

**MARINA DE GUERRA DEL PERÚ**  
**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL**  
**PROGRAMA COMANDO Y ESTADO MAYOR**  
**MAESTRÍA EN ESTRATEGIA MARÍTIMA**



**Tesis para optar el grado académico de**  
**Maestro en Estrategia Marítima**

**Compromiso con el enfoque de igualdad de hombres y mujeres en los**  
**docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación**  
**Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023**

**Presentado por:**

**C. de C. Gabriel Elías García Rosell Jara**  
**<https://orcid.org/0009-0007-2857-6123>**

**Asesor Metodológico:**

**Doctora, Galia Lescano López**  
**<https://orcid.org/0000-0001-7101-0589>**

**Asesor Técnico:**

**Doctora, Estrella Azucena Esquiagola Aranda**  
**<https://orcid.org/0000-0002-1841-0070>**

**La Punta, 2023**



**Repositorio ESUP**

## Acta de sustentación



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN  
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 006

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ESTRATEGIA MARÍTIMA

La Punta, 14 DIC 2023

En cumplimiento de lo establecido en la Resolución Directoral N° 044-2023-MGP/DIRESUVAL de fecha 12 de diciembre del 2023, se reúne el Jurado, integrado por:

1. Doctor Carl Johan BLYDAL (Presidente)
2. Magíster C. de N. (r) Eduardo PÉREZ Román (Miembro)
3. Magíster C. de F. (r) Oscar PRIETO Meléndez (Miembro)

Para evaluar la sustentación del trabajo de investigación tipo tesis titulado: "**Compromiso con el enfoque de igualdad de hombres y mujeres en los Docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023**", presentado por el Capitán de Corbeta Gabriel Elías GARCÍA - ROSSELL Jara.

Después de escuchar la exposición y defensa de la Tesis, y como resultado de la deliberación, se acuerda conceder la calificación cualitativa de:

- Aprobado por Unanimidad, con calificación de Sobresaliente y recomendación a publicación, con la denominación de "Summa cum laude".
- Aprobado por Unanimidad, con calificación de Muy Bueno y recomendación a publicación, con la denominación de "Magna cum laude".
- Aprobado por Unanimidad con calificación de Bueno, con la denominación de "Cum laude".
- Aprobado por mayoría
- Desaprobado

En mérito de lo cual el Jurado le declara: Apto  No Apto

Para que se le otorgue el Grado Académico de Maestro en Estrategia Marítima.

En fe de lo expuesto firman la presente:

Presidente  
Doctor  
Carl Johan BLYDAL  
C.E. 000873227

Integrante  
Magíster, Capitán de Navío (r)  
Eduardo PÉREZ Román  
DNI. 43345040

Integrante  
Magíster, Capitán de Fragata (r)  
Oscar PRIETO Meléndez  
DNI. 18090425

## Declaración jurada de originalidad



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN  
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

### DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TIPO TESIS

Callao, fecha 20 de julio 2024

Yo, Bachiller, Capitán de Corbeta, Gabriel Elias Garcia-Rosell Jara, identificado con DNI 46025635, del programa de Maestría en Estrategia Marítima, declaro bajo juramento, que el presente trabajo de investigación tipo tesis titulado "Compromiso con el enfoque de igualdad de hombres y mujeres en los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023" es original, elaborado por el suscrito, no vulnera los derechos intelectuales de terceros y no contiene plagio de ninguna naturaleza.

Dejo formal constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no he asumido como mías, las opiniones, ideas, textos, figuras, tablas o cualquier otra información vertida por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de Internet.

Declaro que soy plenamente consciente de todo el contenido del trabajo de investigación presentado y asumo total responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y soy consciente de las connotaciones éticas y legales que ello implica.

Asimismo, me hago responsable ante la Escuela Superior de Guerra Naval o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado.

De identificarse falsificación, plagio, fraude, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello, sometiéndome a las normas establecidas por la Escuela Superior de Guerra Naval, la Marina de Guerra del Perú y los dispositivos legales vigentes.

Sin otro particular, quedo a la espera de la aceptación de mi propuesta.

Atentamente,



Bachiller, Capitán de Corbeta,  
Gabriel Elias GARCIA ROSELL Jara  
DNI. 46025635

# Informe de similitud



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN  
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

## Informe de Similitud del Trabajo de Investigación

Yo, Doctora Galia Lescano López con DNI 06451655 en mi condición de asesor metodológico del trabajo de investigación del Programa de Maestría en Estrategia Marítima de la Escuela Superior de Guerra Naval.

### DECLARO:

Que la Tesis titulada: **"Compromiso con el enfoque de igualdad de hombres y mujeres en los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023"**, presentada por el Capitán de Corbeta, Bachiller, Gabriel García-Rosell Jara, para el otorgamiento del grado académico de Maestro en Estrategia Marítima ha sido revisada con la aplicación autorizada por la Escuela Superior de Guerra Naval (Sistema Antiplagio Turnitin), utilizando los filtros autorizados; habiéndose obtenido un reporte con un índice de similitud de 23%.

Se ha revisado con detalle dicho reporte y no se advierte indicios de plagio en las coincidencias detectadas, atribuyéndose la autoría a las fuentes de información utilizadas.

A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Escuela Superior de Guerra Naval.

16 de julio del 2024

  
\_\_\_\_\_  
Doctora Galia Lescano López  
DNI 06451655

**turnitin**  
Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de sus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Galia LESCANO  
Título del ejercicio: Proyecto  
Título de la entrega: Tesis García - Rosell Gabriel  
Nombre del archivo: Tesis\_Turnitin\_Final\_C\_34\_C\_Gabriel\_Garcia-Rosell\_Ok.docx  
Tamaño del archivo: 504.32K  
Total páginas: 57  
Total de palabras: 15,592  
Total de caracteres: 84,972  
Fecha de entrega: 16 Jul 2024 05:44p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 2370274750



© 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

INFORME DE ORIGINALIDAD			
<b>23%</b>	<b>22%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			

## Autorización de publicación



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN  
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Callao, 20 de julio del 2024

Yo, Bachiller, Capitán de Corbeta, Gabriel Elías García-Rosell Jara, identificado con DNI. 46025635, del programa de Maestría en Estrategia Marítima.

