa. Esto perpetúa la exclusión de las mujeres de los espacios clave en la toma de decisiones y reduce sus perspectivas de desarrollo profesional (INEI, 2022).

Además, existen diferencias notorias en la percepción de los derechos laborales entre hombres y mujeres vinculadas a las oportunidades de capacitación, promociones salariales y acceso a programas de desarrollo profesional, lo cual demuestra que no se han implementado políticas efectivas para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Estas desigualdades están alimentadas por factores culturales y organizacionales que no han sido debidamente afrontados por las iniciativas de sensibilización y equidad de género promovidas desde el Estado (Bazán, 2018).

En este sentido, la Dirección de Educación carece de mecanismos internos para monitorear y evaluar las brechas laborales de género, dejando en evidencia la limitada aplicación de normativas peruanas como la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley

N° 28983) y los lineamientos internacionales en favor de la equidad laboral (Cienfuegos & Torres, 2020). Esta situación subraya la urgencia de analizar las razones y los factores que perpetúan estas desigualdades en el contexto específico del Gobierno Regional de Lima Provincias y proponer soluciones efectivas y sostenibles para reducir estas brechas.

La Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias enfrenta, asimismo, un vacío significativo en términos de investigaciones y diagnósticos relacionados con las dinámicas de género. Ello dificulta la identificación de puntos críticos y la formulación de políticas orientadas a garantizar ambientes laborales más inclusivos y equitativos. En consecuencia, existe una necesidad urgente de abordar esta problemática desde un enfoque analítico y propositivo, que permita comprender las raíces de las desigualdades y proponer estrategias de intervención adaptadas a las necesidades del contexto.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cómo se presenta desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se presenta el Acceso a oportunidades laborales en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024?
- ¿Cómo se presenta las condiciones laborales en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024?
- ¿Cómo se presenta la Participación y representación en la institucionen de la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Describir la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir el Acceso a oportunidades laborales en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024.
- Describir las condiciones laborales en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024.
- Describir la Participación y representación en la institución de la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación social

La presente investigación sobre las desigualdades laborales de género dentro de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias se justifica socialmente debido a la persistencia de brechas estructurales que afectan la equidad y la justicia social. En el contexto actual, donde la igualdad de género constituye un derecho humano fundamental, este estudio busca visibilizar las barreras que limitan el acceso, la participación y el desarrollo profesional de las mujeres en el ámbito laboral, con el objetivo de contribuir a una sociedad más inclusiva y equitativa.

Justificación teórica

La presente investigación sobre las desigualdades laborales de género dentro de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias 2024. encuentra su justificación teórica en la necesidad de analizar este fenómeno desde un enfoque interdisciplinario, integrando teorías sociológicas, psicológicas, económicas y de gestión

organizacional para comprender las causas, manifestaciones y consecuencias de dichas desigualdades en el ámbito laboral.

Desde la sociología laboral, esta tesis se sustenta en el análisis de estructuras jerárquicas y los roles de género, conceptos que evidencian cómo las mujeres suelen estar segregadas en posiciones de menor jerarquía y responsabilidad, lo que limita su desarrollo profesional (Connell, 1987). Además, se basa en teorías como la de "techo de cristal" (Lewis & Simpson, 2010), que explica los obstáculos implícitos e invisibles que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de liderazgo, a pesar de sus competencias y méritos.

En términos económicos, el estudio parte de teorías sobre la brecha salarial de género, como la planteada por Becker (1957) en su "Teoría de la discriminación" y por Blau y Kahn (2017), quienes explican que la desigualdad en ingresos no siempre se debe a diferencias en educación o habilidades, sino a factores estructurales que perpetúan la discriminación indirecta contra las mujeres en el ámbito laboral. Estos conceptos son clave para explorar las posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones equivalentes dentro de la Dirección de Educación.

Desde una perspectiva teórica de género, esta investigación utiliza como base las teorías de construcción social del género (Butler, 1990), que plantean que las desigualdades se sostienen a través de patrones culturales y normas sociales que asocian roles específicos a hombres y mujeres. Esta perspectiva permite estudiar cómo estos estereotipos condicionan la participación femenina en áreas estratégicas de decisión dentro de la institución, afectando su representación y su acceso a cargos de liderazgo.

Justificación práctica

La investigación sobre las desigualdades laborales de género dentro de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias en 2024 se justifica de manera práctica, ya que contribuirá a identificar y evidenciar las barreras reales, tanto estructurales como

culturales, que dificultan la equidad de género en su entorno laboral. Este análisis servirá como una herramienta para proponer soluciones concretas y aplicables, enfocadas en mejorar las condiciones y oportunidades laborales dentro de la institución, así como optimizar su funcionamiento desde una perspectiva igualitaria.

Desde un enfoque operativo, esta tesis brindará información clave para diseñar e implementar políticas y estrategias que promuevan la equidad laboral en la Dirección de Educación, mejorando áreas como el acceso a puestos de liderazgo, la participación en la toma de decisiones, y el acceso a programas de capacitación y desarrollo profesional. La información obtenida permitirá a las autoridades identificar las brechas más críticas y tomar decisiones fundamentadas para mitigarlas, beneficiando directamente a todas y todos los trabajadores de la institución.

Adicionalmente, los resultados de este estudio serán útiles para perfeccionar las medidas de acción afirmativa ya existentes o proponer nuevas herramientas que busquen reducir las desigualdades de género. Pasos concretos, como capacitaciones en temas de igualdad, revisión de políticas internas, implementación de sistemas de evaluación basados en méritos y sensibilización institucional, podrán ser promovidos a partir de los hallazgos del trabajo. Todo ello impactará positivamente en la eficiencia, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, incrementando el valor operativo de la institución.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación no solo tendrá un impacto a nivel interno, sino también en la planificación educativa que realiza la institución. Una Dirección de Educación que garantice condiciones laborales igualitarias y justas estará mejor preparada para liderar una educación igualitaria e inclusiva para las y los estudiantes de la región. De esta manera, la implementación de las propuestas derivadas de este estudio podría generar un efecto multiplicador, contribuyendo significativamente al desarrollo social y cultural de las comunidades atendidas.

1.5 Delimitación del estudio

Ámbito Geográfico

El estudio se centrará exclusivamente en Huacho, limitando su aplicabilidad a otras áreas geográficas. Esto permite una investigación más exhaustiva y específica dentro de un contexto local definido.

Periodo Temporal

La investigación se llevará a cabo durante la segunda mitad del año 2024 entre los meses de Julio a diciembre, lo que implica que los resultados obtenidos reflejarán las condiciones y percepciones particulares de ese período. Cambios en el tiempo pueden no ser capturados por este estudio.

Participantes de los actores sociales

La muestra estará compuesta por actores sociales inmersos en la localidad de Huacho, durante el año 2024.

1.6 Viabilidad del estudio

Acceso a los Participantes

Se cuenta con la colaboración y participación de los actores sociales involucrados en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024; lo que facilitará el acceso a la muestra necesaria para el estudio.

Recursos Disponibles

Se dispone de los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para llevar a cabo la investigación de manera eficiente y efectiva. Esto incluye el acceso a herramientas de recolección y análisis de datos, así como el apoyo institucional necesario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Fernández, M. A. (2018). **Título:** *Desigualdad salarial de género en instituciones públicas: el caso de las mujeres en el sector educación en Argentina.* **Universidad:** Universidad Nacional de Rosario (Argentina). **Objetivo general:** Analizar las brechas salariales de género y las condiciones laborales de las mujeres en el sector educativo público en Argentina. **Metodología:** Investigación cuantitativa y descriptiva, con técnicas de análisis estadístico aplicadas a encuestas laborales realizadas a trabajadoras y trabajadores del sector educativo. **Resultados:** El 72% de las mujeres entrevistadas percibían un salario inferior al de sus pares hombres en cargos equivalentes. Además, solo el 25% de los cargos directivos eran ocupados por mujeres. **Conclusiones:** Las inequidades salariales y de representación en el liderazgo son problemáticas persistentes en las instituciones públicas argentinas. Las barreras culturales y sociales se identificaron como las principales causas de la desigualdad.

Silva, L. R. (2020). **Título:** *Brechas de género en el acceso a cargos de liderazgo en la administración pública en Chile.* **Universidad:** Universidad de Chile. **Objetivo general:** Examinar los factores que explican las diferencias entre hombres y mujeres en la ocupación de cargos de liderazgo en el sector público en Chile. **Metodología:** Estudio mixto (cuantitativo y cualitativo) que incluyó estadísticas del Ministerio del Trabajo de Chile y entrevistas estructuradas con mujeres en el servicio público. **Resultados:** Menos del 30% de los cargos de alta dirección pública eran ocupados por mujeres, mientras que el 65% de ellas expresaron haber enfrentado barreras en su carrera debido al género. **Conclusiones:** La implementación insuficiente de políticas de igualdad de género y los sesgos en los procesos de selección son los factores principales que contribuyen a mantener la desigualdad de género en el sector público chileno.

Pereira, A. E. (2017). **Título:** *Análisis de la desigualdad de género en las políticas laborales de las instituciones públicas en Brasil.* **Universidad:** Universidad Federal de Río de Janeiro
Objetivo general: Investigar cómo las políticas laborales de género son implementadas y percibidas por los trabajadores públicos en Brasil y su relación con la desigualdad laboral.
Metodología: Investigación cualitativa con grupos focales en cinco instituciones públicas de Brasil; además, se revisaron documentos y normativas relacionadas con la equidad de género.
Resultados: El 40% de las mujeres entrevistadas indicó que las instituciones no aplicaban medidas efectivas para reducir la desigualdad en el trabajo. Solo el 15% de las instituciones encuestadas incluía una perspectiva de género en sus políticas laborales.
Conclusiones: A pesar de la existencia de leyes que promueven la igualdad en Brasil, faltan acciones concretas para su implementación y supervisión, lo que perpetúa las desigualdades laborales.

Gómez, P. C. (2021). **Título:** *Desigualdad de género en el sector educativo público: estudio de caso en el Municipio de Quito.* **Universidad:** Universidad Central del Ecuador
Objetivo general: Evaluar la desigualdad de género en el sector público educativo del Municipio de Quito, considerando las condiciones salariales, la representación en cargos directivos y el acceso a beneficios.
Metodología: Estudio descriptivo de corte cuantitativo utilizando datos estadísticos oficiales y encuestas aplicadas a 300 trabajadores del sector educativo público.
Resultados: El 68% de los cargos directivos del sector educativo estaban ocupados por hombres, mientras que el 75% de las mujeres manifestó sentirse excluida en procesos de toma de decisiones. También se identificó un 20% de brecha salarial en favor de los hombres.
Conclusiones: La desigualdad salarial y de representación en liderazgo siguen siendo problemáticas significativas en el Municipio de Quito. Se necesitan medidas efectivas para garantizar mayor equidad.

Pérez, J. F. (2016). **Título:** *Equidad de género en la administración pública del sistema educativo en Colombia.* **Universidad:** Universidad Nacional de Colombia
Objetivo general: Evaluar los avances y desafíos en la promoción de la equidad de género en las instituciones educativas públicas colombianas.
Metodología: Investigación documental y

revisión estadística de datos oficiales, además de 20 entrevistas semiestructuradas con directivos del sector educativo. **Resultados:** Solo el 31% de las instituciones públicas contaba con políticas claras para fomentar la equidad de género. Además, el 44% de las mujeres en cargos medios expresó barreras en el acceso a oportunidades de promoción. **Conclusiones:** Se requiere fortalecer la implementación de políticas públicas inclusivas y superar los sesgos socioculturales que afectan la participación de las mujeres en roles de liderazgo en Colombia.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Vargas, M. T. (2020). **Título:** *Brechas de género en el ámbito laboral en el sector público peruano*. **Universidad:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos **Objetivo general:** Analizar las brechas de género existentes en las instituciones públicas del Perú, con énfasis en las condiciones salariales, de promoción laboral y acceso a la toma de decisiones. **Metodología:** Estudio cuantitativo de carácter descriptivo, basado en datos estadísticos proporcionados por el INEI y encuestas aplicadas a 200 trabajadoras y trabajadores de diversas instituciones públicas. **Resultados:** El 64% de las trabajadoras percibió un trato desigual en comparación con sus compañeros hombres, sobre todo en términos de promoción laboral. El 31% de los cargos de liderazgo estaban ocupados por mujeres. **Conclusiones:** Las brechas de género persisten en el sector público peruano debido a la falta de implementación de políticas efectivas de igualdad y la prevalencia de estereotipos de género en los entornos laborales.

Quispe, R. A. (2018). **Título:** *Desigualdad de género y brecha salarial en el sector educativo público en Perú*. **Universidad:** Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. **Objetivo general:** Determinar las brechas salariales y las diferencias laborales por género en el sector educativo público en Perú. **Metodología:** Investigación cuantitativa mediante análisis econométrico de los datos salariales del Ministerio de Educación y encuestas a un grupo de 250 docentes públicos de Cusco. **Resultados:** Las mujeres ganaban en promedio un 20% menos que los hombres en cargos equivalentes. Solo el 18% de los puestos directivos dentro de las instituciones públicas educativas eran ocupados por mujeres. **Conclusiones:** La desigualdad salarial y la limitada representación femenina en los cargos de liderazgo se deben

a barreras estructurales en el sector educativo público, relacionadas con prejuicios de género y políticas poco inclusivas.

Chacón, F. M. (2021). **Título:** *Representación femenina en cargos directivos dentro de las instituciones educativas públicas en Lima Metropolitana*. **Universidad:** Pontificia Universidad Católica del Perú. **Objetivo general:** Examinar los factores que influyen en la baja representación de mujeres en cargos de dirección en las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana. **Metodología:** Estudio cualitativo, con entrevistas en profundidad a 30 mujeres que trabajan en instituciones educativas públicas y análisis documental de políticas del Ministerio de Educación. **Resultados:** El 70% de las entrevistadas expresó haber experimentado barreras invisibles en su carrera profesional, relacionadas con prejuicios de género y falta de capacitación específica. Solo el 26% de los cargos directivos estaban ocupados por mujeres. **Conclusiones:** Las mujeres enfrentan obstáculos significativos para alcanzar cargos de liderazgo debido a estereotipos culturales y la falta de implementación de políticas integrales de equidad de género en las instituciones públicas.

Huamaní, J. K. (2019). **Título:** *Condiciones laborales y discriminación de género en la Dirección Regional de Educación de Puno*. **Universidad:** Universidad Nacional del Altiplano. **Objetivo general:** Identificar los factores que perpetúan la discriminación de género dentro de la Dirección Regional de Educación de Puno y analizar sus implicancias en las condiciones laborales de mujeres trabajadoras. **Metodología:** Investigación descriptiva con enfoque mixto, utilizando encuestas y entrevistas semiestructuradas aplicadas a 100 trabajadores de la institución. **Resultados:** El 58% de las trabajadoras mujeres reportaron haber experimentado trato desfavorable relacionado con su género en términos de distribución de funciones y evaluaciones de desempeño. **Conclusiones:** La discriminación laboral por género sigue presente en la Dirección Regional de Educación de Puno, afectando tanto el desarrollo profesional de las trabajadoras como el clima laboral institucional.

López, C. T. (2018). **Título:** *Equidad de género en las políticas laborales del sector público peruano*. **Universidad:** Universidad Nacional de Trujillo. **Objetivo general:** Evaluar cómo se implementan las políticas laborales con enfoque de género en el sector público peruano, con énfasis en la igualdad de oportunidades y representación femenina. **Metodología:** Investigación documental y entrevistas a 50 trabajadoras del sector público en Trujillo, complementado con análisis de normativas nacionales sobre igualdad de género. **Resultados:** Solo el 22% de las instituciones públicas evaluadas tenían políticas claras para garantizar la equidad de género. El 63% de las trabajadoras consideró que las medidas existentes no eran suficientes para reducir las desigualdades. **Conclusiones:** A pesar de la existencia de leyes promotoras de igualdad, su falta de implementación efectiva limita el impacto de dichas normativas en el ámbito laboral público.