Atendiendo al carácter:  PÚBLICO    o     CLASIFICADO

Del trabajo de investigación tipo tesis titulado "Compromiso con el enfoque de igualdad de hombres y mujeres en los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023"

Dejo formal constancia de autorización, para que se publique en los repositorios de la Escuela Superior de Guerra Naval y del SUNEDU, el referido trabajo, de forma:

- TOTAL
- PARCIAL ..... (indicar las secciones o páginas que no se autorizan a ser publicadas)
- SÓLO EL RESUMEN

Atentamente,



Bachiller, Capitán de Corbeta,  
Gabriel Elías GARCÍA ROSELL Jara  
DNI. 46025635

## DEDICATORIA

*A mi amada esposa Gladys Avellaneda  
Vásquez por su apoyo constante y  
comprensión, mis hijos Sebastián y Rodrigo  
por ser mi motivo para seguir siempre  
adelante.*

*A mi querida Marina de Guerra del Perú por  
permitirme colaborar en la formación de su  
excelente futuro personal naval.*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por jamás desampararme, a la Marina de Guerra del Perú por permitirme superarme profesional y personalmente. A los señores oficiales y personal subalterno por su respaldo y dirección en la realización de este estudio. A mi asesora metodológica y técnica por su constante apoyo, comprensión y guía durante el proceso de investigación, a mis compañeros de promoción por sus consejos, gracias.

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>ix</b>
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento y formulación del problema principal.....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema principal.....	5
1.2.2. Problemas secundarios.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.5. Limitaciones de la investigación .....	7
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Nacionales.....	8
2.1.2. Internacionales.....	9
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. Definiciones.....	12
2.2.2. Dimensiones.....	14
2.2.3. Fundamento teórico.....	17
2.3. Bases normativas .....	19
2.3.1. Base normativa nacional.....	19
2.3.2. Base normativa institucional.....	20



2.4. Definiciones conceptuales .....	20
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....</b>	<b>23</b>
3.1. Tipo y diseño metodológico .....	23
3.1.1. Tipo de investigación.....	23
3.1.2. Enfoque.....	23
3.1.3. Nivel de investigación.....	23
3.1.4. Diseño.....	23
3.2. Población y muestra.....	24
3.2.1. Población de estudio.....	24
3.2.2. Muestra.....	26
3.3. Muestreo .....	26
3.4. Variables, dimensiones e indicadores.....	27
3.5. Formulación de hipótesis.....	28
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.7. Procesamiento de la información.....	30
3.8. Aspectos éticos .....	31
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
4.1. Resultados de la investigación.....	32
4.1.1. Análisis descriptivo.....	32
4.1.2. Prueba de normalidad.....	36
4.1.3. Prueba de hipótesis.....	36
4.2. Análisis y discusión de los resultados de la investigación .....	42
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>46</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>48</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>55</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Cantidad de docentes de los institutos educativos navales.....	26
<b>Tabla 2.</b> Muestra de docente.....	26
<b>Tabla 3.</b> Lista de expertos validadores del instrumento.....	29
<b>Tabla 4.</b> Confiabilidad del instrumento .....	29
<b>Tabla 5.</b> Niveles y rangos.....	30
<b>Tabla 6.</b> Niveles de compromiso docente con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres .....	32
<b>Tabla 7.</b> Niveles de compromiso sociocultural del enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes .....	33
<b>Tabla 8.</b> Niveles de compromiso docente-estudiante del enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes.....	34
<b>Tabla 9.</b> Niveles de compromiso normativo del enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docente .....	35
<b>Tabla 10.</b> Resultados de prueba de normalidad .....	36
<b>Tabla 11.</b> Comparación de compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de docentes .....	37
<b>Tabla 12.</b> Comparación de compromiso sociocultural en docentes.....	38
<b>Tabla 13.</b> Comparación de compromiso docente-estudiante en docentes .....	39
<b>Tabla 14.</b> Comparación de compromiso normativo en docentes .....	40
<b>Tabla 15.</b> Comparación de compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de docentes según sexo .....	41

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Comparaciones de media de compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes.....	37
<b>Figura 2.</b> Comparaciones de media de compromiso sociocultural en docentes.....	38
<b>Figura 3.</b> Comparaciones de media de compromiso docente-estudiante en docentes .....	39
<b>Figura 4.</b> Comparaciones de media de compromiso normativo en docentes.....	40
<b>Figura 5.</b> Comparaciones de media de compromiso con el enfoque de igualdad en docentes según sexo .....	41

## RESUMEN

Se estudió la igualdad de oportunidades de género y el papel crucial de los docentes en su implementación, por tanto, el objetivo general fue determinar las diferencias en el compromiso con el enfoque de igualdad entre docentes de la Escuela Naval del Perú (ESNA) y el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval (CITEN) en el año 2023. La metodología adoptada fue naturaleza básica, diseño no experimental, es decir no hay manipulación de algunas de las variables, descriptiva y comparativa, con un enfoque cuantitativo. La población fue 298 docentes entre ambas instituciones y la muestra comprendió de 30 docentes de la ESNA y 139 del CITEN. Se utilizó un cuestionario de 19 ítems distribuidos 3 dimensiones, aprobado mediante la evaluación de expertos y un alto nivel de confiabilidad. Los resultados indicaron que la mayoría de los docentes muestran un nivel de compromiso alto con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres en ambas instituciones. Se empleó la prueba “U” de Mann-Whitney para la prueba de hipótesis lo que nos dio un valor de  $p = 0,292$ , ( $p > 0,05$ ) esto conlleva a la aceptación de la hipótesis nula y el rechazo de la alterna, ello se presentó de manera similar con sus dimensiones sociocultural, docente-estudiante y normativa entre los docentes de ambas instituciones. Se concluye que no existen diferencias en el compromiso con el enfoque de igualdad de género entre los docentes de ambas instituciones.

**Palabras Clave:** Igualdad, género, docentes, compromiso.

## ABSTRACT

The gender equality of opportunities and the crucial role of teachers in its implementation were studied; therefore, the general objective was to determine the differences in commitment to the equity approach among teachers at the Naval School of Peru (ESNA) and the Naval Public Technological Higher Education Institute (CITEN) in 2023. The adopted methodology was basic in nature, non-participatory design, meaning there is no manipulation of any variables, descriptive and comparative, with a quantitative approach. The population consisted of 298 teachers from both institutions, and the sample comprised 30 teachers from ESNA and 139 from CITEN. A 19-item questionnaire distributed across 3 dimensions was used, approved by expert evaluation with a high level of reliability. The results indicated that the majority of teachers show a high level of commitment to gender equality for both men and women in both institutions. The Mann-Whitney "U" test was used for the hypothesis test, yielding a p-value of 0.292 ( $p > 0.05$ ), leading to the acceptance of the null hypothesis and the rejection of the alternative hypothesis. This finding was similarly observed across sociocultural, teacher-student, and normative dimensions among teachers from both institutions. It is concluded that there are no differences in commitment to the gender equality approach among teachers from both institutions.

**Keywords:** Equality, gender, teachers, commitment.

## INTRODUCCIÓN

El impacto de los docentes en la formación del personal naval de la Escuela Naval de Perú y el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN es crucial, ya que su comprensión y compromiso con la aplicación y respeto del enfoque de género contribuyen significativamente a la creación de un entorno de aprendizaje seguro y equitativo. Este compromiso no solo está limitado a transmitir todo conocimiento, sino que también abarca la construcción activa de una comunidad más igualitaria y justa. El estudio centra en determinar la diferencia del compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

El compromiso organizacional, entendido como la disposición del docente para dedicar esfuerzos significativos en beneficio de la institución, convirtiéndose en un punto central en la investigación educativa. Según Porter y Lawler (1965), el compromiso organizacional implica dedicar esfuerzos significativos en beneficio de la institución, mientras que Buchanan (1974) destaca que un individuo comprometido se identifica fuertemente con los valores y objetivos de toda organización.

El enfoque de género, conceptualizado como un medio para analizar y abordar las desigualdades entre los géneros, se convirtió en un eje puntual en la búsqueda de la igualdad real de oportunidades. Autores como Verdiales (2021) y Massolo (2006) destacan cómo este enfoque impacta la vida social, las demandas y necesidades, guiado por principios de no discriminación e igualdad

En el marco de la educación, el enfoque de género se convierte en una lente a través de la cual se pueden analizar las interacciones docente-estudiante, las estructuras socioculturales que influyen en el compromiso con la igualdad de género y las políticas educativas que buscan eliminar discriminaciones basadas en el género (Trejo et al., 2015; Acevedo, 2022).

La justificación de este estudio radica en la necesidad de comprender y que se evalué el compromiso de todo docente con el enfoque de igualdad de género en estas instituciones educativas navales. A medida que la sociedad avanza hacia una mayor conciencia de la relevancia de igualdad de género, es crucial que las instituciones de formación, especialmente

las vinculadas las escuelas navales lideren este cambio, promoviendo valores de igualdad y respeto desde sus cimientos.

Este estudio se estructura en el primer capítulo, donde se expone el planteamiento de la problemática, se establecen cada objetivo de estudio, se argumenta la justificación y se identifica cada limitación presentada. En el segundo apartado, se aborda el contexto teórico, integrando antecedentes pertinentes, fundamentos teóricos esenciales, directrices normativas y definiciones conceptuales clave. En el tercer capítulo, se llega a detallar el método empleado, incluyendo el tipo y diseño, la población y muestra, identificando las variables y sus constructos; asimismo, la explicación de los instrumentos y técnicas de recojo de información y los aspectos éticos. El cuarto capítulo presenta los resultados del análisis descriptivo y las pruebas de hipótesis, seguido de un análisis y discusión detallada de los hallazgos. Finalmente, el estudio culmina con cada respectiva conclusión y recomendación, ofreciendo así una contribución valiosa al ámbito de estudio en cuestión.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento y formulación del problema principal**

Lograr la igualdad de oportunidades es un objetivo global, regional, nacional e institucional, no sólo por encontrarse como un derecho inherente, sino por resultar un factor fundamental en el crecimiento y la calidad de vida de la sociedad. Siendo un tema que engloba a ambos géneros del que deben reevaluar sus opiniones y perspectivas y decidir cuál desechar y optimizar para que se consiga una igualdad verdadera de oportunidad en el servicio a nuestro país.

Durante los últimos tiempo la igualdad de género se volvió un movimiento de mucha importancia en la mejora de convivencia social, es por ello que la igualdad en hombres y mujeres es como una oportunidad esencial para alcanzar una sociedad global más equitativa e inclusiva; actualmente se establecen políticas para ello siendo su principal promotor la ONU (Organización de las Naciones Unidas); la misma brinda apoyo a todo Estado miembro en el entablamiento de la normativa internacional para alcanzar referida igualdad trabajando con la ciudadanía organizada y las autoridad gubernamentales para desarrollar políticas, leyes, servicios y programas necesarios para que se garantice el implemento de un estándar de eficacia y que redunde en un beneficio verdaderos de las niñas y mujeres alrededor del mundo. Trabajando mundialmente para que cada objetivo de desarrollo sostenible sea algo real tanto para las niñas y mujeres, promoviendo la participación en una igualdad de condiciones en todo ámbito de la vida. La entidad está centrada en cuatro ejes prioritarios: las mujeres participan, lidera y son beneficiadas de forma equitativa en el sistema de gobernanza (Mujeres, ONU, 2020).

Son varios países en el mundo que están enfocándose en crear una sociedad en igualdad de oportunidades sin importar su sexo, basándose en una educación que incluya programas desde este enfoque, donde la participación del docente es un factor clave. Para que se llegue a una sociedad puntual en la igualdad en hombres y mujeres que, exige la eliminación de los géneros, precisamente por el enorme arraigo de la sociedad genérica.

En España, este marco institucional y político se amparó al trabajo del maestro que como



bien puede ser reflejado, esto asume una responsabilidad y compromiso personal con su incorporación de igualdad de género en un desempeño de docencia, a la vez enmarcando un camino a que se siga por otro lado de la comunidad educacional que hasta la actualidad no bien dándole la referida importancia a este tema en la enseñanza de los centros universitarios (Ruiz, 2022).

La gestión pública puede llegar a que se contribuya a tener una sociedad más equitativa y justa para toda persona, las personas funcionarios públicas a liderar las entidades con objetivos medibles, claros y alcanzables acorde al plan nacional, pues son ellos los responsables de garantizar que se respeten y promueve derecho a la igualdad y a derechos humanos brindando la oportunidad para toda persona. Por ejemplo, a las mujeres suelen vincularlas con labores sociales, mientras que los temas más relevantes como la gerencia empresarial, infraestructura, el desarrollo de políticas, la toma de decisión, los cargos de liderazgo son encargadas a los hombres. A ello se suma la creencia popular de que las mujeres no pueden asumir referido rol, ya que ellas tienen que encargarse de la crianza y cada tarea doméstica (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017), signos evidentes en la sociedad actual. Durante años la relación de género ha resultado incipiente y débil, afectando que se desarrollen labores tanto en el ámbito civil como militar.

Afortunadamente, hoy diversos centros de organización optaron por que se implemente comités y planes de responsabilidad con enfoque de género como parte de la estrategia para alcanzar que las autoridades implementen una política que logre la igualdad entre los géneros en el país.