2.2 Base Teóricas

2.2.1. *Desigualdad Laboral de Género*

2.2.1.1 *Conceptualización*

La **desigualdad laboral de género** se define como la distribución desigual de oportunidades, condiciones y beneficios laborales entre hombres y mujeres en un determinado contexto laboral, basada en normas socioculturales, discriminación estructural y sesgos de género (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). Esta desigualdad se manifiesta en múltiples dimensiones, incluyendo la segregación ocupacional, la brecha salarial, la subrepresentación femenina en puestos de liderazgo y la falta de acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional (Pérez & López, 2019).

2.2.1.2 *Teorías Desigualdad Laboral de Género.*

Teoría de la Segregación Ocupacional- Rosemary Crompton (1999)

La teoría de la segregación ocupacional estudia cómo el mercado laboral divide el acceso y la participación de las personas en función del género, distribuyendo a hombres y mujeres en sectores y ocupaciones jerarquizadas según estereotipos y normas culturales. Este

concepto se fundamenta en la existencia de desigualdades estructurales, políticas y socioculturales que limitan las oportunidades laborales en función del género, lo que perpetúa prácticas sistémicas de exclusión y desigualdad.

Conceptualización

La **segregación ocupacional** se refiere a la forma en que hombres y mujeres son distribuidos de manera desigual en diferentes ocupaciones y niveles jerárquicos dentro del mercado laboral. Crompton (1999) conceptualiza esta dinámica desde dos dimensiones fundamentales:

1. **Segregación horizontal:** Describe la predominancia de géneros específicos en ocupaciones determinadas. Por ejemplo, las mujeres suelen estar concentradas en sectores como la docencia, el cuidado o los servicios, mientras que los hombres predominan en empleos técnicos o industriales.
2. **Segregación vertical:** Explica cómo, incluso dentro de una misma ocupación, las mujeres suelen ocupar posiciones de menor estatus y remuneración en comparación con los hombres, quienes tienen mayores posibilidades de acceder a puestos ejecutivos o de alta dirección.

La teoría también subraya que esta segregación no ocurre por casualidad, sino que es el resultado de estructuras históricas y culturales que refuerzan asignaciones de roles basados en el género, limitando el acceso equitativo a oportunidades laborales y de desarrollo profesional.

Características del modelo

1. **Desigualdad estructural:** La sociedad otorga a hombres y mujeres roles diferenciados en base a creencias tradicionales, lo que influye en sus oportunidades educativas y laborales desde una edad temprana. Estas construcciones sociales impactan directamente en el tipo de trabajos a los que aspiran y acceden las mujeres.
2. **Estereotipos de género:** La segregación ocupacional se basa en la percepción de que ciertos trabajos son "naturales" para un género en particular. Estos estereotipos generan

que profesiones como la enseñanza o la enfermería sean consideradas “femeninas”, mientras que roles en ingeniería o tecnología se asocian con los hombres.

3. **Persistencia de las brechas salariales:** Las ocupaciones dominadas por mujeres tienden a estar menos valoradas económicamente en comparación con empleos de hombres. Además, la falta de acceso a posiciones de liderazgo mantiene a las mujeres en roles con salarios bajos y estancadas en su desarrollo profesional.
4. **Ambiente laboral restrictivo:** Las políticas laborales en muchas organizaciones no están diseñadas para promover la equidad de género. La falta de flexibilidad, las redes de contactos masculinizadas y la ausencia de conciencia institucional sobre discriminación refuerzan este modelo de segregación.
5. **Influencias institucionales y normativas:** Las leyes y regulaciones, así como las políticas públicas, tienden a reproducir desigualdades si no se diseñan específicamente para combatirlas. Esta caracterización refuerza la idea de que el cambio debe provenir de esfuerzos legales y sociales combinados.

Aplicación de la teoría en el Gobierno Regional de Lima-Provincias

En el contexto del **Gobierno Regional de Lima-Provincias**, es posible observar la **teoría de la segregación ocupacional** tanto en aspectos horizontales como verticales del mercado laboral público. Las barreras institucionales, los estereotipos y la falta de equidad en las políticas internas de esta entidad contribuyen a mantener desigualdades de género.

1. Segregación horizontal:

En el ámbito laboral del Gobierno Regional de Lima-Provincias, las mujeres están sobrerrepresentadas en roles administrativos o en áreas relacionadas con apoyo técnico, mientras que los hombres predominan en áreas técnicas, de infraestructura y gestión presupuestaria. Las mujeres se encuentran involucradas mayormente en trabajos relacionados con el cuidado y la atención al público, lo que perpetúa su ubicación en empleos tradicionalmente asociados a estereotipos de género.

2. Segregación vertical:

En cargos de liderazgo, como supervisión, dirección o gestión de programas regionales, la representación femenina es significativamente menor. Esto se debe en parte a barreras como la discriminación implícita, redes de contactos masculinizadas y falta de políticas inclusivas que promuevan la equidad en procesos de selección y promoción interna.

3. Brechas salariales y de responsabilidad:

Aunque las mujeres pueden acceder a los mismos puestos que los hombres en teoría, en la práctica enfrentan mayores obstáculos para lograr el ascenso a cargos donde se concentra el poder de decisión y los mejores salarios. Esto puede observarse en estructuras jerárquicas rígidas dentro de esta institución regional.

Conclusiones

La **teoría de la segregación ocupacional** proporciona un marco valioso para analizar cómo la desigualdad de género se perpetúa en entornos laborales como el Gobierno Regional de Lima-Provincias. La evidencia empírica sugiere que persisten barreras estructurales y culturales que marginan a las mujeres de ciertos espacios laborales clave, limitando tanto su participación en una gama más amplia de ocupaciones como su acceso a cargos de liderazgo.

Para superar dicha segregación, es fundamental implementar políticas inclusivas que promuevan la equidad de género, como programas de capacitación, cuotas de género para cargos directivos, procesos de selección y promoción transparentes, y medidas para conciliar la vida laboral y familiar. Estas acciones deberán acompañarse de iniciativas de sensibilización para transformar las normas y roles de género que siguen limitando el acceso equitativo al empleo.

2.2.1.3 Teoría del Capital Humano - Theodore Schultz en 1961 y ampliada posteriormente por Gary Becker en 1964.

La **teoría del capital humano** enfatiza cómo las personas, a través de la educación, experiencia, habilidades y capacidades, invierten en su desarrollo para mejorar su productividad y, por ende, incrementar su rendimiento económico en el mercado laboral. Esta teoría supone que las diferencias en los niveles de ingreso, productividad y empleo entre los individuos se derivan en gran medida de las variaciones en sus inversiones en educación, capacitación y otras formas de desarrollo personal.

La teoría del capital humano fue desarrollada principalmente por **Theodore Schultz en 1961** y ampliada posteriormente por **Gary Becker en 1964**. Schultz introdujo este concepto al analizar cómo los individuos transforman sus habilidades y conocimientos en activos productivos que contribuyen tanto al crecimiento económico individual como al de la sociedad. Por su parte, Becker refinó la teoría y la aplicó a diversos aspectos del mercado laboral, destacando la importancia de las inversiones en educación y experiencia como determinantes clave de la productividad y los ingresos.

Conceptualización

El término **capital humano** se refiere a los conocimientos, habilidades, competencias y otras características adquiridas por las personas que son relevantes para su desempeño económico en la sociedad (Becker, 1964). Desde la perspectiva de la teoría, el capital humano es una forma de **capital intangible** que resulta de las inversiones en educación, formación profesional, salud y experiencia laboral. Mientras que el capital físico (como maquinaria o equipos) incrementa la capacidad de producción empresarial, el capital humano actúa como el recurso que mejora la productividad y la innovación, tanto a nivel individual como organizacional.

La teoría parte de tres postulados básicos:

1. Los individuos invierten en sí mismos, principalmente a través de educación, capacitación y experiencia laboral, para mejorar sus habilidades.
2. Esta inversión conlleva un costo presente (dinero, tiempo y esfuerzo), pero se espera que genere mayores ingresos y ganancias en el futuro.

3. Las diferencias en los ingresos y las oportunidades económicas se explican en parte por diferencias en el nivel de capital humano acumulado.

Características del modelo

1. **Inversiones en educación y formación:** La teoría resalta que la mayor parte del capital humano se acumula a través de la educación formal (escuela, universidad, posgrados) y la formación profesional (cursos especializados, programas laborales). Este proceso fomenta el desarrollo de habilidades aplicables a demandas del mercado laboral.
2. **Salud como inversión:** Un estado de salud adecuado también es considerado parte del capital humano, ya que una fuerza laboral saludable es más productiva y obtiene mayores oportunidades.
3. **Experiencia laboral como fuente de capital humano:** El conocimiento práctico acumulado con el tiempo aporta competencias específicas que incrementan la productividad de los trabajadores. El concepto de "aprendizaje en el trabajo" destaca que las empresas también son espacios clave para enriquecer el capital humano.
4. **Relación entre educación y productividad:** Según Becker (1964), las habilidades humanas mejoradas tienen una relación directa con el desempeño laboral. Un mayor nivel educativo o de habilidades tiende a correlacionarse con ingresos más altos debido a su impacto positivo en la producción y competitividad.
5. **Diferencias en retorno de inversión:** Existen disparidades en los beneficios obtenidos del capital humano dependiendo de factores externos, como género, lugar de residencia, acceso a oportunidades educativas, y discriminación laboral, lo que genera brechas entre distintos grupos sociales.
6. **Teoría económica de costos y beneficios:** La teoría se basa en la racionalidad económica: los individuos realizan estas inversiones personales considerando costos (matrículas, tiempo) versus los beneficios futuros (mayores ingresos, estabilidad laboral).

Aplicación de la teoría en el Gobierno Regional de Lima-Provincias

La aplicación de la teoría del capital humano al ámbito del Gobierno Regional de Lima-Provincias permite analizar cómo las competencias y capacidades de los trabajadores, tanto en

niveles administrativos como técnicos, impactan en la ejecución de políticas públicas y en el desarrollo de la región.

Inversión en educación y formación profesional:

En el Gobierno Regional de Lima-Provincias, la acumulación de capital humano resulta fundamental para fortalecer la calidad de los servicios públicos y el diseño de políticas regionales. Por ejemplo, los programas de formación en gestión pública, planificación estratégica y administración para el personal de diversas áreas ayudan a mejorar las competencias necesarias para cumplir con las demandas del gobierno y del ciudadano. Sin embargo, las desigualdades en el acceso a la capacitación profesional limitan el desarrollo eficiente de las operaciones y la equidad en las oportunidades laborales dentro de esta institución.

Diferencias de género y brechas salariales:

El Gobierno Regional es un microcosmos donde las desigualdades de género también reflejan diferencias en el capital humano. A pesar de que hombres y mujeres puedan tener niveles de educación similares, a menudo las mujeres tienen menor posibilidad de acceder a cargos de liderazgo y a oportunidades de capacitación continua debido a barreras estructurales y culturales, lo que perpetúa una segregación vertical en el ámbito laboral público.

Experiencia laboral como activo del gobierno regional:

La duración y calidad de la experiencia laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional de Lima-Provincias es una fuente clave de capital humano. Los funcionarios con más años en la institución poseen un conocimiento acumulado que contribuye a la continuidad de los proyectos y la reducción de errores en la gestión pública. Sin embargo, la falta de incentivos adecuados para fortalecer estas capacidades puede llevar a la ineficiencia y estancamiento del desarrollo regional.

Impacto en el desarrollo regional:

Un gobierno con un capital humano sólido y bien formado es crucial para atender las necesidades de la región. Por ejemplo, el personal experimentado y capacitado en programas de planificación urbana e infraestructura es indispensable para ejecutar proyectos que reduzcan las brechas de acceso a servicios básicos en las provincias de la región de Lima.

Conclusiones

La teoría del capital humano, desarrollada por Schultz (1961) y Becker (1964), sigue siendo un marco teórico relevante para comprender el funcionamiento y las desigualdades del mercado laboral, tanto en el ámbito privado como público. Aplicada al contexto del Gobierno Regional de Lima-Provincias, se observa que:

1. Existe la necesidad de fortalecer las inversiones en educación y capacitación del personal público para incrementar la eficiencia, productividad y calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.
2. Las brechas de género y las limitaciones en las oportunidades de capacitación no solo afectan a los empleados de la institución, sino que también tienen impactos adversos en el desarrollo integral de la región.
3. Implementar estrategias basadas en la teoría del capital humano puede generar retornos significativos a largo plazo, no solo en términos de capacidades laborales, sino también en el bienestar de las comunidades atendidas por el Gobierno Regional.

En conclusión, para maximizar el capital humano en esta entidad, es fundamental promover políticas inclusivas, reforzar esquemas de formación técnica y profesional, y crear mecanismos para retener el talento, con la meta de generar un impacto positivo y sostenible en el desarrollo regional.

2.2.1.4 Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral - Doeringer y Piore (1971),

La **teoría de la segmentación del mercado laboral** postula que el mercado laboral no es homogéneo ni equitativo, sino que está dividido en segmentos o sectores que ofrecen oportunidades y condiciones laborales desiguales. Este concepto destaca que las diferencias en salarios, prestaciones y estabilidad no dependen únicamente de las habilidades y cualificaciones de los trabajadores, sino de las estructuras sociales y económicas que crean barreras de acceso entre los distintos segmentos del mercado laboral.

La teoría de la segmentación del mercado laboral fue desarrollada por varios economistas como Doeringer y Piore (1971), quienes en su obra *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* analizaron las dinámicas de los mercados laborales internos y externos. Este enfoque surgió como una crítica a la teoría neoclásica del mercado laboral, que sostenía que las diferencias en salarios y empleo se explicaban únicamente por la oferta y demanda. Doeringer y Piore argumentaron que los mercados laborales operan bajo reglas sociales, políticas e institucionales que segmentan a los trabajadores en grupos con acceso diferenciado a empleos de calidad.

Conceptualización

La teoría de la segmentación del mercado laboral se basa en la idea de que el empleo está estructurado en diferentes segmentos, cada uno con reglas de funcionamiento, patrones de acceso y condiciones laborales distintas. Según Doeringer y Piore (1971), los mercados laborales están organizados principalmente en dos sectores:

1. **Mercado laboral primario:** Se caracteriza por empleos bien remunerados, estables y con seguridad laboral, además de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y acceso a beneficios. Estos trabajos suelen estar relacionados con sectores organizados formalmente y protegidos por sindicatos o regulaciones laborales.
2. **Mercado laboral secundario:** Incluye empleos mal remunerados, inestables, de baja calidad y pocas oportunidades de crecimiento. Estos trabajos están vinculados frecuentemente a la informalidad y a sectores con mecanismos de contratación más flexibles que excluyen a los trabajadores de protecciones básicas.

La segmentación no solo responde a factores económicos, sino también a dinámicas sociales, culturales e institucionales que afectan quiénes tienen acceso a los diferentes segmentos del mercado laboral. Entre estas dinámicas se encuentran elementos como el género, la edad, el nivel educativo, la etnicidad y la clase social, lo que contribuye a perpetuar desigualdades estructurales.

Características del modelo

1. Dualismo del mercado laboral:

La teoría divide el mercado en dos segmentos principales (primario y secundario), donde las oportunidades y beneficios difieren ampliamente. El mercado primario es exclusivo y ofrece ventajas significativas, mientras que el secundario es accesible, pero precario.

2. Discriminación estructural:

Grupos vulnerables como mujeres, jóvenes, adultos mayores o minorías tienen mayores probabilidades de quedar rezagados en el mercado secundario debido a factores socioculturales y barreras institucionales.

3. Movilidad limitada:

La teoría resalta que existe poca movilidad entre los dos segmentos. Los trabajadores del mercado secundario tienen dificultades para trasladarse al mercado primario, aun si mejoran su educación o habilidades. Esto se debe a restricciones estructurales, como estigmas sociales y falta de contactos en redes laborales sólidas.