El sistema estadístico regional ha progresado en la producción de datos desde un modelo de género, con la finalidad de romper el silencio de las estadísticas y exponer de manera clara la extensión y fuerza de las disparidades en la distribución de poder, riqueza, tiempo, trabajo entre mujeres, hombres y recursos (CEPAL, 2023). Los compromisos de la CEPAL no vienen progresando año a año, en el año 2022 presentó un informe sobre el rompimiento del silencio estadístico para que se logre alcanzar la igualdad en 2030, que es el resultado de articulación en cuanto a la Conferencia Estadística también denominada como CEPAL y la Conferencia Regional en cuanto a la Mujer, donde se observa una actual situación de producción en el ámbito estadístico con enfoque de género en la región, el factor primordial para avanzar en estos

desafíos pendientes y en la materia.

El informe NU CEPAL (2022) revela que el enfoque de género, juntamente con el análisis de intersección, permitido que se atienda y comprenda la forma de desigualdad de género que es potenciado con otro eje discriminativo en diversos espacios de la vida ya sea por la etnia o raza, la sexualidad, habilidades y cualquier capacidad cooperativa, el territorio y la identidad de género. De tal forma, que, como el análisis de datos en el ámbito laboral a lo largo del ciclo de vida, mostro que las damas jóvenes enfrentan un mayor obstáculo con el fin de poder ser insertada al ámbito de trabajo. Un punto crítico de marginación y desigualdad en el ámbito de política, social y económica de las mujeres siendo el medio estadístico de desigualdad, en tanto oculta la realidad de un nudo estructural sobre la desigualdad de género. Las desigualdades y el análisis de género no son limitados a la simple comparación entre géneros, aunque es necesario requerir de ello para que se lleve a cabo un análisis oportuno sobre la realidad social.

La forma discriminatoria más frecuente en el ámbito de trabajo que reporto las mujeres es la reducción de oportunidades a diferencia del hombre para que ascienda o reciba un pago menor que sus pares NU CEPAL (2022). A consecuencia México viene implementando políticas para disminuir las brechas en desigualdades de hombre y mujeres en oportunidades laborales, enfocando en la relevancia y educación superior de los docentes que ejecuten sus actividades diarias bajo este enfoque de igualdad de género en un artículo sobre las estrategias y políticas de carácter institucional con perspectiva de género para la igualdad nos dice “El doctorado ha contribuido a que haya cada vez más docentes que abordan estos temas y que los toman en cuenta en su práctica de docente” (Saldaña, 2023).

En el Perú, el Estado de Perú, en cumplimiento de cada compromiso internacional, decretó como uno de sus roles, garantizar y fomentar la igualdad de oportunidades en ambos sexos, llegando a adoptar toda medida necesaria que permita que se renueve cada obstáculo que impida el pleno ejercicio de referencia al derecho, con la finalidad de que se erradique todo tipo acto discriminatorio que impida la plena igualdad en toda la esfera respecto a la vida de los sujetos en la (Ley de igualdad de Oportunidad entre mujeres y hombres, 2017) , y que todo funcionario público debe dar cumplimiento a esa ley (Art. 10); es por ello que en abril de 2019, mediante D.S. N° 008-2019-MIMP, el estado peruano logro aprobar la “PNIG – Política Nacional de Igualdad de Género”, como parte del compromiso promoviendo una ciudadanía plena para toda

mujer en su diversidad, donde se procura mejorar la eficiencia y excelencia en el desempeño de las entidades de administración pública, a todos los niveles gubernamentales, garantizando el derecho humano de las mujeres siendo la igualdad y sin discriminación, planteándose como primordial objetivo que se afronte las diversas causas, aristas y consecuencia de la persistencia discriminativa estructural contra las mujeres (D.S. que Aprueba La Política Nacional de Igualdad de Género, 2019).

La Marina de Guerra del Perú, como institución estatal ejemplar y líder, en el año 2020 creó el Comité para la igualdad de género por medio de la Resolución de Comandancia de la Marina (0652-2020 COMGEMAR) a fin de implementar y dar cumplimiento los acuerdos a los que arribe el Estado peruano respecto al enfoque de género, es por ello que uno de sus compromisos es implementar esta política dentro de su sector de educación abarcando personal docente, discente y administrativo que laboren en ella para ir fomentando e inculcando la igualdad respecto a las mujeres y hombres entre sus integrantes y controlando para que este tipo de situaciones en de la institución se puedan identificar a tiempo.

Los docentes de ambas instituciones de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN son pieza clave para la formación de nuestro personal naval, al entender y comprometerse con aplicar y respetar el enfoque de género, contribuyendo a la creación de un entorno de aprendizaje que sea seguro y justo, donde todos los discentes puedan sentirse respetados, independientemente de su género. Incluyendo la perspectiva de género en sus enseñanzas; los roles de los maestros logran contribuir a la construcción de una comunidad más igualitaria y justa, al no medir su compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres podría afectar a sus discentes porque se puede seguir perpetuando las desigualdades y estereotipos de género que actualmente existen, lo que tiene consecuencias de carácter negativas a lo largo del periodo en el bienestar emocional e igualdad de oportunidades de los servidores de la Marina de Guerra del Perú.

Por lo anteriormente expuesto, se realizó un trabajo de investigación que buscó no solo identificar el compromiso de los docentes de las escuelas de formación de la Marina de Guerra del Perú con este tema, sino poder verificar si existe diferencias entre los mismos. Al respecto, se formuló la siguiente interrogante: ¿Es similar el compromiso con el enfoque de igualdad de hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación

Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023?

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema principal.**

¿Cuál es la diferencia en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el 2023?

### **1.2.2 Problemas secundarios.**

¿Cómo es el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el 2023?

¿Cuál es la diferencia en el compromiso sociocultural con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el 2023?

¿Cuál es la diferencia en el compromiso relacional del docente y estudiante con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el 2023?

¿Cuál es la diferencia en el compromiso normativo con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el 2023?

¿Cuál es la diferencia en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes según sexo de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el 2023?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general.**

Determinar la diferencia del compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y

mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

Describir el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

Determinar la diferencia del compromiso sociocultural con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023.