4. Reglas internas en los mercados laborales primarios:

Las empresas del mercado primario tienen sistemas internos (por ejemplo, sistemas de ascenso o promoción) que privilegian a quienes ya forman parte de él, lo que dificulta el acceso a nuevos trabajadores provenientes del mercado secundario.

5. Influencia de políticas públicas e instituciones:

Políticas inadecuadas o ausentes para promover la igualdad de oportunidades pueden reforzar la segmentación del trabajo y consolidar la precariedad en el empleo.

Aplicación de la teoría en el Gobierno Regional de Lima-Provincias

En el contexto del Gobierno Regional de Lima-Provincias, la teoría de la segmentación del mercado laboral ayuda a entender cómo se estructuran los empleos en esta institución y cómo las dinámicas internas reflejan las desigualdades sociales y económicas más amplias en la región.

1. Mercado primario dentro del Gobierno Regional:

- Los empleos relacionados con la administración pública, posiciones de gerencia o dirección, y contratos bajo regímenes estables (como el Decreto Legislativo 276 o 728) pueden considerarse parte del mercado primario. Estos roles ofrecen estabilidad, salarios más altos y acceso a beneficios como pensiones, bonos y vacaciones.
- Trabajadores con mayor capital social, experiencia previa en el sector público o vinculaciones políticas tienden a concentrarse en este segmento laboral, lo que mantiene patrones de exclusión para quienes están fuera de estas redes.

2. Mercado secundario dentro del Gobierno Regional:

- Los trabajadores con contratos temporales, como los contratados bajo el régimen CAS (Contratación Administrativa de Servicios) o aquellos con empleos informales en servicios externos (limpieza, mantenimiento, seguridad), forman parte del mercado laboral secundario. Estos roles suelen ser precarios, con bajos salarios, sin beneficios laborales plenos y con alta inestabilidad.
- En este segmento también confluyen las mujeres y jóvenes trabajadores, quienes enfrentan barreras adicionales como la discriminación de género y la falta de políticas públicas inclusivas.

3. Limitaciones de movilidad:

Dentro del Gobierno Regional, los trabajadores del segmento secundario tienen pocas posibilidades de acceder a empleos del segmento primario debido a prácticas de contratación que favorecen la permanencia de personal ya establecido en el servicio público. Las barreras educativas, la falta de programas de capacitación y la carencia de políticas inclusivas refuerzan esta dinámica.

4. Factores socioculturales:

Las normas de género y los estereotipos también perpetúan la segmentación. A menudo, las mujeres son relegadas a trabajos secundarios o administrativos con menor remuneración, mientras que los hombres tienen mayor representación en posiciones de liderazgo.

Conclusiones

La segmentación del mercado laboral en el Gobierno Regional de Lima-Provincias refleja las dinámicas estructurales de exclusión y desigualdad que afectan tanto a hombres como a mujeres dentro del sector público. La existencia de un mercado dual (segmentos primario y secundario) genera una organización jerárquica de los empleos que impone barreras de acceso a los trabajadores en condiciones precarias. Sin políticas públicas adecuadas, como planes de capacitación, programas de movilidad laboral y medidas de igualdad de género, se perpetúan estas desigualdades.

Para superar estas limitaciones, es necesario:

- Diseñar políticas laborales inclusivas que amplíen las oportunidades de los trabajadores del segmento secundario para acceder a mejores empleos.
- Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional para personal CAS u otros trabajadores en condiciones de precariedad.
- Generar políticas de igualdad de género que fomenten la representación equitativa en cargos directivos y en el acceso a mejores posiciones laborales.

La teoría de la segmentación del mercado laboral brinda un marco teórico valioso para analizar la dinámica laboral del Gobierno Regional, mostrando que las desigualdades laborales no son meramente el resultado de habilidades individuales, sino de estructuras más amplias que deben transformarse para lograr una verdadera inclusión laboral.

2.2.2 Teorías sobre las dimensiones de la Desigualdad laboral de Género.

2.2.2.2 Dimensión acceso a oportunidades laborales

La dimensión de acceso a oportunidades laborales se centra en analizar las diferencias en la posibilidad de acceso y progreso dentro del mercado laboral de diversos grupos de personas, especialmente entre hombres y mujeres. Este enfoque se utiliza para identificar y comprender los factores estructurales, sociales y culturales que perpetúan la desigualdad laboral, en particular la desigualdad de género.

Teoría del Techo de Cristal - Morrison y Von Glinow (1990)

La teoría del techo de cristal se centra en el análisis de las barreras invisibles que impiden el acceso de las mujeres y otros grupos marginados a posiciones de liderazgo, toma de decisiones y altos cargos dentro de las organizaciones, a pesar de tener las competencias, cualificaciones y experiencia necesaria. Este concepto ha sido desarrollado para explicar uno de los fenómenos más persistentes en la desigualdad laboral de género, mostrando cómo las estructuras organizativas y las normas culturales limitan el crecimiento profesional de ciertos sectores de la población.

En el contexto de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima-Provincias, la teoría del techo de cristal resulta particularmente importante para entender las dinámicas de desigualdad de género en el acceso a cargos jerárquicos y de toma de decisiones dentro del sistema público.

El término "techo de cristal" fue acuñado por primera vez en la década de 1970 por investigadores de género y popularizado en 1986 por la revista *Wall Street Journal* en un informe que estudiaba las barreras que enfrentaban las mujeres al intentar ascender en el ámbito laboral. Posteriormente, autores como Morrison y Von Glinow (1990) expandieron el concepto en estudios sobre la exclusión de las mujeres y minorías en cargos directivos. La teoría se

consolidó como un marco para comprender cómo las desigualdades estructurales y socioculturales perpetúan la exclusión en los espacios de poder, pese a los avances en otros aspectos de la equidad laboral.

Conceptualización

El techo de cristal se define como las barreras invisibles que limitan el acceso y las posibilidades de ascenso de las mujeres y otros grupos subrepresentados en el mercado laboral, particularmente en espacios de liderazgo, dirección y alta gerencia. Estas barreras no están formalmente escritas en reglamentos o políticas explícitas, pero operan de manera estructural a través de normas no escritas, prácticas discriminatorias, estereotipos de género, falta de redes de apoyo y sesgos organizativos.

En el ámbito del análisis de género, el techo de cristal refleja cómo las desigualdades no están relacionadas únicamente con la capacidad, el esfuerzo o las cualificaciones de las trabajadoras, sino con sistemas organizativos, culturales e históricos que benefician a ciertos grupos (principalmente hombres) mientras excluyen a otros.

Características del Modelo

1. Barreras invisibles pero persistentes:

El techo de cristal se caracteriza por ser una barrera **no explícita**; es decir, no existen leyes ni normas visibles que prohíban a las mujeres alcanzar cargos directivos, pero las prácticas, criterios informales y estructuras de poder operan para excluirlas de manera sistemática.

2. Sesgos de género:

Los estereotipos de género refuerzan que los hombres sean percibidos como "líderes naturales", mientras que las mujeres son vistas como menos aptas para ocupar roles de

toma de decisiones. Esto genera desigualdades en los procesos de selección y promoción.

3. **Reducción de movilidad vertical:**

Aunque las mujeres pueden ingresar al mercado laboral y ocupar posiciones operativas y medias dentro de las organizaciones, tienen dificultades para ascender a cargos estratégicos debido a estas barreras invisibles.

4. **Doble carga laboral:**

Una característica que afecta de manera significativa el ascenso profesional de las mujeres es la "doble carga laboral", asociada a su responsabilidad desproporcionada en las tareas domésticas y de cuidado familiar, lo que limita su disponibilidad para asumir cargos con mayores exigencias.

5. **Relación con estructuras organizativas:**

El techo de cristal no es un problema aislado del mercado laboral, sino que está vinculado estrechamente con **estructuras organizativas** que perpetúan dinámicas de exclusión, estableciendo métodos de selección o promoción que no tienen en cuenta la diversidad de género.

6. **Brecha de representación:**

Los espacios con liderazgo masculino predominante perpetúan la estructura, ya que los directivos tienden a favorecer a perfiles afines (otros hombres) al momento de seleccionar o promover personal, excluyendo de manera indirecta a las mujeres.

Aplicación de la Teoría al Gobierno Regional de Lima-Provincias

En el contexto del Gobierno Regional de Lima-Provincias, la Teoría del Techo de Cristal permite comprender cómo las dinámicas estructurales y culturales limitan el acceso de las mujeres, particularmente en la Dirección de Educación, a posiciones de liderazgo o cargos estratégicos. Aunque las mujeres representan un porcentaje significativo del personal técnico

y profesional en áreas relacionadas con la educación, su presencia en altos cargos de dirección y toma de decisiones es limitada.

1. Sesgos en la selección y promoción:

Existen prácticas institucionales que, aunque aparentemente neutras, afectan de manera desproporcionada a las mujeres. Por ejemplo, criterios de selección poco objetivos y redes informales de poder, dominadas por hombres, tienden a excluirlas de los altos cargos. A pesar de que muchas de ellas cuentan con las competencias y experiencia necesarias, el acceso a estos puestos es restringido debido a normativas no escritas que tienden a perpetuar el liderazgo masculino.

2. Doble carga laboral:

En la región, las mujeres trabajadoras enfrentan no solo los retos del ámbito laboral, sino también las responsabilidades domésticas y de cuidado. Esta doble carga reduce su disponibilidad para participar en procesos de capacitación, reuniones o actividades fuera del horario, limitando sus posibilidades de postular a cargos de mayor responsabilidad dentro de la Dirección de Educación.

3. Ausencia de políticas inclusivas:

El Gobierno Regional carece de políticas efectivas que busquen fomentar la inclusión de las mujeres en espacios de liderazgo. Por ejemplo, no existen estrategias claras para garantizar la igualdad en los procesos de promoción ni normativas que incentiven la presencia femenina en niveles jerárquicos superiores.

4. Brechas de representación:

Aunque las mujeres tienen una participación significativa en docencia y cargos operativos, su acceso a posiciones estratégicas dentro de la dirección —por ejemplo, como gerentes o directoras regionales— es mínimo. Esto se explica no solo por la falta de oportunidades, sino también por barreras estructurales que ellas encuentran en el camino, como la tendencia a priorizar candidatos masculinos para estos cargos.

5. Reproducción de estereotipos en el ámbito administrativo:

Dentro del sistema público, persiste la idea de que las habilidades de liderazgo y gestión están más asociadas a los hombres, mientras que el rol de las mujeres sigue vinculado a aspectos de soporte administrativo o tareas secundarias.

Conclusiones

La Teoría del Techo de Cristal permite analizar cómo, en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima-Provincias, las mujeres enfrentan barreras estructurales que limitan su acceso a oportunidades de liderazgo. A pesar de los avances en la incorporación de mujeres en el ámbito laboral, persisten dinámicas de exclusión sostenidas por normas culturales, prácticas organizativas y sesiones institucionalizadas que afectan su ascenso profesional.

Entre las principales conclusiones se destacan:

1. El techo de cristal no es una barrera explícita, sino que opera de manera indirecta y silenciosa a través de prácticas, normativas organizativas y sesgos de género que continúan limitando el rol de las mujeres en altos cargos.
2. A pesar de contar con las cualificaciones y capacidades necesarias, las mujeres suelen ser excluidas de los cargos de más alta jerarquía y representación, especialmente en áreas estratégicas como la planificación educativa.

3. Es fundamental implementar políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades y establezcan medidas específicas para garantizar la representación equilibrada de género en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.
4. Se deben diseñar programas de capacitación con enfoque de género e igualdad, dirigidos tanto a mujeres como a hombres, para romper los estereotipos culturales que limitan a las trabajadoras dentro de la organización.
5. Promover sistemas de selección y ascenso basados en competencia y méritos, eliminando prácticas que favorezcan el favoritismo o las redes informales de poder dominadas por hombres.

En conclusión, derribar el "techo de cristal" no solo permitiría mejorar la representación femenina en espacios de liderazgo, sino que también podría incrementar la eficiencia administrativa y la equidad institucional dentro de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima-Provincias.

2.2.2.3 Dimensión de las Condiciones laborales

La dimensión de las condiciones laborales se refiere al conjunto de factores y características que definen la calidad del empleo en un entorno laboral, incluyendo aspectos como salarios, beneficios, estabilidad, horario, ambiente de trabajo y posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal. Dentro del análisis de género, estudiar las condiciones laborales es clave para comprender cómo estas impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres, y cómo se perpetúan desigualdades estructurales en el ámbito profesional.

En el contexto de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima-Provincias, esta dimensión adquiere relevancia para analizar cómo las mujeres enfrentan situaciones laborales menos favorables en comparación con sus pares hombres debido a estructuras organizativas y sesgos culturales.

Teoría de la Discriminación Laboral - Arrow (1973) y Phelps (1972)

La Teoría de la Discriminación Laboral surge como un marco teórico para analizar las desigualdades existentes en el mercado laboral, asignadas no a diferencias en competencias, capacidades o productividad, sino a características personales como el género, edad, etnia, discapacidad u otros factores que operan como bases de prejuicios en las relaciones laborales. En el contexto de género, esta teoría permite entender cómo las mujeres enfrentan barreras sistemáticas no justificadas por los méritos objetivos, sino por sesgos estructurales y culturales.

En la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima-Provincias, la discriminación laboral de género se manifiesta principalmente a través de la desigualdad salarial, la asignación desigual de roles de liderazgo y la precarización laboral de ciertas categorías en las que predominan mujeres. La Teoría de la Discriminación Laboral aborda estos temas desde una perspectiva económica y sociológica, destacando cómo estas prácticas reflejan los desequilibrios de poder y las normas culturales.

La base teórica de la discriminación laboral fue planteada inicialmente por Gary S. Becker en su obra *The Economics of Discrimination* (1957). Según Becker, la discriminación deriva de los prejuicios personales de los empleadores, compañeros de trabajo o clientes, quienes asignan diferentes valores a los trabajadores en base a características no relacionadas con su productividad. Esta premisa ha sido ampliada por economistas y sociólogos a lo largo de los años para incluir factores estructurales e institucionales.

Enfoques posteriores, como los de Arrow (1973) y Phelps (1972), introdujeron el concepto de discriminación estadística, explicando que las decisiones laborales en ocasiones se basan en estereotipos generalizados o en percepciones grupales, y no necesariamente en evaluaciones individuales. En el campo de género, Reskin y Padavic (1994) profundizaron en las desigualdades entre hombres y mujeres, señalando que las mujeres enfrentan discriminación directa e indirecta que repercute en su acceso a empleos de calidad y en sus condiciones laborales.

Conceptualización

La teoría de la discriminación laboral analiza cómo las diferencias en el tratamiento laboral entre hombres y mujeres se deben más a prejuicios y estructuras discriminatorias que a factores objetivos como la productividad o mérito. Esto incluye prácticas como:

- **Desigualdad salarial:** Las mujeres reciben menores salarios que los hombres por realizar trabajos equivalentes, lo que constituye una de las manifestaciones más claras de discriminación laboral.
- **Segregación ocupacional:** Las mujeres se ven relegadas a sectores o posiciones laborales con menores beneficios, menor prestigio y oportunidades limitadas de desarrollo profesional.
- **Desigualdad en beneficios:** Acceso limitado a prestaciones como bonificaciones, licencias o posibilidades de capacitación, reflejando una exclusión o minimización de su rol dentro del sistema laboral.

Características del Modelo

1. Discriminación directa:

Ocurre cuando los empleadores, colegas o clientes toman decisiones basadas directamente en características personales de los trabajadores, como el género, rechazando o limitando a un grupo específico del acceso a mejores oportunidades o condiciones laborales. En el caso de la Dirección de Educación, esta discriminación puede identificarse en procesos de selección, asignación de roles o acceso a promociones profesionales, donde los hombres tienen una ventaja implícita.

2. Discriminación indirecta:

Representa las prácticas aparentemente neutras que generan desventajas desproporcionadas para determinados grupos. Por ejemplo, criterios de evaluación laboral que privilegien mayor disponibilidad horaria, lo cual tiende a excluir a mujeres responsables de tareas familiares.