Determinar la diferencia del compromiso relacional del docente y estudiante con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

Determinar la diferencia del compromiso normativo con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

Determinar la diferencia del compromiso con enfoque de igualdad en hombre y mujeres en docentes según sexo de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

### **1.4 Justificación de la investigación**

Dentro de la justificación teórica se consideró importante abordar enfoques que explique la naturaleza de igualdad de hombres y mujeres, lo que persigue la necesidad de valorar y apreciar la realidad desde el ámbito de igualdad y justicia lo que permitió realizar un análisis del compromiso del docente con el enfoque de igualdad entre hombres y mujeres para prevenir injusticias y asimetrías con políticas de acción normativa, afirmativa y otros, que contribuyan que se supere toda brecha de género. Asimismo, el enfoque de derechos humanos implica tener en cuenta, durante la fase de planificación, los principios esenciales de los derechos universalmente admitidos.

En cuanto a la justificación practica los resultados permitirán que los docentes de las

escuelas de formación y su compromiso para fomentarlo, con el fin de que se garantice una participación mayor de las mujeres en el cargo de la toma de decisión, eliminar roles tradicionales de género, para crear una igualdad de oportunidades para ambos géneros en la Marina de Guerra del Perú. Ante lo referido, el estudio se justificó pues con los resultados se identificó las implicancias y requerimientos respecto al compromiso de los docentes de los principales centros de instrucción, respecto a la igualdad de hombres y mujeres en una organización militar, beneficiándose de este modo, a largo plazo a todo el personal de la Marina de Guerra del Perú.

Y por la justificación metodológica podemos indicar que se empleó el diseño no experimental descriptivo comparativo, lo que permitió realizar una descripción detallada de la variable compromiso del docente con el enfoque de igualdad de hombres y mujeres a través de sus dimensiones y asimismo observar el comportamiento de la variable en dos contextos que fueron la Escuela Naval del Perú y el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

La limitación respecto al estudio es que se encuentra dirigido de forma exclusiva a los centros de educación superior donde se realizó el estudio.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Nacionales.

En el contexto nacional, Gómez (2022) tuvo la finalidad primordial de que se diseñe un programa de educación de igualdad optimizando el grado de valoración respecto al enfoque por parte de los maestros de la institucional de Nuevo Chimbote, Por medio del estudio este pertenece a un carácter descriptivo, situado sobre 30 maestros del centro educativo referido, llegándose a concluir en el estudio que el programa que se busca aplicar puede solucionar la tergiversación existente en cuanto al enfoque de género en toda la sociedad. El estudio arribó a la conclusión de que el programa denominado “Educación de Igualdad” tiene como objetivo elevar la apreciación del enfoque de género en la unidad de estudio. Este programa se encuentra estructurado de manera que puede generar beneficios similares en muestras comparables, abordando así la distorsión existente en la percepción de dicho tema en la sociedad en su conjunto.

Así mismo, Arroyo (2021) en su investigación tuvo como fin que se determine la incidencia del compromiso en la docencia en base al enfoque de igualdad respecto a las mujeres y hombres en los centros educativos del distrito de Urubamba en Cuzco, llegando a desarrollar un estudio de carácter básico, explicativo, no experimental, cuantitativo – transversal, donde la población de estudio se constituyó por 50 maestros de los centros privados de interculturalidad de Cuzco, dejando que se identifique la repercusión respecto a los compromisos docentes en el enfoque de género del centro educativo. Los resultados obtenidos de la muestra condujeron a concluir generalmente que hay un modelo significativo del compromiso en la docencia en la implementación del enfoque de género en los centros educativos donde se realizó el estudio. La hipótesis inicial se confirmó, puesto que el modelo que se propuso demostró que un 44,9% de la varianza en el enfoque de género se atribuye al compromiso respecto a la docencia, con un nivel alto significativo.

Alanoca (2020) manifestó que en su estudio sobre la gestión curricular y el compromiso del maestro en el centro de educación Militar Chorrillos coronel Francisco Bolognesi, se empleó

un método de carácter cuantitativo, llegando a evaluar a 74 maestros permitiendo que se confirmen los compromisos de maestros vinculados con el ámbito curricular de gestión de la institución. Se llegó a la conclusión de que el 92.8% de los participantes expresaron una evaluación favorable de los elementos presentes en el cuestionario. Para verificar y comparar esta información, se empleó el coeficiente Rho de Spearman. Estos hallazgos validaron la existencia de un vínculo respecto a las variables de estudio en referido centro educativo.

Mamani (2020) estudió la relación del desenvolvimiento y compromiso de los maestros en los centros de educación urbana en el lugar distrital de las piedras. La población analizada se constituyó con 106 maestros y mientras que la proporción a estudiar es de 83 de los mismos. Los resultados revelan una conexión sólida, positiva y estadísticamente de significancia respecto al compromiso de la institución y el rendimiento de los maestros. Cuyo valor se sitúa en 0.724, teniendo un “p” valor que se ubica por debajo del nivel de significancia ( $p= 0.000 < 0.05$ ). La conclusión extraída es que a medida que aumenta el compromiso organizacional de los maestros, su desempeño mejora de manera significativa, y viceversa.

Para finalizar, (Muñoz, 2018) se planteó la relevancia de agregar el enfoque de género en el sector educacional, pues como bien refiere la UNESCO es un primordial eje de constitución de los Derechos Humanos y resultando un medio de condición para el desarrollo de carácter sostenible que se enfoca en los individuos, además precisar que el nuevo currículo engloba el enfoque de igualdad respondiendo a la desigualdad y discriminación respecto a hombres y mujeres que se presenta en las instituciones.

### **2.1.2 Internacionales.**

Referente a los trabajos revisados en el ámbito internacional el compromiso en la política de igualdad respecto a las mujeres y hombres se tiene a Quichimbo (2022) presentó su estudio sobre una revisión y análisis de la bibliografía del texto físico y digital en cuanto al rol de género incidiendo en la práctica educacional de los maestros del centro de estudios básico, que tuvo como resultado identificar lo importante de que los maestros ejecuten y conozcan la política para que se plantee un rol de género dentro del espacio educacional, siendo relevante continuar con el estudio vinculado con el problema, permitiendo que el docente actúe en temas de igualdad de género dentro de la formación educativa.



Para que los docentes implementen buenas prácticas, Jiménez & Cisneros (2020) proporciona a los docentes universitarios un conjunto de recursos para que se incluya realmente el punto de vista de género en las enseñanzas, siendo necesario fomentar la idea de que el género debe estar presente en la malla curricular del plan de estudio como en desempeño de actividades del docente en el aula.