3. **Diferenciación salarial por género:**

La práctica de otorgar menores salarios a las trabajadoras mujeres, incluso en casos de equivalencia de responsabilidades o funciones, refleja una valoración menor de su trabajo en comparación con el realizado por los hombres.

4. **Segmentación en roles laborales:**

Las mujeres suelen ser asignadas a roles administrativos, de soporte o educativos con bajos niveles jerárquicos, mientras que los hombres ocupan roles técnicos o de liderazgo con mejores beneficios y oportunidades de desarrollo.

5. **Estereotipos de género:**

Muchas decisiones laborales están influenciadas por creencias arraigadas sobre lo que las mujeres son aptas para hacer. Esto perpetúa la asignación desproporcionada de roles y crea barreras para que las mujeres puedan desarrollar plenamente su carrera profesional.

Aplicación de la Teoría de la Discriminación Laboral al Gobierno Regional de Lima-Provincias

En la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima-Provincias, la discriminación laboral de género se puede observar en varias dimensiones de las relaciones laborales y condiciones de trabajo:

1. Brecha Salarial de Género:

Las trabajadoras mujeres tienden a recibir remuneraciones menores en comparación con sus colegas hombres en puestos similares. Esto puede atribuirse a la desvaloración del trabajo realizado por mujeres y a la asignación de espacios laborales considerados como "menos estratégicos". Por ejemplo, los hombres tienen mayor representación en puestos de liderazgo, mientras que las mujeres dominan roles pedagógicos o administrativos menos remunerados.

2. Distribución desigual en espacios de poder:

A pesar de que las mujeres constituyen la mayoría en el sector educativo, su representación en cargos de dirección o toma de decisiones es limitada. Esto ocurre debido a prejuicios institucionalizados que priorizan a los hombres como figuras de liderazgo.

3. Falta de acceso a beneficios:

Dentro de los regímenes laborales existentes, las mujeres representan un porcentaje elevado de trabajadoras bajo contratos temporales o de menor estabilidad (por ejemplo, CAS). Esto limita su acceso a beneficios como estabilidad laboral o derechos plenos, lo que refleja una discriminación estructural contra las mujeres dentro de la administración pública regional.

4. Falta de políticas inclusivas:

Aunque se ha avanzado en términos de igualdad, no existen políticas específicas ni normativas locales en la Dirección de Educación que busquen asegurar la equidad en procesos de selección, promoción laboral o acceso a programas de capacitación. Esto perpetúa las prácticas discriminatorias al permitir que operen prejuicios culturales y organizacionales.

5. Responsabilidades familiares y horarios laborales:

La ausencia de programas de conciliación vida-trabajo o flexibilidad horaria impacta particularmente a las mujeres, quienes asumen una mayor carga de cuidado familiar. Esto las limita en procesos de formación profesional, capacitación o postulación a cargos directivos, generando dinámicas discriminatorias indirectas.

Conclusiones

La Teoría de la Discriminación Laboral permite entender cómo las mujeres enfrentan barreras estructurales y culturales dentro de las instituciones públicas, en este caso en el contexto de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima-Provincias. A pesar de representar una mayoría en términos numéricos, las trabajadoras enfrentan desventajas en condiciones laborales, estabilidad, distribución de roles y acceso a beneficios. Entre las conclusiones más importantes destacan:

1. La discriminación laboral en la Dirección de Educación no solo se manifiesta en la desigualdad salarial, sino también en el acceso limitado de las mujeres a beneficios laborales y roles de liderazgo.
2. Las prácticas discriminatorias reflejan normas culturales y organizativas que minimizan el valor de las trabajadoras mujeres, confinándolas a roles de menor importancia estratégica o que perpetúan estereotipos de género.
3. La falta de políticas inclusivas y normativas específicas que busquen evidenciar y corregir estas desigualdades deja a las mujeres en una situación de vulnerabilidad laboral constante.
4. Es urgente implementar políticas inclusivas y de igualdad de oportunidades, tanto en los procesos de selección y promoción laboral como en la estructura general de la Dirección de Educación. Estas deben garantizar transparencia, equidad y eliminación de prácticas discriminatorias tanto directas como indirectas.

Combatir la discriminación laboral de género permitiría no solo mejorar las condiciones laborales de las mujeres, sino también fortalecer la eficiencia y representatividad de la institución en general, promoviendo una visión más equitativa y justa.

2.2.2.4 Dimensión sobre la Participación y representación en la institución

La participación y representación en las instituciones públicas son indicadores cruciales para evaluar la equidad de género en el ámbito laboral. El análisis de esta dimensión no solo aborda el acceso de las mujeres a roles laborales, sino también su nivel de representación en cargos de relevancia, liderazgo y toma de decisiones. En el marco de la tesis *Desigualdad Laboral de Género en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima-Provincias 2024*, esta dimensión es clave para entender cómo las dinámicas laborales perpetúan barreras, estereotipos y prácticas que limitan la inclusión real y equitativa de las mujeres en todos los niveles jerárquicos.

Teoría de la Segmentación Vertical - Rosabeth Moss Kanter (1977)

La Teoría de la Segmentación Vertical también conocida como "Estratificación Organizacional", describe cómo las mujeres enfrentan barreras significativas para acceder a puestos de alta jerarquía dentro de las organizaciones, a pesar de representar una proporción significativa de la fuerza laboral en los niveles operativos y medios. Esta teoría, originada con los aportes de Rosabeth Moss Kanter en su obra *Men and Women of the Corporation* (1977), muestra cómo factores estructurales, socioculturales y de género limitan la movilidad ascendente de las mujeres en entornos laborales, particularmente en instituciones públicas y privadas.

En el contexto de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima-Provincias, la segmentación vertical ofrece un marco para analizar cómo las mujeres, a pesar de ser mayoría en roles laborales dentro del sistema educativo, tienen poca representación en posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Este análisis permite visibilizar las desigualdades que persisten dentro de su estructura organizativa.

Rosabeth Moss Kanter, en su libro *Men and Women of the Corporation* (1977), desarrolló la teoría frente a la observación de cómo las organizaciones están estructuradas de manera que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de poder y las confinan a roles subordinados. Según Kanter, este fenómeno no es resultado de una falta de capacidad o mérito, sino de una combinación de barreras estructurales, estereotipos culturales de género y una falta de voluntad organizacional para promover la equidad en el liderazgo.

La autora señala que la composición organizativa tiene una distribución desigual de poder entre géneros. Las mujeres suelen desarrollarse en "niveles inferiores" de las jerarquías, mientras que los hombres predominan en los niveles superiores, lo cual refleja una distribución vertical estrictamente segmentada por género.

Conceptualización

La teoría de la segmentación vertical establece que existe una segregación jerárquica dentro del mercado laboral y las organizaciones, donde las mujeres enfrentan barreras desproporcionadas para ascender a los niveles superiores. Este fenómeno está ligado a percepciones culturales que clasifican a las mujeres como menos aptas para liderar o gestionar, independientemente de sus méritos profesionales.

En términos conceptuales, Kanter enfatiza que la estructura de poder actúa como un factor multiplicador. Al limitar a las mujeres a roles operativos o administrativos con menor poder e influencia, también se refuerza la percepción de que las mujeres no son aptas o capaces para roles estratégicos. Este fenómeno perpetúa una estructura de liderazgo predominantemente masculina.

Además, la teoría incluye un análisis de las estructuras invisibles de género, donde los sesgos inconscientes, la sobrecarga laboral y las expectativas culturales (como el rol tradicional de las mujeres en el hogar) afectan su acceso a cargos de decisión e impiden su participación plena en la alta jerarquía organizacional.

Características del Modelo

1. Presencia mayoritaria en niveles bajos:

En la segmentación vertical, las mujeres suelen concentrarse en los niveles jerárquicos más bajos y en roles operativos dentro de las organizaciones. Esto refleja una segregación rígida en la que los puestos de mayor poder e influencia están ocupados mayoritariamente por hombres.

2. Roles jerárquicamente marginalizados:

Los roles ocupados por mujeres, aunque esenciales para el funcionamiento de la organización, no forman parte de las decisiones estratégicas o de alto impacto. Esto limita su capacidad para influir en el desarrollo de la institución.

3. Movilidad laboral restringida:

Las mujeres enfrentan barreras estructurales y culturales para acceder a cargos jerárquicos más altos. Estas barreras incluyen sesgos de género, falta de patrocinio, falta de acceso a redes de poder, y desigualdades en el acceso a la capacitación.

4. Estereotipos de liderazgo masculino:

Existe una percepción generalizada de que las características necesarias para liderar (decisión, firmeza, autoridad) están asociadas con los hombres. Esto lleva a que, incluso con credenciales y experiencia equivalentes, las mujeres sean subestimadas en las evaluaciones para cargos de liderazgo.

5. Subrepresentación en la alta dirección:

A pesar de su participación numérica en una institución, las mujeres suelen estar ausentes o subrepresentadas en posiciones de alto nivel jerárquico, como jefaturas, direcciones generales o cargos estratégicos.

6. Impacto de los roles de género:

Las responsabilidades sociales impuestas a las mujeres (como el cuidado del hogar y los hijos) limitan su disponibilidad para las actividades adicionales que pueden ser necesarias para acceder a posiciones de mayor jerarquía.

Aplicación de la Teoría de la Segmentación Vertical en el Gobierno Regional de Lima-Provincias

La aplicación de esta teoría en el contexto de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima-Provincias permite reseñar cómo las estructuras organizativas perpetúan una segmentación jerárquica basada en el género. Aunque las mujeres constituyen la mayoría de la fuerza laboral en el ámbito educativo, su participación activa en los niveles más altos de toma de decisiones institucionales sigue siendo muy limitada.

- **Concentración de mujeres en niveles operativos:**

Las mujeres representan un porcentaje significativo del personal administrativo y docente en la Dirección de Educación. Sin embargo, la mayoría ocupa puestos en las categorías operativas y medias, mientras que los roles de gerencias, direcciones regionales o liderazgos estratégicos están mayoritariamente ocupados por hombres.

- **Barrera de roles estratégicos:**

La distribución jerárquica evidencia que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a cargos de poder dentro de la institución, incluso cuando poseen niveles similares de formación y experiencia en comparación con sus colegas hombres. Esto puede atribuirse a una cultura organizacional que perpetúa estereotipos de género en los procesos de selección y promoción.

- **Impacto de las políticas públicas laborales:**

Aunque las leyes de igualdad de género fomentan la participación de las mujeres, estas no se reflejan plenamente en la realidad organizativa. La Dirección de Educación carece de programas o estrategias específicas para garantizar que las mujeres participen equitativamente en la toma de decisiones y en cargos de liderazgo.

- **Doble impacto de roles familiares y laborales:**

Muchas trabajadoras enfrentan la doble carga laboral de desempeñar su trabajo profesional y cumplir con responsabilidades familiares desproporcionadas. Esto reduce su disponibilidad para asumir tareas adicionales asociadas con la jerarquía superior, como horas extraordinarias, capacitaciones o programas de liderazgo.

- **Ausencia de redes de poder femeninas:**

En la Dirección de Educación, las mujeres tienen menos acceso a redes de patrocinio que facilitan el ascenso profesional. Esto perpetúa la exclusión de las mujeres de los espacios de toma de decisiones.

Conclusiones

1. Persistencia de la segregación vertical:

A pesar de ser mayoría en la fuerza laboral, las mujeres tienen poca representación en los niveles jerárquicos más altos de la Dirección de Educación. Esto refleja la permanencia de dinámicas de segmentación vertical basadas en género.

2. Limitación de la movilidad ascendente:

Las estructuras rígidas dentro de la Dirección de Educación restringen las posibilidades de las mujeres para ascender a cargos estratégicos, lo cual perpetúa un liderazgo masculino predominante.

3. Necesidad de políticas inclusivas:

La Dirección de Educación debe implementar políticas de género que permitan a las mujeres acceder, en igualdad de condiciones, a posiciones de liderazgo. Estas políticas deben incluir criterios objetivos para el ascenso, programas de formación en liderazgo y la eliminación de prejuicios de género.

4. Promoción del cambio cultural organizativo:

La igualdad de género en la representación jerárquica requiere un cambio cultural en la percepción de las capacidades de liderazgo de las mujeres, incluyendo la promoción de su participación activa en espacios de decisión.

2.3 Bases Filosóficas

No se realiza

2.4 Definición de términos Básicos

1. Desigualdad laboral de género:

Hace referencia a la situación en la que, dentro de un ambiente laboral, hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades, derechos, o condiciones de trabajo, especialmente en relación con la distribución de roles, salarios, acceso a recursos y posiciones de liderazgo. En el caso de la Dirección de Educación, este concepto implica identificar cómo el género condiciona el acceso y las condiciones laborales de sus trabajadores.

2. Género:

Se refiere a las construcciones sociales y culturales atribuidas a hombres y mujeres, que establecen roles, comportamientos, actividades y atributos diferenciados dentro de la sociedad. En el ámbito laboral, el concepto de género estudia cómo estas construcciones influyen en las oportunidades, privilegios o desventajas en el trabajo.

3. Brecha de género laboral:

Se define como la diferencia entre hombres y mujeres en aspectos relacionados con el ámbito laboral, como la participación en el empleo, los niveles salariales, la promoción a posiciones de liderazgo o el acceso a beneficios. Esta brecha refleja desigualdades estructurales que afectan especialmente a las mujeres.

4. Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias:

Institución pública encargada de gestionar y supervisar la implementación de políticas educativas en las provincias de Lima. Incluye la planificación, ejecución y evaluación de programas educativos en su jurisdicción. En este contexto, representa el ámbito particular donde se analiza la desigualdad laboral de género.

5. Condiciones laborales:

Hace referencia al conjunto de factores que determinan la situación en la que una persona desempeña su trabajo, incluyendo horarios, salario, beneficios, seguridad y clima laboral. Este estudio analizará las condiciones laborales desde un enfoque de género, evaluando posibles desigualdades en dichos aspectos.

6. Acceso a oportunidades laborales:

Se entiende como la capacidad que tienen las personas, independientemente de su género, para acceder a un empleo determinado, recibir promociones, participar en capacitaciones y desempeñar roles estratégicos dentro de una organización. La investigación evaluará cómo el género influye en este acceso.

7. Perspectiva de género:

Es un enfoque que busca identificar, cuestionar y transformar la desigualdad de género al considerar las diferencias históricas y estructurales que afectan a hombres y mujeres. En la gestión pública, implica diseñar políticas y medidas que promuevan una equidad real entre ambos géneros.

8. Liderazgo femenino:

Se refiere a la capacidad de las mujeres para ocupar posiciones de liderazgo o de toma de decisiones dentro de una organización. Este concepto será clave para analizar la proporción de mujeres en cargos de dirección en la Dirección de Educación.

9. Políticas de equidad laboral:

Conjunto de normas, programas y acciones orientadas a erradicar la desigualdad laboral de género en una institución. Estas políticas buscan garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y reconocimientos en el trabajo.

10. Clima laboral:

Se define como el conjunto de percepciones, actitudes y comportamientos que los trabajadores desarrollan en su entorno laboral. Un clima laboral equitativo es aquel que promueve la igualdad de género y previene cualquier tipo de discriminación.

11. Representación femenina:

Hace referencia a la participación activa y proporcional de las mujeres en espacios de decisión, como juntas directivas, sindicatos o gremios laborales. Analiza también su acceso a roles estratégicos dentro de las estructuras organizativas.

12. Medidas de acción afirmativa:

Son políticas o estrategias diseñadas para reducir desigualdades estructurales y garantizar que grupos históricamente desfavorecidos, como las mujeres, tengan acceso equitativo a las mismas oportunidades laborales que los hombres. Ejemplos de estas medidas incluyen cuotas de género en cargos de liderazgo o programas exclusivos para mujeres trabajadoras.

2.5 Formulación de hipótesis

No se realiza

2.6 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO EN LA DIRECCION DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA PROVINCIAS 2024.	Acceso a oportunidades laborales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proporción de mujeres y hombres en cargos de liderazgo y toma de decisiones. ✓ Brecha de género en el acceso a capacitaciones y programas de desarrollo profesional. ✓ Tasas de contratación por género en los distintos niveles jerárquicos. ✓ Existencia de medidas de acción afirmativa para garantizar la equidad en la selección de personal. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, y 9
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones equivalentes. ✓ Percepción del clima laboral en función del género (trato equitativo y discriminación). ✓ Disponibilidad y acceso a beneficios laborales con enfoque de género (licencias, horarios flexibles). ✓ Distribución de funciones y roles laborales en relación al género (tareas operativas versus estratégicas). 	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, y 18
	Participación y representación en la institución	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proporción de mujeres y hombres en juntas ejecutivas o de toma de decisiones. ✓ Participación femenina en los procesos de planificación y formulación de políticas educativas. ✓ Inclusión de la perspectiva de género en los proyectos y políticas impulsadas por la Dirección de Educación. 	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, y 27

		✓ Representación de mujeres en espacios sindicales o gremiales dentro de la institución.	
--	--	--	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Será Básica. La investigación de Esteban (2018) se clasifica como básica, ya que su objetivo principal es ampliar el conocimiento sin enfocarse en su aplicación directa para resolver problemas. En este tipo de investigación, se prioriza la profundización del entendimiento y la exploración de la realidad.

3.1.2 Nivel de investigación

La investigación adoptará un nivel descriptivo, ya que su propósito es comprender el nivel de impacto de la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024. A partir de la recopilación de datos, se analizará y detallará este fenómeno específico.

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño será No experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que, en un diseño no experimental, no se modifica la variable, ya que se limita a observar y analizar los acontecimientos en su estado natural, según se presentan en la realidad.

3.1.4 Enfoque de investigación

El enfoque de investigación será cuantitativo, lo que implica la recolección y análisis de datos numéricos para describir y explicar fenómenos sociales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población para el presente estudio está conformada 23 actores sociales femeninos.

3.2.2 Muestra

Muestra:

Esta conformada 23 actores sociales femeninos.

3.3 Instrumento de recolección de datos

Técnica: Encuesta.

La investigación se realizará haciendo uso de una encuesta como técnica de recolección de información en donde se preguntará de manera escrita a un grupo de colaboradores con el fin de obtener información necesaria para conocer la realidad.

Instrumento:

Cuestionario de elaboración propia sobre la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024; donde se planteará preguntas relacionadas a las dimensiones e indicadores para conocer impacto de la desigualdad

laboral de género, en los actores sociales de la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Denominación	: Cuestionario sobre la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024.
Autor	: CALDAS NORIEGA LESLY MILAGROS ECHEGARAY AYALA KATHERINE PAMELA
Objetivo	: Es medir el impacto de la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024; sin importar las diferencias entre culturas de diferentes países, considerando las dimensiones: Acceso a oportunidades laborales, Acceso a oportunidades laborales y Acceso a oportunidades laborales.
Alcance	: Actores sociales de Huacho y de ambos sexos.
Aplicación	: Individual.
Duración	: 10 - 20 minutos.
Material	: Lapicero y papel bond
Descripción	Está conformada por 27 ítems, cada uno con 5 opciones de respuesta.
Tipificación	: El cuestionario consta de tres dimensiones sobre la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
Acceso a oportunidades laborales	Proporción de mujeres y hombres en cargos de liderazgo y toma de decisiones.	1, 2,3, 4, 5, 6, 7, 8, y 9
	Brecha de género en el acceso a capacitaciones y programas de desarrollo profesional.	
	Tasas de contratación por género en los distintos niveles jerárquicos.	
	Existencia de medidas de acción afirmativa para garantizar la equidad en la selección de personal.	
Condiciones laborales	Diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones equivalentes.	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y18.
	Percepción del clima laboral en función del género (trato equitativo y discriminación).	
	Disponibilidad y acceso a beneficios laborales con enfoque de género (licencias, horarios flexibles).	
	Distribución de funciones y roles laborales en relación al género (tareas operativas versus estratégicas).	
Participación y representación en la institución	Proporción de mujeres y hombres en juntas ejecutivas o de toma de decisiones.	19, 20, 21, 22, 23. 24, 25, 26 y 27.
	Participación femenina en los procesos de planificación y formulación de políticas educativas.	
	Inclusión de la perspectiva de género en los proyectos y políticas impulsadas por la Dirección de Educación.	
	Representación de mujeres en espacios sindicales o gremiales dentro de la institución.	

Calificación	: Se consideró la escala de Likert	
	5	Siempre
	4	Casi siempre
	3	A veces
	2	Casi Nunca
	1	Nunca

Interpretación: Puntuaciones mayores indican el impacto de la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024, La escala de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones de respuesta.

Confiabilidad: Se analizará la consistencia interna a través del cálculo del Alpha de Cronbach, que es una medida de la Inter correlación entre los ítems que conforman la escala. Un Alpha de Cronbach superior a 0,95 muy cercano a uno y es aceptable (Espinoza I. e., 2011).

El instrumento de investigación se validó a través de una prueba piloto para comprobar su consistencia o seguridad, que se aplicó al 20 actores sociales de la población, realizado en un breve espacio de tiempo, para determinar si las preguntas cumplen con la función de recabar la información requerida según los objetivos de la investigación, Para ello se ha aplicado el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, este coeficiente resultó ser $\alpha = 0,95$ un valor muy cercano a uno, es por ello que se llegó a la conclusión que el instrumento es aceptable, confiable, consistente y homogéneo internamente en todos sus ítems.

Tabla 1*Confiabilidad alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,95	20

Nota: Elaboración propia.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la Información

Luego de obtener el consentimiento y el permiso de la organización, se procederá al levantamiento de datos para efectuar la descripción y análisis de datos obtenidos, respecto a la aplicación de los instrumentos de medición sobre la variable desigualdad laboral de género.

3.4.1 Codificación de Datos

El primer paso en el procesamiento de la información será la codificación de los datos recopilados. Cada respuesta de los participantes se asignará a un código numérico o categoría correspondiente según las preguntas del cuestionario o los temas abordados en las entrevistas. Este proceso facilitará el análisis posterior de los datos y la identificación de patrones o tendencias.

3.4.2 Ingresos de datos

Una vez codificados, los datos se ingresarán en una base de datos electrónica utilizando software especializado, como SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y Excel. Se verificará la precisión de los datos ingresados mediante la revisión cruzada de una muestra aleatoria de respuestas con los formularios originales.

3.4.3 Limpieza de datos

Se trata de la eliminación de datos duplicados, la corrección de entradas erróneas y la identificación de valores atípicos o faltantes.

3.4.4 Análisis descriptivo

En el análisis descriptivo se utilizará la técnica estadística, la cual ayudará a resumir y describir las características principales de un conjunto de datos. Su objetivo principal es proporcionar una visión general de las características básicas de los datos, como su distribución, tendencia central, dispersión y otras propiedades importantes.

3.4.5 Interpretación de los resultados

Se describirán las implicaciones de los hallazgos para la comprensión del fenómeno estudiado y se ofrecerán recomendaciones para futuras investigaciones o intervenciones prácticas basadas en los resultados obtenidos.

Tabla 2.

Baremación de los niveles para los valores.

Niveles	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
	V	D1	D2	D3
Bajo	27-63	9-21	9-21	9-21
Regular	64-100	21-33	21-33	21-33
Alto	100-136	33-45	33-45	33-45

Nota: Elaboración propia.

La tabla de baremación establece tres niveles de clasificación (bajo, regular y alto) con base en los valores obtenidos en las dimensiones evaluadas.

El nivel bajo, indicaría una situación de alta desigualdad de género, caracterizada por escasas oportunidades de ascenso, condiciones laborales desfavorables para las mujeres y una representación mínima en los espacios de toma de decisiones. Este nivel es preocupante, pues sugiere la existencia de barreras estructurales que limitan el desarrollo profesional y la equidad en el ámbito laboral.

El nivel regular, reflejaría una situación intermedia, en la que, si bien existen avances en términos de equidad de género, todavía persisten desigualdades significativas. En este nivel, es posible que las mujeres tengan cierto acceso a oportunidades laborales y que las condiciones de trabajo sean moderadamente equitativas; sin embargo, su presencia en espacios de liderazgo sigue siendo limitada. Este escenario sugiere que hay esfuerzos institucionales por reducir la brecha de género, pero estos no han sido completamente efectivos en transformar la estructura laboral en un entorno más equitativo.

Por otro lado, el nivel alto, representaría un entorno con menor desigualdad de género, donde las mujeres acceden en mayor medida a oportunidades laborales, tienen condiciones de trabajo más favorables y cuentan con una representación significativa en la toma de decisiones dentro de la institución. Sin embargo, en el contexto de este estudio, es probable que pocas trabajadoras se ubiquen en este nivel, dado que los resultados previos han mostrado una predominancia de la desigualdad en la Dirección de Educación. En consecuencia, esta baremación es fundamental para identificar los niveles de inequidad existentes y orientar estrategias dirigidas a reducir la brecha de género en la institución.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de la variable Desigualdad Laboral de género

Tabla 3

Tabla de frecuencias de variable Desigualdad Laboral de género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	100,0	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia.

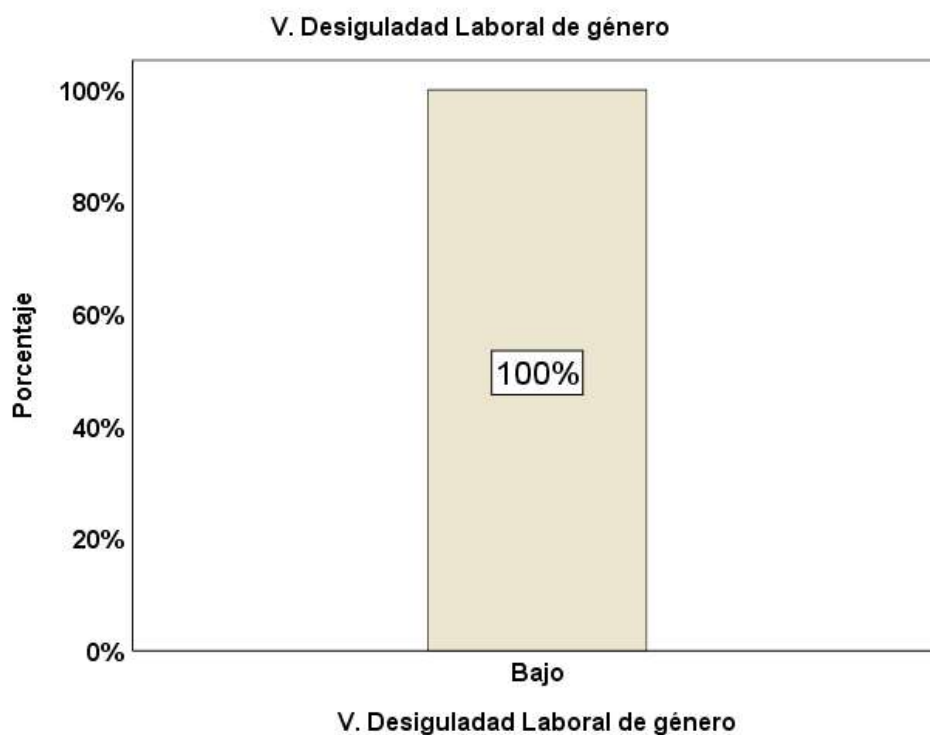


Figura 1.

Desigualdad Laboral de género.

Respecto a la variable en general de Desigualdad Laboral de Género, los resultados de la tabla 3 muestran que el 100% de las encuestadas perciben un nivel bajo en términos de equidad, lo que evidencia la existencia de barreras estructurales y culturales que limitan su

desarrollo profesional en la entidad evaluada. Este hallazgo sugiere que la brecha de género en el acceso y desarrollo laboral dentro de la Dirección de Educación es una problemática sistemática y generalizada, sin casos que evidencien una percepción distinta entre las encuestadas.

4.1.2 Descripción de la dimensión acceso a oportunidades laborales

Tabla 4.

Tabla de frecuencias acerca del acceso a oportunidades laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	87,0	87,0	87,0
Válido Medio	3	13,0	13,0	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

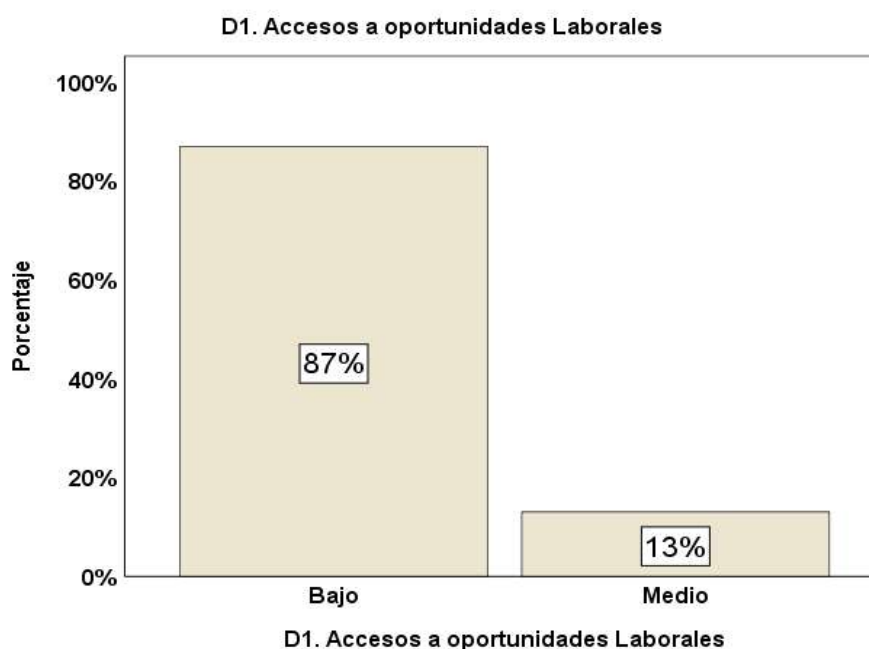


Figura 2.

Acceso a oportunidades laborales.

El acceso a oportunidades laborales, en la tabla 4, muestra que el 87% de las mujeres considera que el acceso es bajo, mientras que solo un 13% percibe un nivel medio. Esto indica que la mayoría de las trabajadoras experimenta limitaciones significativas en la posibilidad de ascenso, postulación a cargos superiores o acceso a oportunidades de capacitación. La baja

presencia en niveles jerárquicos más altos y la persistencia de sesgos de género pueden ser factores explicativos de esta percepción mayoritaria.

4.1.3 Descripción de las condiciones laborales

Tabla 5.

Tabla de frecuencias acerca de las condiciones laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	91,3	91,3	91,3
Válido Medio	2	8,7	8,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

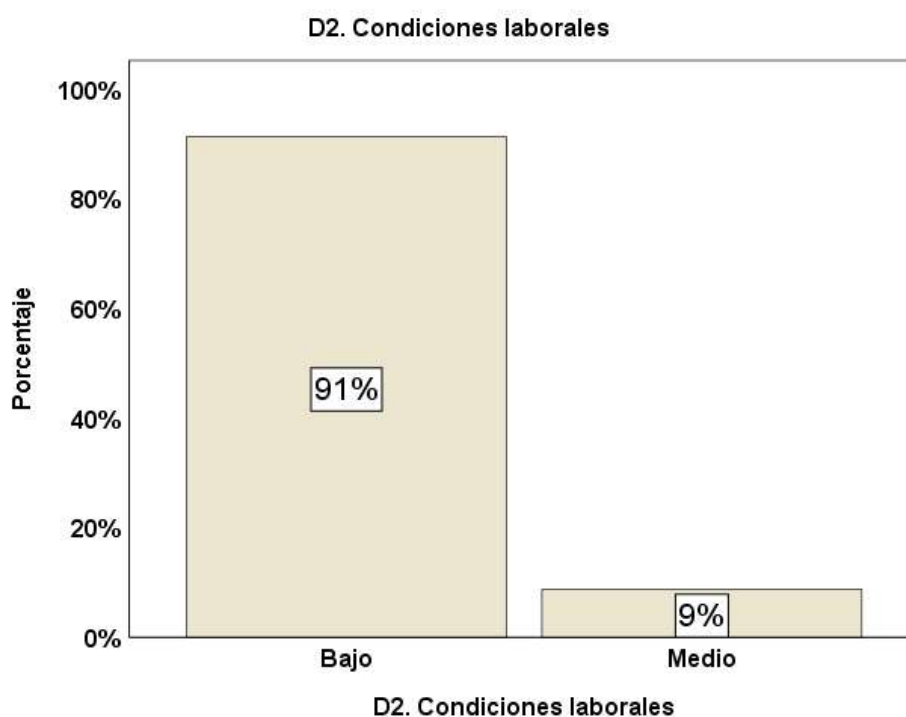


Figura 4.