Rodríguez et al. (2020) aborda el análisis perspectivo del profesorado sobre la integración de la perspectiva respecto al género en la educación. Se analizó la percepción de más de doscientos docentes sobre la igualdad de género en el espacio educacional, utilizando resultados de una encuesta realizada durante una jornada de formación. En términos generales, las mujeres, como principales afectadas por la falta de perspectiva de género, suelen denunciar más situaciones de desigualdad, aunque se destaca que los hombres también muestran conciencia en varios aspectos. Al considerar diferentes rangos de edad, se observa que el grupo más joven (18-35 años) tiende a reflejar un escenario menos desigual, posiblemente debido a la influencia de iniciativas de carácter legislativo en bien de la igualdad de género. A pesar de algunos avances, las respuestas indican que aún se deben superar numerosos obstáculos para alcanzar una igualdad efectiva en ambos sexos en el contexto educativo.

Miralles et al. (2020) estudiaron la implantación del enfoque de género en la capacitación de docentes desde el punto de vista de los estudiantes. La recogida de la información fue administrada a 601 docentes en formación de un centro universitario del sector público, revelando que los participantes perciben una falta de inclusión desde un panorama en el género en la docencia. Aunque reconocen la importancia de la preparación en género, muestran una percepción baja de las desigualdades asociadas al género en el procedimiento de aprendizaje y enseñanza. Los hallazgos respaldan la eficacia de la ESFIG para evaluar la integración de la perspectiva de género y destacan áreas de necesidad para futuras acciones e intervenciones.

Asimismo, Guerrero (2020) observó que la sociedad machista se opone a trabajar en situaciones equitativas para las mujeres en el ámbito de la educación superior, llegando a identificar comportamientos que representan retrocesos en los derechos humanos. De esta manera, es crucial que el sistema educativo de grado superior en Ecuador adopte políticas de género efectivas, asegurando la igualdad respecto a las condiciones y oportunidades entre ambos sexos. Este enfoque se presenta como un mecanismo aplicable para el progreso tanto a nivel

individual como colectivo.

También, Gónzales et al. (2019) tuvieron como primordial objetivo que se analice el ingreso a la educación universitaria desde una vista de igualdad de género, con un enfoque transversal. Este enfoque abarca los aspectos de igualdad que deben ser incorporados en el plan de estudios de los centros de nivel superior. Se abordó el diseño de experiencia co-educativa en la enseñanza de grado universitario mediante un modelo Canvas y un taller en el centro universitario de Salamanca. En el análisis de guías docentes, se identificaron problemas de lenguaje sexista y falta de referencias de autoras. La discusión reveló la necesidad de mayor concienciación sobre la desigualdad y el feminismo, con participantes mostrando diversas sensibilidades hacia la perspectiva de género. A pesar de ello, se logró la creación exitosa de guías docentes adaptadas a enfoques co-educativos y propuesta innovativa respecto a la igualdad en diversos espacios del conocimiento.

En adición, Roig (2019) analizó la valoración de enfoque de inclusión de género en el programa de formación inicial para la docencia, utilizando el modelo de índice de evaluación de sensibilidad en relación a la formación de igualdad de género (ESFIG), que se diseñó por Chiner; Cardona y Miralles durante el periodo 2018, quienes consideran que la incorporación referente a este tema en el curriculum, el reconocimiento de desigualdad, la sensibilidad institucional respecto a la política de género es una extensión distinta pero complementaria entre ellas para la educación de igualdad de género.

Asimismo, Roig (2018) quien planteó el objetivo de desarrollar y valorar psicométricamente un instrumento con el fin de que se mida la competencia para que se eduque la igualdad, el estudio fue planteado en 2 fases, una es el diseño y otra la elaboración, otra el medio administrativo piloto orientado a que se valide la escala creada, nombrada Competencias para Educar en Igualdad de Género, fue un estudio descriptivo mediante encuesta, obteniendo como resultado que los maestros tienen una parte de los entendimientos y destrezas indispensable para que se educa la igualdad y, por otro lado, que se requiere de un adecuado compromiso y planificación de carácter institucional con las cuestiones de género en el currículo formativo de los docentes.

Adicionalmente Suárez (2019) examinó la percepción de los maestros de educación general en instituciones fiscales respecto a su papel en la igualdad de género. Se llegó a emplear

una encuesta para examinar la percepción de género entre los profesores en la población de Cuenca, Ecuador. En términos de carácter general, el resultado indicó que gran parte de las personas educadores expresaron un total desacuerdo con respecto a la perpetuación de estereotipos o roles de género. Además, se observó un pequeño porcentaje de maestros que mostraron acuerdo, ya sea total o parcial, con la afirmación que sugiere la asignación de roles específicos. Estos hallazgos responden a la hipótesis planteada sobre la influencia de los profesores en el ámbito educativo en relación con los roles de género.

Finalmente tenemos a Angulo (2021) en su estudio recalcó que es imperativo que los centros de educación impulsen la eliminación de la desigualdad de género y la violencia desde un panorama y comportamientos en las prácticas docentes. Con estos fundamentos, el propósito de este estudio consistió en comprender y que se analice los conocimientos y actitudes relacionados con la igualdad que poseen los maestros en relación con los estudiantes de una institución educativa de Ecuador, con el fin de desarrollar una propuesta educativa innovadora. En cuanto a las actitudes de los docentes en las diversas escalas, se observan diferentes tendencias. En cuanto a las actitudes de los docentes, la mayoría muestra concordancia con el modelo de coeducación y políticas de igualdad en la escala sociocultural, aunque un 61.11% no considera elementos sexistas en su material didáctico. En la escala relacional, la mayoría discrepa de roles de género predefinidos, pero se destaca la necesidad de abordar el lenguaje sexista al seleccionar material didáctico. En la escala personal, los docentes expresan acuerdos en creencias y valores respecto a estereotipos de género, aunque muestran desacuerdo e indiferencia en aspectos relacionados con la docencia y la coeducación

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Definiciones.**

El compromiso es la capacidad que tiene el docente para asumir la relevancia de completar sus tareas dentro del plazo establecido. Cuando nos comprometemos, aprovechamos al máximo nuestras habilidades para llevar a cabo la tarea asignada. Esto implica que somos conscientes de las condiciones y obligaciones que estamos aceptando, ya que conlleva un esfuerzo constante para lograr el objetivo establecido.

Es por lo que Peña (2016) nos dice que Porter y Lawler (1965) proporcionan una

definición de Compromiso Organizacional como la disposición a dedicar esfuerzos significativos en beneficio de la institución, el interés en de que se permanezca en el mismo y la aceptación de los valores y objetivos principales. Gutiérrez y colaboradores (2012) mencionan a Buchanan (1974), quien considera que un individuo comprometido se identifica como un miembro de la institución, lo que genera un fuerte vínculo con los valores y modelos objetivos del centro referido. Por otro lado, Meyer y Allen (1991) han definido el compromiso como un conjunto de percepciones y convicciones que tiene el empleado respecto a la organización, describiendo la naturaleza de vínculo respecto a los individuos y la entidad. Esto implica una inclinación, una exigencia o una obligación de que se permanezca vinculado a la organización.