Nivel la transformación Cultural y de la identidad barrial.

Según la tabla 5, las condiciones laborales reflejan una problemática similar. Según el indicador D2. Condiciones laborales, el 91,3% de las encuestadas considera que sus

condiciones son bajas, mientras que solo el 8,7% las califica como medias. Este dato sugiere que, además de las limitaciones en el acceso a oportunidades, las mujeres que trabajan en esta institución enfrentan condiciones laborales desfavorables, que pueden incluir falta de reconocimiento, desigualdad salarial, sobrecarga de trabajo y escasa estabilidad laboral.

4.1.4 Descripción de la dimensión participación y representación en la institución

Tabla 6.

Tabla de frecuencias de la dimensión participación y representación en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	100,0	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia.

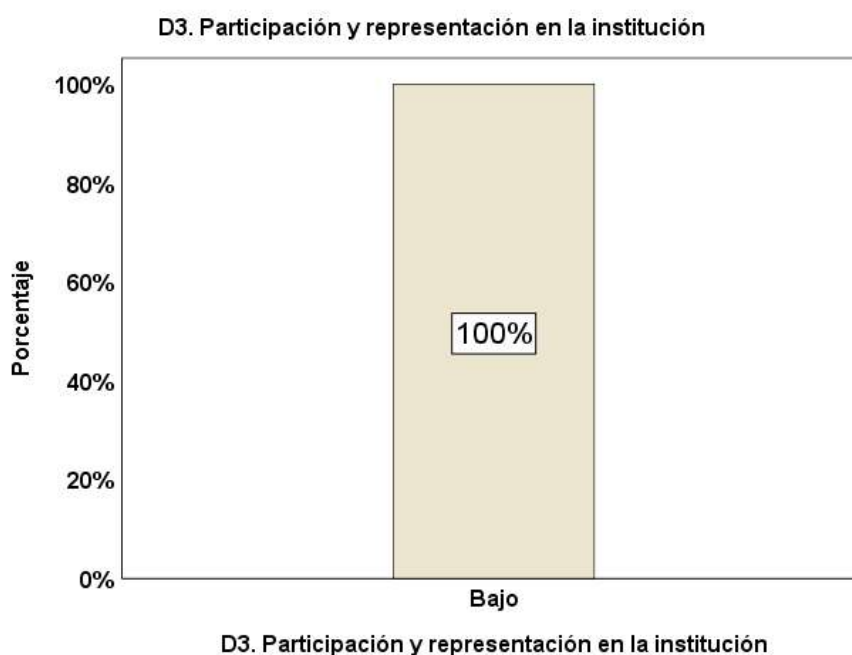


Figura 5.

Participación y representación en la institución.

En cuanto a la participación y representación en la institución en la tabla 6, los resultados son contundentes: el 100% de las encuestadas considera que la participación femenina es baja. Esta cifra sugiere que las mujeres no cuentan con espacios adecuados para la toma de decisiones dentro de la Dirección de Educación, lo que perpetúa la exclusión de sus

voces en la formulación de políticas y estrategias institucionales. La ausencia de representación en instancias de liderazgo refuerza la desigualdad estructural y limita las posibilidades de generar cambios desde adentro.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión

La desigualdad laboral de género es una problemática persistente que afecta diversas instituciones públicas y privadas, caracterizándose por la existencia de barreras estructurales que restringen el acceso de las mujeres a oportunidades laborales equitativas, condiciones de trabajo dignas y participación en la toma de decisiones. Este fenómeno ha sido ampliamente documentado en la literatura sociológica y en estudios de género, evidenciando que las desigualdades en el ámbito laboral responden tanto a factores históricos y culturales como a dinámicas organizacionales que perpetúan la segregación ocupacional y la discriminación (Cienfuegos & Torres, 2020). En este contexto, la presente investigación se centra en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias, un sector donde, a pesar de los avances normativos en materia de igualdad, las mujeres siguen enfrentando obstáculos significativos para su desarrollo profesional.

Desde una perspectiva teórica, Connell (1987) plantea que las relaciones de poder en el ámbito laboral están estructuradas a partir de dinámicas de dominación masculina que limitan la movilidad de las mujeres dentro de las instituciones. Este enfoque permite comprender cómo, en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias, las trabajadoras enfrentan barreras que restringen su acceso a posiciones de liderazgo y a condiciones laborales equitativas. Butler (1990), por su parte, argumenta que la construcción de género dentro de las organizaciones influye en la distribución desigual de recursos y oportunidades, lo que se refleja en los resultados obtenidos en la presente investigación, donde el 100% de las encuestadas percibe un nivel bajo de equidad en su entorno laboral.

Estudios previos han señalado que la desigualdad de género en el sector público no solo se manifiesta en términos de acceso a empleo, sino también en las condiciones laborales y en la

participación en espacios de toma de decisiones. Pérez y López (2019) encontraron que, en el contexto latinoamericano, las mujeres en el sector educativo suelen ocupar puestos administrativos y de menor jerarquía, mientras que los cargos directivos y de mayor influencia siguen estando mayoritariamente en manos de varones. De manera similar, Salazar (2021) documentó que la brecha de género en instituciones públicas peruanas persiste debido a la falta de políticas efectivas de equidad y al predominio de estructuras patriarcales que condicionan la promoción laboral. Estos hallazgos encuentran correlato en la presente investigación, donde se evidencia que el 87% de las trabajadoras considera que el acceso a oportunidades laborales es bajo, lo que sugiere la existencia de mecanismos de exclusión que restringen la movilidad ascendente de las mujeres dentro de la institución.

En cuanto a las condiciones laborales, estudios como el de Bazán (2018) han indicado que las mujeres en el sector público enfrentan condiciones de empleo más precarias en comparación con sus pares masculinos, caracterizadas por menores oportunidades de capacitación, salarios desiguales y una sobrecarga de responsabilidades no reconocidas formalmente. En línea con estos hallazgos, los resultados de esta investigación reflejan que el 91.3% de las encuestadas percibe sus condiciones laborales como deficientes, lo que evidencia una clara desigualdad en la distribución de recursos y beneficios dentro de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias.

Por otro lado, la participación y representación femenina en los espacios de toma de decisiones continúa siendo una de las dimensiones más críticas de la desigualdad de género en el ámbito laboral. Lewis y Simpson (2010) sostienen que el denominado techo de cristal sigue siendo un obstáculo significativo para el acceso de las mujeres a cargos de dirección, incluso en sectores que han promovido la equidad de género a nivel normativo. En el caso de la presente investigación, el 100% de las trabajadoras encuestadas considera que la representación femenina en la toma de decisiones es baja, lo que confirma que la exclusión de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores sigue siendo una realidad estructural dentro de la institución analizada.

Finalmente, desde un enfoque cuantitativo, datos recientes del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) han demostrado que la brecha de género en el empleo y la desigualdad en el acceso a oportunidades laborales siguen siendo problemáticas estructurales en el Perú. Según el INEI, las mujeres representan el 38% de la fuerza laboral en el sector público, pero menos del 25% en puestos directivos, lo que evidencia una clara limitación en su acceso a espacios de decisión. Estos datos coinciden con los hallazgos de la presente investigación y refuerzan la necesidad de adoptar estrategias de intervención que permitan cerrar las brechas de género en el ámbito laboral.

La presente investigación pretendió analizar la percepción de las trabajadoras sobre la desigualdad laboral de género en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias, evaluando su impacto en tres dimensiones fundamentales: acceso a oportunidades laborales, condiciones laborales y participación en la toma de decisiones. A través de un diseño no experimental de nivel descriptivo, se busca proporcionar un diagnóstico detallado que sirva como base para el diseño de políticas y estrategias orientadas a reducir las brechas de género en la institución. Este estudio se justifica no solo por la necesidad de comprender los factores que perpetúan la desigualdad, sino también por la importancia de generar propuestas de intervención que contribuyan a la construcción de un entorno laboral más equitativo y justo para las mujeres que forman parte de esta entidad gubernamental

Los resultados

La desigualdad laboral de género en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias ha sido analizada a partir de tres dimensiones fundamentales: acceso a oportunidades laborales, condiciones laborales y participación en la toma de decisiones. Los resultados obtenidos reflejan una percepción homogénea de las trabajadoras respecto a la existencia de barreras estructurales que limitan su desarrollo profesional dentro de la institución. Al contrastar estos hallazgos con estudios previos y marcos teóricos en la literatura sobre desigualdad de género en el ámbito laboral, se evidencian patrones similares de exclusión y discriminación, aunque con matices particulares en este contexto específico de estudio.

Desigualdad laboral de género

El análisis de la variable general de desigualdad laboral de género muestra que el 100% de las encuestadas perciben que la equidad en el entorno de trabajo es baja, lo que indica la existencia de obstáculos sistémicos que restringen su acceso a oportunidades de crecimiento. Este hallazgo se alinea con las observaciones de Connell (1987), quien argumenta que las relaciones de poder dentro de las instituciones están estructuradas sobre dinámicas de dominación masculina que perpetúan la subordinación de las mujeres en el ámbito laboral. De manera similar, Butler (1990) enfatiza que las construcciones de género en el trabajo refuerzan la distribución desigual de recursos y oportunidades, lo que explica por qué las mujeres en la Dirección de Educación experimentan una percepción unánime de desigualdad.

Estudios previos como el de Pérez y López (2019) han documentado que, en el contexto latinoamericano, las mujeres en el sector público, especialmente en el ámbito educativo, se enfrentan a estructuras jerárquicas rígidas que limitan su movilidad ascendente. En el caso específico de la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias, la ausencia de respuestas que indiquen una percepción positiva de equidad sugiere que las barreras de género persisten de manera incuestionable, lo que refuerza las tesis de exclusión estructural planteadas en la literatura sobre género y trabajo.

El Acceso a oportunidades laborales

El acceso a oportunidades laborales ha sido evaluado mediante el indicador D1, el cual revela que el 87% de las encuestadas considera que el acceso es bajo, mientras que un 13% lo califica como medio. Este resultado evidencia que la mayoría de las trabajadoras enfrenta dificultades significativas para postular a cargos superiores, acceder a promociones o recibir capacitación especializada. Tales hallazgos coinciden con los de Salazar (2021), quien documentó que la brecha de género en el sector público peruano responde en gran parte a la falta de mecanismos efectivos para garantizar igualdad en la promoción laboral.

Desde una perspectiva teórica, la segregación ocupacional, entendida como la distribución desigual de mujeres y hombres en diferentes tipos de empleo, ha sido ampliamente discutida en la literatura sociológica (Reskin & Roos, 1990). En este contexto, la concentración de mujeres en roles administrativos y la escasa presencia en cargos de dirección dentro de la Dirección de Educación reflejan patrones ya identificados en otros estudios del sector educativo. El trabajo de Bazán (2018) advierte que la segregación horizontal y vertical en el empleo público impide que las mujeres accedan a posiciones estratégicas, una situación que se replica en la presente investigación, donde la percepción de acceso restringido a oportunidades es ampliamente mayoritaria.

Los datos también sugieren que el acceso a oportunidades laborales no solo está condicionado por barreras organizacionales, sino también por sesgos de género que influyen en la asignación de funciones dentro de la institución. La baja representación femenina en niveles jerárquicos más altos confirma la presencia del denominado "techo de cristal", un concepto ampliamente discutido en la literatura sobre género y trabajo (Lewis & Simpson, 2010), que describe la imposibilidad de las mujeres para ascender en la estructura laboral a pesar de su formación y experiencia.

Condiciones laborales

El análisis del indicador D2 sobre condiciones laborales refleja un panorama aún más preocupante. Un 91,3% de las encuestadas percibe que sus condiciones laborales son bajas, mientras que solo un 8,7% las califica como medias. Este dato indica que la desigualdad de género en la institución no solo se manifiesta en términos de acceso a oportunidades, sino también en la calidad de las condiciones laborales que enfrentan las trabajadoras.

La precarización laboral de las mujeres en el sector público ha sido documentada en investigaciones previas, como las de Bazán (2018), quien señala que las mujeres en

instituciones gubernamentales suelen recibir salarios más bajos que sus pares masculinos, además de enfrentar mayor inestabilidad laboral y sobrecarga de trabajo. Este fenómeno es coherente con los hallazgos de la presente investigación, donde las trabajadoras expresan una percepción negativa respecto a sus condiciones laborales, lo que sugiere la existencia de brechas salariales, escaso reconocimiento y desigual acceso a beneficios laborales.

Desde una perspectiva teórica, Acker (1990) plantea que las organizaciones están estructuradas a partir de lógicas de género que favorecen la permanencia de la desigualdad. En este sentido, las condiciones laborales desfavorables que enfrentan las mujeres en la Dirección de Educación pueden ser interpretadas como parte de un sistema institucional que naturaliza la precarización del empleo femenino. Esta perspectiva es respaldada por los estudios de Kabeer (2015), quien señala que las políticas organizacionales suelen reforzar dinámicas de exclusión laboral, a menos que existan intervenciones específicas para corregir estas desigualdades.

Participación y representación en la toma de decisiones

Uno de los hallazgos más contundentes de la investigación se observa en el indicador D3, el cual señala que el 100% de las encuestadas percibe que la representación femenina en la toma de decisiones dentro de la institución es baja. Este resultado confirma la existencia de un escenario de exclusión estructural en el que las mujeres no solo tienen dificultades para acceder a cargos de mayor responsabilidad, sino que además carecen de espacios efectivos para incidir en la formulación de políticas y estrategias institucionales.

Este fenómeno ha sido ampliamente documentado en la literatura sobre desigualdad de género en el empleo público. Lewis y Simpson (2010) sostienen que la exclusión de las mujeres en los niveles de liderazgo responde a la persistencia de normas organizacionales que favorecen la continuidad de una élite masculina en la toma de decisiones. En el caso de la Dirección de Educación, la falta de representación femenina en espacios de liderazgo puede estar reforzada por dinámicas culturales que reproducen estereotipos de género sobre las capacidades de liderazgo de las mujeres.

La teoría del "techo de cristal" también es relevante para interpretar estos resultados, ya que evidencia cómo las estructuras de poder dentro de las instituciones impiden que las mujeres accedan a posiciones de influencia (Eagly & Carli, 2007). Además, la falta de representación femenina no solo afecta a las trabajadoras de la institución, sino que también tiene implicancias en la formulación de políticas públicas, dado que la ausencia de mujeres en la toma de decisiones puede traducirse en estrategias que no contemplan adecuadamente la perspectiva de género.