El Enfoque de Género es conceptualizado como aquel medio que mide la realidad, identificando cada tarea y rol que realizan ambos géneros en una población, así como el medio de relación de poder, asimetrías, desigualdades situadas entre ellos. Permitiendo que se explique y conozca cada causa que genera esa desigualdad o asimetría, formulando de tal forma medidas (mecanismos, políticas afirmativas, acciones, normas y otros) esto contribuye a que se supere cada brecha de género

Por su parte Verdiales (2021) precisó que en cuanto al enfoque de género se define como aquello que responde a la forma de que se analice la realidad de la sociedad, llegando a centrar la mirada en varios factores que lo reproducen y alimentan entre la desigualdad que existe por ambos sexos en cada país socio de la cooperación para de tal forma poder cambiarlo y transformarlo.

En concordancia con las estrategias de la UNESCO para la igualdad en hombres y mujeres y en cuanto a la educación 2019-2025 que es parte de la Agenda Mundial en Educación 2030, indica que un objetivo es que se llegue a garantizar la característica inclusiva, calidad y equitación, promoviendo oportunidades a lo largo de la vida para toda persona.

Massolo (2006) precisa que en relación con la perspectiva sobre el enfoque de género brinda al desarrollo local una forma diferente de pensar y mirar la vida social, las demandas y necesidades, los beneficios y objetivos de desarrollo, es una perspectiva que se guía por el principio de no discriminación y de igualdad.

Por su lado Trejo et al. (2015) enfatiza que en el enfoque de género es considerado como una diversa oportunidad que tiene las mujeres y hombres, la interrelación existente sobre ellos

y los diversos roles que son asignados. Todas las cuestiones inferidas inciden en alcanzar las políticas, metas y planes organizativos tanto a nivel internacional como nacional; por lo tanto, la misma tiene una repercusión en el procedimiento del desarrollo de la sociedad.

De otro parte en el ámbito educativo Acevedo (2022) precisa que el enfoque de género coadyuva a que se lea la realidad respecto al ámbito educacional, identificando los obstáculos y brechas que son generados en la educación; por lo que referido medio de articulación perspectiva respecto al ámbito de educación que ayuda a los estudiantes y maestros que se viabilice toda forma discriminativa que se genera en muchas ocasiones debido al uso abusivo de poder. Para los individuos significa también aquel medio activo en los procesos de cambio educacional y de empoderamiento por medio de las habilidades y competencias con la finalidad de que se procese formas de relación y la forma de que se observe al mundo.

### **Definiciones respecto al compromiso en el enfoque de igualdad de hombres y mujeres.**

Garza (2017) respecto al compromiso en el enfoque de igualdad se refiere que es algo muy extenso al brindar una verdadera calidad educacional, pero sobre todo busca lograr la conciencia en alumnos y docentes de que toda persona es igual, que no debe de haber ninguna diferencia entre uno y otro y menos entre hombres y mujeres, así como creer en todo valor con la finalidad de que no haya discriminación ni por la edad, color, etnia, discapacidad, sexo u otros.

Se precisa que el esfuerzo creciente y sostenido por que se incorpore la perspectiva de género, respeto a todo lo que concierne a la política pública y social, tiene como compromiso que se supere toda desigualdad de género, tomando en cuenta sistemáticamente todo efecto diferenciador que ejerce la acción de cada sector entre varones y mujeres, en ese orden de ideas, la instalación respecto al género no reclaman únicamente acciones de planificación, si no que busca que se genere un cambio y compromiso en la mentalidad de las personas que se encargan a su vez de cada decisión política (Batthyány & Montaña, 2013).

#### **2.2.2 Dimensiones.**

Para analizar el compromiso de los docentes con el enfoque de género se ha establecido tres dimensiones propuestas por (Azorín, 2014).

### **Compromiso sociocultural**

La igualdad respecto a las mujeres y hombres es un problema social actual donde se evidencia desigualdades en oportunidades, esta dimensión se refiere a como las estructuras sociales, las normas culturales y las dinámicas interpersonales influyen en el compromiso de los docentes con el enfoque de igualdad en el ámbito educativo.

Es crucial considerar además que, como se mencionó previamente, la subordinación de las mujeres está conectada con prácticas arraigadas en estereotipos de género. Estos estereotipos se definen como suposiciones previas sobre rasgos o características que se atribuyen o roles que se asocian con hombres y mujeres, respectivamente. Es relevante destacar que los patrones culturales y sociales discriminatorios, que favorecen lo masculino en detrimento de lo femenino, tienen efectos tales como: i) La distribución inequitativa de roles (atribuyendo un rol productivo respecto a cada hombre y el rol productivo en las mujeres y ii) la cultura institucional y las normas que consolidan la posición de desventaja o subordinación de las mujeres (Política Nacional de Igualdad de Género, 2019)

Los patrones discriminatorios arraigados en el entorno sociocultural, la distribución desigual de responsabilidades (asignando tareas productivas a los hombres y labores reproductivas a las mujeres), junto con las pautas y la cultura que caracterizan a las instituciones, interactúan de manera constante y persistente, generando una discriminación de carácter estructural que impacta negativamente en las mujeres.

Dentro de estos factores, los patrones discriminatorios que emergen de la sociedad y la cultura juegan un papel preponderante, ya que fortalecen la desigual distribución de roles (dando prioridad a los hombres en las labores productivas y relegando a las mujeres a las tareas reproductivas) y se arraigan en la sociedad por medio de las normas y la cultura institucional, consolidando la situación de desventaja y subyugación de las mujeres (Política Nacional de Igualdad de Género, 2019)

Por ende, el proceso de avanzar hacia una igualdad de género conlleva lo necesario de dismantlar la cultura predominante, los valores arraigados y las funciones de carácter tradicional de género, que perpetúan y sostienen la subordinación en las mujeres.