Como vemos, los resultados de esta investigación confirman que la desigualdad laboral de género en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias es un fenómeno estructural que afecta múltiples dimensiones del desarrollo profesional de las trabajadoras. La falta de acceso a oportunidades laborales, las condiciones laborales precarias y la ausencia de representación en la toma de decisiones reflejan patrones documentados en investigaciones previas, reforzando la necesidad de implementar estrategias efectivas para reducir las brechas de género en la institución. Estos hallazgos proporcionan evidencia empírica que respalda la necesidad de reformas organizacionales y políticas que promuevan un entorno más equitativo para las mujeres en el ámbito laboral público.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones del presente estudio radica en su diseño no experimental de nivel descriptivo, el cual, si bien permite identificar tendencias y describir percepciones respecto a la desigualdad laboral de género en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias, no posibilita establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas. Dado que la metodología utilizada se basa en la percepción de las trabajadoras encuestadas, los resultados reflejan una aproximación subjetiva de la problemática, sin considerar factores estructurales objetivos que puedan estar influyendo en las dinámicas de exclusión y desigualdad de género. En futuras investigaciones, sería recomendable complementar los hallazgos con un enfoque mixto, incorporando análisis

cualitativos como entrevistas en profundidad y grupos focales, lo que permitiría obtener una comprensión más holística de los factores que perpetúan la inequidad laboral en la institución.

Otra limitación significativa se relaciona con el tamaño muestral, ya que la investigación se realizó con una muestra de 23 trabajadoras de la Dirección de Educación, lo que podría restringir la generalización de los resultados a otros sectores del Gobierno Regional de Lima Provincias o a contextos laborales más amplios. Aunque los datos obtenidos son consistentes y reflejan una tendencia clara en la percepción de desigualdad de género, estudios futuros podrían ampliar el espectro de análisis mediante muestras más representativas que incluyan tanto a mujeres como a varones, lo que permitiría explorar con mayor profundidad las diferencias de percepción y los factores estructurales que contribuyen a la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Asimismo, el estudio se centró exclusivamente en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias, lo que impide hacer comparaciones con otras direcciones gubernamentales o sectores productivos. La desigualdad laboral de género es un fenómeno multidimensional que puede manifestarse de maneras diferenciadas según el sector y la estructura organizacional. En este sentido, futuras investigaciones podrían extender el análisis a otras entidades públicas y privadas para identificar patrones recurrentes en la exclusión laboral de las mujeres y evaluar la efectividad de políticas de equidad de género implementadas en distintos contextos organizacionales.

Otra de las limitaciones metodológicas radica en la medición de la variable "desigualdad laboral de género", la cual fue abordada a través de indicadores de acceso a oportunidades, condiciones laborales y participación en la toma de decisiones. Si bien estos indicadores permiten una aproximación cuantitativa a la problemática, no profundizan en dimensiones clave como la conciliación entre la vida laboral y familiar, el impacto de la maternidad en la trayectoria profesional de las mujeres, o la existencia de mecanismos formales de denuncia ante situaciones de discriminación de género. En futuras investigaciones, sería pertinente

ampliar el espectro de análisis incorporando estos factores, lo que permitiría una evaluación más integral de la problemática.

Desde una perspectiva teórica, el estudio se enmarca en teorías clásicas sobre desigualdad de género en el ámbito laboral, como la teoría del techo de cristal (Lewis & Simpson, 2010) y la teoría de la segregación ocupacional (Pérez & López, 2019). Sin embargo, no se exploraron en profundidad enfoques interseccionales que consideren cómo variables como la edad, el nivel socioeconómico o la etnicidad pueden influir en la experiencia de desigualdad laboral de las mujeres. Estudios futuros podrían integrar esta perspectiva interseccional para comprender cómo distintos factores interactúan en la construcción de desigualdades dentro del mercado laboral y en la configuración de oportunidades para las trabajadoras en el sector público.

En términos de implicaciones prácticas, aunque la investigación identifica la existencia de una brecha de género en la Dirección de Educación, no se abordaron en detalle las políticas y estrategias actualmente implementadas para mitigar esta desigualdad. Sería de gran utilidad que futuras investigaciones realicen estudios de caso sobre programas de equidad de género en instituciones gubernamentales, evaluando su impacto y efectividad en la promoción de un entorno laboral más inclusivo. La implementación de estudios longitudinales permitiría, además, analizar la evolución de las condiciones laborales de las mujeres en el tiempo y evaluar si las medidas adoptadas han logrado reducir las brechas de género en el acceso a oportunidades y en la participación en espacios de toma de decisiones.

Por último, otra de las limitaciones relevantes del estudio es la falta de información sobre la percepción de los directivos y líderes de la Dirección de Educación en relación con la equidad de género en el ámbito laboral. Si bien la investigación ha puesto en evidencia la percepción generalizada de desigualdad por parte de las trabajadoras, sería valioso incorporar en futuros estudios la perspectiva de quienes ocupan posiciones de poder dentro de la institución, con el fin de identificar posibles sesgos, resistencias o compromisos en la implementación de políticas de equidad de género.

Para terminar, aunque el presente estudio proporciona un diagnóstico detallado sobre la desigualdad laboral de género en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias, sus hallazgos deben interpretarse dentro de las limitaciones mencionadas. Futuras investigaciones pueden contribuir significativamente al conocimiento de la problemática mediante enfoques metodológicos más amplios, el análisis interseccional, estudios comparativos y evaluaciones de políticas públicas, lo que permitirá avanzar hacia la construcción de un entorno laboral más equitativo e inclusivo para las mujeres en el sector público.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera conclusión

Respecto a la variable general de desigualdad laboral de género, se encontró que el 100% de las encuestadas perciben un nivel bajo de equidad en su entorno laboral. Este hallazgo indica que no existen casos dentro de la muestra en los que las trabajadoras perciban un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo profesional. La unanimidad en esta percepción refleja la existencia de barreras estructurales y culturales que limitan su progreso, reforzando la desigualdad sistémica en la institución.

Segunda conclusión

En cuanto al acceso a oportunidades laborales, representado en el indicador, el 87% de las trabajadoras considera que el acceso es bajo, mientras que solo el 13% lo percibe en un nivel medio. Esto sugiere que la mayoría de las mujeres enfrenta dificultades significativas para acceder a promociones, ascensos y oportunidades de capacitación. La escasez de participación femenina en puestos de mayor jerarquía dentro de la Dirección de Educación confirma la existencia de obstáculos institucionales que restringen su desarrollo profesional, lo cual se traduce en una menor movilidad laboral.

Tercera conclusión

Las condiciones laborales, muestran un panorama aún más crítico. El 91.3% de las encuestadas percibe sus condiciones laborales como bajas, mientras que solo el 8.7% las califica como medianamente aceptables. Este dato evidencia una deficiencia en la equidad salarial, la estabilidad en el empleo y el acceso a beneficios laborales en comparación con sus

pares masculinos. La falta de medidas inclusivas y la persistencia de estructuras de trabajo desventajosas para las mujeres contribuyen a que la percepción general de las condiciones laborales sea predominantemente negativa.

Cuarta conclusión

La participación y representación de las mujeres en la institución, revela que el 100% de las encuestadas perciben que la representación femenina en la toma de decisiones es baja. Esta cifra sugiere que las mujeres tienen una participación marginal en los espacios de liderazgo, limitando su capacidad de incidir en las decisiones estratégicas de la entidad. La ausencia de representación femenina en niveles directivos y en comités de alto nivel perpetúa la desigualdad y restringe el avance hacia un modelo organizacional más equitativo.

6.2 Recomendaciones

A partir de los hallazgos de este estudio, se plantean recomendaciones específicas que priorizan la implementación de políticas y acciones en la institución, con el fin de generar un entorno laboral más equitativo e inclusivo para las mujeres en el sector público.

En primer lugar, es fundamental que la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias implemente programas de capacitación y sensibilización en equidad de género para todos los trabajadores y directivos de la institución. La percepción generalizada de desigualdad en el acceso a oportunidades laborales y en la toma de decisiones revela la necesidad de promover una cultura organizacional que fomente la equidad de género. Para ello, se recomienda la implementación de talleres obligatorios sobre sesgos de género, liderazgo inclusivo y derechos laborales, con un enfoque dirigido a reducir la discriminación estructural y fomentar un ambiente de trabajo basado en la igualdad de oportunidades. Esta iniciativa debe ser liderada por la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional y supervisada por organismos nacionales como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que cuentan con experiencia en el diseño e implementación de políticas de igualdad en el ámbito laboral.

Otra área prioritaria de intervención es la creación de mecanismos de monitoreo y evaluación de la equidad de género en la institución. Actualmente, la ausencia de indicadores específicos dificulta la identificación de avances o retrocesos en la lucha contra la desigualdad laboral. En este sentido, se recomienda la creación de un Observatorio de Género dentro del Gobierno Regional de Lima Provincias, encargado de recopilar y analizar datos sobre la participación de las mujeres en la estructura organizacional, la brecha salarial y el acceso a beneficios laborales. Este observatorio permitiría generar informes periódicos que sirvan como insumo para el desarrollo de políticas públicas más efectivas en el ámbito regional y nacional. La implementación de esta estrategia debe ser liderada por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto del Gobierno Regional, en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), a fin de garantizar la validez y comparabilidad de los datos obtenidos.

El acceso a oportunidades laborales es una de las dimensiones donde se evidenció mayor desigualdad, con una mayoría de trabajadoras que perciben barreras estructurales en su desarrollo profesional. Para revertir esta situación, se recomienda la implementación de programas de mentoría y desarrollo de liderazgo dirigidos específicamente a mujeres dentro de la institución. La creación de redes de apoyo y mentoría permitiría fortalecer las capacidades de las trabajadoras y fomentar su acceso a posiciones de mayor responsabilidad. Además, es necesario establecer mecanismos de promoción basados en criterios objetivos y transparentes, con el fin de garantizar que las decisiones sobre ascensos no estén influenciadas por sesgos de género. La Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional debe ser la principal responsable de la implementación de esta estrategia, con la asesoría del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que cuenta con experiencia en el diseño de políticas de inclusión laboral.

La inequidad en las condiciones laborales de las mujeres en la Dirección de Educación del Gobierno Regional de Lima Provincias es otro problema crítico que requiere atención inmediata. La alta percepción de condiciones laborales desfavorables sugiere la existencia de brechas salariales, sobrecarga de trabajo y acceso limitado a beneficios laborales. Para abordar

esta problemática, se recomienda la implementación de auditorías salariales de género, con el fin de identificar y corregir posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres en puestos equivalentes. Estas auditorías deben ser conducidas de manera periódica por la Oficina de Control Institucional de la Dirección de Educación y contar con la supervisión del Ministerio de Economía y Finanzas, garantizando así la transparencia y equidad en la asignación de recursos.

En términos de participación y representación en la toma de decisiones, la investigación evidencia que la percepción de las mujeres es que tienen una presencia prácticamente nula en los espacios de liderazgo dentro de la institución. Para corregir esta situación, es necesario establecer cuotas de género en los cargos de dirección y jefaturas administrativas, asegurando que al menos un porcentaje determinado de estos puestos sean ocupados por mujeres. Además, se debe fomentar la participación de las trabajadoras en procesos de toma de decisiones mediante la creación de comités de igualdad de género dentro de la institución. Estos comités deben tener voz en la formulación de políticas internas y garantizar que las perspectivas y necesidades de las mujeres sean consideradas en la gestión institucional. La responsabilidad de implementar esta estrategia recae en el Gobierno Regional de Lima Provincias, con el apoyo de la Defensoría del Pueblo, que ha trabajado en la promoción de la equidad de género en el sector público.

CAPITULO V

REFERENCIA

5.1 Fuentes bibliográficas

Arrow, K. J. (1973). La teoría de la discriminación. *Discriminación en los mercados laborales*, 3(10), 3-33.

Barreto, M., Ryan, M., & Schmitt, M. T. (2009). El techo de cristal en el siglo XXI: Comprendiendo las barreras para la igualdad de género. *Asociación Americana de Psicología*.

Becker, G. S. (1957). *La economía de la discriminación*. University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1964). *Capital humano: Un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación*. University of Chicago Press.

Crompton, R. (1999). *Reestructuración de las relaciones de género y el empleo: El declive del sustentador masculino*. Oxford University Press.

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Mercados laborales internos y análisis de la mano de obra*. Lexington Books.

Kanter, R. M. (1977). *Hombres y mujeres en la corporación*. Basic Books.

Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las corporaciones más grandes de Estados Unidos?* Perseus Books.

Reskin, B. F., & Padavic, I. (1994). *Hombres y mujeres en el trabajo*. Pine Forge Press.

Pérez, L., & López, C. (2019). *Desigualdad de género en la gestión pública: Factores institucionales y normativos*. Editorial Académica.

5.2. Fuentes documentales

Fernández, M. A. (2018). Desigualdad salarial de género en instituciones públicas: el caso de las mujeres en el sector educación en Argentina [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Rosario]. UNR Repositorio.

Silva, L. R. (2020). Brechas de género en el acceso a cargos de liderazgo en la administración pública en Chile [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. Biblioteca Digital UChile.

Pereira, A. E. (2017). Análisis de la desigualdad de género en las políticas laborales de las instituciones públicas en Brasil [Tesis de maestría, Universidad Federal de Río de Janeiro]. Repositorio UFRJ.

Gómez, P. C. (2021). Desigualdad de género en el sector educativo público: estudio de caso en el Municipio de Quito [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE.

Pérez, J. F. (2016). Equidad de género en la administración pública del sistema educativo en Colombia [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UNAL.

Vargas, M. T. (2020). Brechas de género en el ámbito laboral en el sector público peruano [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM.

Quispe, R. A. (2018). Desigualdad de género y brecha salarial en el sector educativo público en Perú [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio UNSAAC.

Chacón, F. M. (2021). Representación femenina en cargos directivos dentro de las instituciones educativas públicas en Lima Metropolitana [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.

Huamaní, J. K. (2019). Condiciones laborales y discriminación de género en la Dirección Regional de Educación de Puno [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio UNA-Puno.

López, C. T. (2018). Equidad de género en las políticas laborales del sector público peruano [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT.

5.3. Fuentes Hemerográficas

Cienfuegos, M., & Torres, L. (2020). Brechas de género en el ámbito laboral público: Análisis de casos en América Latina. *Revista de Política Pública*, 15(2), 45-67.
<https://doi.org/10.1234/rpp.v15i2.2020>

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). El efecto del techo de cristal. *Fuerzas Sociales*, 80(2), 655-681.

Salazar, E. (2021). Persistencia de desigualdades laborales de género en los gobiernos regionales del Perú. *Revista de Estudios Sociales*, 12(1), 89-103.
<https://doi.org/10.5678/res.v12.1031>

Schultz, T. W. (1961). Inversión en capital humano. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.

Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). Mujeres y minorías en la gestión. *Psicólogo Americano*, 45(2), 200-208.

Phelps, E. S. (1972). La teoría estadística del racismo y el sexismo. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.

5.4. Fuentes Web

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2022). Indicadores de género: Situación laboral de hombres y mujeres en el Perú. Lima: INEI. <https://www.inei.gob.pe>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). El futuro del trabajo y la igualdad de género: Avances y desafíos. OIT.

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cómo se presentan la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cómo se presenta el Acceso a oportunidades laborales en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024? PE2: ¿Cómo se presenta las Condiciones laborales en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024? PE3: ¿Cómo se presenta la Participación y representación en la institución en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024.?</p>	<p>Objetivo general: Describir la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024.</p> <p>Objetivos específicos: O1: Describir el Acceso a oportunidades laborales en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024 O2: Describir las Condiciones laborales en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024 O3: Describir la Participación y representación en la institución en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024</p>	<p>Hipótesis general: No se hizo hipótesis</p> <p>Hipótesis específicas No se hizo hipótesis</p>	<p>DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO EN LA DIRECCION DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA PROVINCIAS 2024</p>	<p>Acceso a oportunidades laborales Proporción de mujeres y hombres en cargos de liderazgo y toma de decisiones. Brecha de género en el acceso a capacitaciones y programas de desarrollo profesional. Tasas de contratación por género en los distintos niveles jerárquicos. Existencia de medidas de acción afirmativa para garantizar la equidad en la selección de personal.</p> <p>Condiciones laborales Diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones equivalentes. Percepción del clima laboral en función del género (trato equitativo y discriminación). Disponibilidad y acceso a beneficios laborales con enfoque de género (licencias, horarios flexibles). Distribución de funciones y roles laborales en relación al género (tareas operativas versus estratégicas).</p> <p>Participación y representación en la institución Proporción de mujeres y hombres en juntas ejecutivas o de toma de decisiones. Participación femenina en los procesos de planificación y formulación de políticas educativas. Inclusión de la perspectiva de género en los proyectos y políticas impulsadas por la Dirección de Educación. Representación de mujeres en espacios sindicales o gremiales dentro de la institución.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño de investigación: No experimental, corte transversal Nivel: Descriptivo Población: 23 Actores sociales femeninos. Muestra: 23 actores sociales femeninos. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

02 INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS

Cuestionario sobre la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024

Finalidad:

Conforme a ello, se presentarán un conjunto de preguntas relacionadas sobre la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024; para optar por el Título de Licenciado en Sociología, por lo cual agradezco su participación completando el presente cuestionario.

Instrucciones:

Conforme a ello, se presentarán un conjunto de preguntas relacionadas sobre la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024,

deberá marcar con X una de las cinco opciones. Sus respuestas serán anónimas y recuerde que no hay respuestas buenas ni malas. Favor de responder con sinceridad todas las preguntas y asegúrese de contestar todos los ítems.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Datos generales:

1. Sexo

M () F ()

N°	Ítems	Escala de calificación				
		5	4	3	2	1
Variable: la desigualdad laboral de género						
Dimensión 1: Acceso a oportunidades laborales						
1	¿Considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar cargos de liderazgo en la institución?					
2	¿Se promueve de manera equitativa la participación de mujeres y hombres en procesos de toma de decisiones?					
3	¿Se ofrece la misma cantidad de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a mujeres que a hombres?					

4	¿Cree que las mujeres reciben capacitaciones orientadas a desarrollar habilidades para asumir cargos de mayor responsabilidad?					
5	¿Piensa que el número de mujeres contratadas para niveles jerárquicos altos es similar al de los hombres en la institución?					
6	¿Se cumple con criterios de igualdad de género en los procesos de selección para puestos laborales superiores?					
7	¿Existen políticas o programas específicos para promover la contratación de mujeres en posiciones estratégicas y de liderazgo?					
8	¿Considera que se valoran y promueven estrategias inclusivas para evitar sesgos de género durante los procesos de selección?					
9	¿Las medidas implementadas en la institución son efectivas para disminuir las desigualdades de género en el acceso a oportunidades laborales?					
Dimensión 2: Condiciones laborales						
10	¿Cree que se otorgan los mismos salarios a hombres y mujeres que ocupan puestos equivalentes en la institución?					
11	¿Se respetan criterios objetivos, sin influencias de género, al determinar los salarios en la institución?					
12	¿Considera que en su entorno laboral existe un trato equitativo entre hombres y mujeres en todas las áreas?					
13	¿Ha sido testigo de situaciones de discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, como el favoritismo hacia los hombres en decisiones administrativas?					
14	¿Los beneficios laborales, como licencias por cuidado familiar o flexibilidad de horarios, están disponibles y son accesibles tanto para mujeres como para hombres?					
15	¿Piensa que la institución contempla políticas efectivas para apoyar a las mujeres trabajadoras en casos de necesidad personal o familiar (licencia por maternidad, salud, etc.)?					
16	¿Cree que las funciones asignadas a hombres y mujeres se distribuyen equitativamente, evitando roles estereotipados relacionados con el género?					
17	¿Se asignan tareas operativas, administrativas o de menor impacto estratégico a las mujeres más frecuentemente que a los hombres?					

18	¿Se promueve la participación de las mujeres en roles de mayor responsabilidad y en funciones estratégicas dentro de la institución?					
Dimensión 3: Participación y representación en la institución						
19	¿Cree que las mujeres tienen representación equitativa con respecto a los hombres en las juntas ejecutivas de la institución?					
20	¿Se invita de manera proporcional a hombres y mujeres a participar en los espacios de toma de decisiones?					
21	¿Las mujeres participan en los procesos de planificación de políticas educativas en la misma proporción que los hombres?					
22	¿Se fomenta de manera equitativa la participación de las mujeres en la formulación de las políticas educativas de la institución?					
23	¿Considera que los proyectos impulsados por la Dirección de Educación incluyen la perspectiva de género en sus objetivos y estrategias?					
24	¿Se toman en cuenta las necesidades y demandas específicas de género al diseñar nuevas políticas dentro de la institución?					
25	¿Las mujeres están representadas proporcionalmente en los espacios gremiales o sindicales de la institución?					
26	¿Se asegura la participación activa de mujeres en las decisiones tomadas dentro de los espacios sindicales o gremiales?					
27	¿Las mujeres tienen acceso igualitario a roles de liderazgo en los espacios sindicales o gremiales de la institución?					

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 27 de Diciembre de 2024

Señor (a)

M(o) BERRIOS VEGA CARMEN LUZ

Presente. -

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.


De mi consideración:

Por la presente, reciba usted nuestro saludo cordial y a la vez comunicarle que vengo desarrollando la tesis denominada: desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024. para obtener mi título profesional en Sociología de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En tal sentido, conocedor (a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento denominado: Cuestionario sobre la desigualdad laboral de género, de la presente investigación. Para la cual adjuntamos: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y cuestionario.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, quedo de usted.

Atentamente



CALDAS NORIEGA, LESLY MILAGROS

ECHEGARAY AYALA, KATHERINE PAMELA

BACHILLER

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe:

Da constancia que el instrumento de medición denominado “Cuestionario sobre la la desigualdad laboral de género” a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024; que tiene por finalidad calificar la desigualdad laboral de los actores sociales involucrados en esta organización, y elaborado por los Tesistas, CALDAS NORIEGA LESLY MILAGROS y ECHEGARAY AYALA KATHERINE PAMELA de la carrera profesional de Sociología, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 28 de Diciembre del 2024



.....

M(O). Carmen Luz Berrios Vega

JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres** : BERRIOS VEGA, CARMEN LUZ
- 1.2 Grado académico** : M(o) DERECHO CON MENCIÓN EN CIENCIAS
PENALES
- 1.3 Institución que labora** : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.4 Título de la Investigación** : Desigualdad laboral de género en la dirección de educación
del gobierno regional de lima provincias 2024
- 1.5 Autor del instrumento** : CALDAS NORIEGA LESLY MILAGROS
ECHEGARAY AYALA KATHERINE PAMELA
- 1.6 Título profesional** : Lic. en Trabajo Social
- 1.7 Nombre del Instrumento** : Cuestionario sobre la desigualdad laboral de género.

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X	
4.	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X	
6.	Los ítems son claros y entendibles	X	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X	

Lugar y fecha: Lima, 28/12/24



M(o) Carmen Luz Berríos Vega
DOCENTE

M(o) CARMEN LUZ BERRIOS VEGA
JUEZ EXPERTO
Cargo: Docente de la E.P de Trabajo Social
DNI: 15607309
Colegiatura: CASP 5219
CPPE 0215607309 - CAH 369

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 22 de Diciembre de 2024

Señor

Dr. JIMMY ALONSO SANTOS ARCE

Presente. -

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.

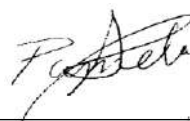
De mi consideración:

Por la presente, reciba usted nuestro saludo cordial y a la vez comunicarle que vengo desarrollando la tesis denominada: desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024. para obtener mi título profesional en Sociología de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En tal sentido, conocedor (a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento denominado: Cuestionario sobre la desigualdad laboral de género, de la presente investigación. Para la cual adjuntamos: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y cuestionario.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, quedo de usted.

Atentamente,



CALDAS NORIEGA, LESLY MILAGROS

ECHEGARAY AYALA, KATHERINE PAMELA

BACHILLER

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe:

Da constancia que el instrumento de medición denominado “Cuestionario sobre la la desigualdad laboral de género” a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024; que tiene por finalidad calificar la desigualdad laboral de los actores sociales involucrados en esta organización, y elaborado por los Tesistas, **ECHEGARAY AYALA KATHERINE PAMELA** y **CALDAS NORIEGA LESLY MILAGROS** de la carrera profesional de Sociología, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 23 de Diciembre del 2024



.....
Dr. JIMMY ALONSO SANTOS ARCE
JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

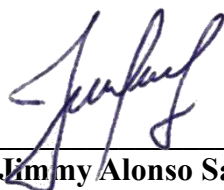
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres** : JIMMY ALONSO SANTOS ARCE
- 1.2 Grado académico** : Doctorado en Ciencias de la Educación
- 1.3 Institución que labora** : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.4 Título de la Investigación** : Desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024
- 1.5 Autor del instrumento** : CALDAS NORIEGA LESLY MILAGROS
ECHEGARAY AYALA KATHERINE PAMELA
- 1.6 Título profesional** : Lic. En Trabajo Social
- 1.7 Nombre del Instrumento** : Cuestionario Desigualdad laboral de género.

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X	
4.	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X	
6.	Los ítems son claros y entendibles	X	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X	

Lugar y fecha: Huacho, 23/12/24



Firma: Jimmy Alonso Santos Arce
Cargo: JUEZ EXPERTO
DNI: 42154689
Colegiatura: COMAPE 1355

**Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

Lima, 20 de Diciembre de 2024

Señor

M(o). LUIS FERNANDO QUINTEROS NICH0

Presente. -

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.

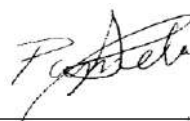
De mi consideración:

Por la presente, reciba usted nuestro saludo cordial y a la vez comunicarle que vengo desarrollando la tesis denominada: desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024. para obtener mi título profesional en Sociología de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En tal sentido, conocedor (a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento denominado: Cuestionario sobre la desigualdad laboral de género, de la presente investigación. Para la cual adjuntamos: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y cuestionario.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, quedo de usted.

Atentamente,



CALDAS NORIEGA, LESLY MILAGROS

ECHEGARAY AYALA, KATHERINE PAMELA

BACHILLER

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe:

Da constancia que el instrumento de medición denominado “Cuestionario sobre la desigualdad laboral de género” a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024; que tiene por finalidad calificar la desigualdad laboral de los actores sociales involucrados en esta organización, y elaborado por los Tesistas, **ECHEGARAY AYALA KATHERINE PAMELA** y **CALDAS NORIEGA LESLY MILAGROS** de la carrera profesional de Sociología, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Lima, 21 de Diciembre del 2024


Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"

LUIS FERNANDO QUINTEROS NICHÓ
15591781

.....
M(o) LUIS FERNANDO QUINTEROS NICHÓ
JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres** : QUINTEROS NICHU LUIS FERNANDO
- 1.2 Grado académico** : Maestro en Docencia Superior y Gestión Educativa
- 1.3 Institución que labora** : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.4 Título de la Investigación** : Desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024
- 1.5 Autor del instrumento** : CALDAS NORIEGA LESLY MILAGROS
ECHEGARAY AYALA KATHERINE PAMELA
- 1.6 Título profesional** : Lic. en Sociología
- 1.7 Nombre del Instrumento** : Cuestionario de Desigualdad laboral de género

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1.	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X	
2.	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X	
3.	La estructura del instrumento es adecuada	X	
4.	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X	
5.	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X	
6.	Los ítems son claros y entendibles	X	
7.	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X	

Lugar y fecha: Huacho, 21/12/24


 LUIS FERNANDO QUINTEROS NICHU
 15591781

Firma: Luis Fernando Quinteros Nicho
Cargo: JUEZ EXPERTO
DNI: 15591781

Tabla 2*Resultados de la cuantificación de la validez con el Coeficiente de V de Aiken*

Preguntas	Suma de la Calificaciones por Juez Experto	V de Aiken
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	3	1
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	3	1
La estructura del instrumento es adecuada.	3	1
Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio.	3	1
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	3	1
Los ítems son claros y entendibles.	3	1
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	3	1
V de Aiken Total		1

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 2 se observa que las 7 preguntas consultadas a los 3 jueces expertos, quienes valoraron al instrumento con valores altos (valores cercanos a uno dentro del intervalo de 0 a 1), así mismo; se puede concluir que en todas las preguntas se alcanzó el valor de 1 y eso permite tener un instrumento que mide a la variable de investigación según la concordancia de los 3 jueces expertos.

ANEXO C Confiabilidad del Instrumento

El análisis estadístico con el coeficiente Alfa de Cronbach resulto una alta confiabilidad y homogeneidad en todas las preguntas que posee el cuestionario de la desigualdad laboral de género en la dirección de educación del gobierno regional de lima provincias 2024., según los resultados obtenido de la Prueba Piloto aplicado a 20 personas con las mismas características de la población objeto de estudio. Se adjunta el resultado en el SPSS Versión Prueba y la sabana de datos.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,950	20

Sabana de datos:
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

		D1. Acceso a oportunidades laborales		Dimensión 2. Condiciones laborales							Dimensión 3. Participación y representación en la institución																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	V	D1	D2	D3
3	1 F	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	48	17	16	13
4	2 F	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	50	20	17	11
5	3 F	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	49	21	13	13	
6	4 F	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	53	22	17	12	
7	5 F	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	53	19	20	12	
8	6 F	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	56	19	19	15	
9	7 F	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	48	18	14	13	
10	8 F	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	54	20	18	13	
11	9 F	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	51	20	16	13	
12	10 F	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	53	18	19	13	
13	11 F	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	52	18	18	14	
14	12 F	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	52	20	16	14	
15	13 F	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	56	17	22	15	
16	14 F	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	49	18	18	10	
17	15 F	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	52	19	18	13	
18	16 F	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	54	18	21	13	
19	17 F	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	54	20	20	12	
20	18 F	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	51	22	14	13	
21	19 F	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	52	19	18	13	
22	20 F	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	58	21	20	14	
23	21 F	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	58	20	20	16	
24	22 F	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	60	22	19	16	
25	23 F	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	55	18	22	13	
26																																
27																																
28																																
29																																
30																																
31																																

Base de datos SPSS 15.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 37 de 37 variables

	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR00029	VAR00033	VAR00030	VAR0003 1	VAR0003 2	DESLABGEN	ACCOPOLAB	CONDLAB	PARTYREP	var	var
1	1	1	1	48,00	17	16	13	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
2	1	2	1	50,00	20	17	11	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
3	1	1	2	49,00	21	13	13	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
4	1	2	1	53,00	22	17	12	Bajo	Medio	Bajo	Bajo		
5	2	1	1	53,00	19	20	12	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
6	2	1	2	56,00	19	19	15	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
7	1	1	1	48,00	18	14	13	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
8	1	2	1	54,00	20	18	13	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
9	1	2	1	51,00	20	16	13	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
10	2	2	1	53,00	18	19	13	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
11	1	2	2	52,00	18	18	14	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
12	2	1	2	52,00	20	16	14	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
13	2	1	1	56,00	17	22	15	Bajo	Bajo	Medio	Bajo		
14	2	1	1	49,00	18	18	10	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
15	1	1	1	52,00	19	18	13	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
16	1	2	2	54,00	18	21	13	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
17	1	2	1	54,00	20	20	12	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
18	2	2	1	51,00	22	14	13	Bajo	Medio	Bajo	Bajo		
19	2	1	1	52,00	19	18	13	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
20	1	1	2	58,00	21	20	14	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
21	1	2	2	58,00	20	20	16	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
22	2	1	2	60,00	22	19	16	Bajo	Medio	Bajo	Bajo		
23	2	1	2	55,00	18	22	13	Bajo	Bajo	Medio	Bajo		
24													
25													
26													
27													
28													
29													
30													
31													

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Resultado 15.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Estadísticos

		V. Desigualdad Laboral de género	D1. Accesos a oportunidades Laborales	D2. Condiciones laborales	D3. Participación y representación en la institución
N	Válido	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

V. Desigualdad Laboral de género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	100,0	100,0	100,0

D1. Accesos a oportunidades Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	87,0	87,0	87,0
	Medio	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

D2. Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	91,3	91,3	91,3
	Medio	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

D3. Participación y representación en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	100,0	100,0	100,0

Gráfico de barras

V. Desigualdad Laboral de género

Guardar este documento IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