### **Compromiso Relacional Docente - Estudiante**

El término "relacional" se refiere a las conexiones, los intercambios, los diálogos, las

acciones y las funciones que se establecen entre individuos de diferentes géneros. Por lo tanto, la subdivisión relacional engloba aspectos relacionados con las acciones docentes en sí, las anticipaciones y las dinámicas de género en las relaciones (Azorín, 2014). La dimensión relacional entre docentes y alumnos es fundamental en la educación con enfoque de igualdad de género. Las interacciones en el aula no solo modelan roles y comportamientos de género, sino que también inciden en que se construya en la identidad y auto concepto de los estudiantes. Estas relaciones pueden empoderar a los alumnos al desafiar estereotipos y alentar la autonomía. Además, promueven la prevención de discriminación y acoso, así como la conciencia crítica al abordar temas de género en el currículo. En conjunto, estas interacciones ofrecen una oportunidad valiosa para crear un ambiente educativo que fomente la igualdad del género y empodere a los discentes como agentes de cambio en la sociedad.

Por su parte, Fuentealba & Imbarach (2014) señala que el compromiso es el atributo distintivo entre aquellos que se reconocen como “verdaderos educadores” en comparación con aquellos cuyo principal enfoque se dirige a actividades fuera del entorno educativo. Bajo esta perspectiva, el compromiso actúa como un factor diferenciador entre profesores que demuestran dedicación y aquellos que muestran una carencia de interés por sus discentes. Esta dimensión también es respaldada por todo diverso alumno, que llega a identificar en los educadores comprometidos la base de una educación de calidad, reconociendo a aquellos docentes que se llegan a preocupar por su bienestar general y orientan su labor profesional con auténtico interés por el progreso académico de quienes han sido confiados a su cuidado.

Podemos concluir que, para analizar exhaustivamente el compromiso de los docentes en relación con los alumnos, es necesario considerar la intrincada interconexión de vínculo que el educador entabla con los estudios, la enseñanza, escuela y profesión en sí. Estas relaciones delimitan las dimensiones en las cuales se manifiesta dicho compromiso, destacando la presencia de un componente relacional significativo en su esencia. De este modo, la formación y consolidación de dicho compromiso se encuentran influenciadas por las interacciones con, para y por otros individuos, las cuales se fortalecen dentro de un contexto y un propósito específico (Fuentealba & Imbarack, 2014).

### **Compromiso normativo**

El compromiso de los docentes con el enfoque de igualdad está influenciado por las

normas, políticas educativas y regulaciones institucionales. Esta dimensión aborda cómo las políticas educativas, las regulaciones y las expectativas institucionales impactan en el compromiso de los discentes con el enfoque de igualdad de género en el aula. Demostrar un compromiso normativo implica mantenerse comprometido por cumplir con una responsabilidad moral de carácter recíproco. Este modelo de compromiso se refiere a la conexión del empleado con la entidad, basada en un sentimiento de fidelidad y se manifiesta a través de un sentido de deber para continuar en la organización y cumplir con sus obligaciones. Está vinculado con la sensación apremiante de permanecer en la organización debido a que toda norma y valor grupal o personal indica que la lealtad es valorada, y que todo sujeto debe ser leal a la organización con la que están empleados, dedicándose el tiempo que resulte posible o ya sea necesario.

También llega a responder al mandato ético de permanencia que surge desde la percepción de haber obtenido cualquiera que sea la concesión, ventaja, oportunidad o beneficio especial por el lado de la organización (Bohrt & Larrea, 2018)

Además, Valenzuela & Cartes (2020), a medida que el nivel de compromiso normativo de un individuo se incrementa, también aumenta su disposición para llevar a cabo acciones que beneficien a la empresa. Asimismo, crece su voluntad de hacer sacrificios en favor de la organización que le acoge, incluso si esto implica un costo personal. Un punto crucial de compromiso en el ámbito de normatividad radica en su asociación con las denominadas "conductas de ciudadanía organizacional", que se manifiestan a través de diversas formas de comportamiento pro-social. Estas acciones son de carácter voluntario y no se encuentran sustentadas por un modelo formal de responsabilidad, recompensas y ventajas inherentes al puesto laboral.

### **2.2.3 Fundamento teórico.**

#### **Enfoque de igualdad de hombres y mujeres**

Respecto al enfoque de género hace inferencia a analizar, observa y promover la transformación relacionada a las inequidades y desigualdades en la construcción, condición en la posición y roles entre los géneros en la población. Incorporar este enfoque surgió de la necesidad de valorar y apreciar la realidad desde el ámbito de igualdad y justicia; consiguientemente, en la labor de implementar, diseñar, evaluar e intervenir las políticas



públicas, obteniendo los aprendizajes y valorando la buena práctica. Por una parte, se procura que se controle todo posible efecto referente al impacto adverso derivado de la intervención, cuidando de que no se incurra a que se discrimine basada en género y, al mismo tiempo, promoviendo la igualdad en las oportunidades con un foco especial en el desarrollo respecto a las habilidades y competencias de las mujeres por medio del empoderamiento como sujetos de derecho (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2017).

Desde un aspecto analítico se permite que se observe la realidad, llegando a identificar el rol que asumen los varones y mujeres en la comunidad, así como la relación de desigualdad y poder que se genera entre ellos. Este análisis permite que se explique y conozca cada causa que genera injusticias y asimetrías formando medidas necesarias, mecanismos, políticas de acción normativa, afirmativa y otros, esto llega a contribuir con que se supere toda brecha de género (Defensoría del Pueblo, 2020)

El enfoque de igualdad en el sistema evaluativo llega a contribuir a una valoración de carácter completo de la investigación en los desarrollos, llegando a que se profundice los alcances del criterio evaluativo por medio de un grupo de medios analíticos y metodológicos que se desarrollan respecto en los últimos años. Contribuyendo a que se explique cómo se recurre a un proceso que condujo a la participación, al mismo tiempo que destaca la presencia de discriminación, marginación y el rezago en la determinación colectiva (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2017).

Es un medio de igualdad real, de oportunidades, derechos y responsabilidades de los hombres y mujeres no dependiendo de un medio de naturaleza de carácter biológico, debiendo tener las mismas posibilidades y condiciones para que se ejerza sus derechos ampliando las oportunidades y capacidades de superación de carácter personal, beneficiándose de resultados y contribuyendo al desarrollo de carácter social. Por ejemplo, el derecho a la igualdad ante la normativa legal, la remuneración y trabajo, a la libertad de opinión, información, participación ciudadana y política y otros (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017).

### **Enfoque basado en los derechos humanos**

Se establece un contexto de fundamentación para el progreso humano que se fundamenta en un espacio normativo, tomando como base la norma internacional de derechos humanos y, desde un enfoque operativa vinculada a la salvaguarda del fomento de todo derecho humano.

Esta caracterización nace a raíz de la inquietud de todo país por que se integre en todo derecho humano como el principio rector y guía de acciones para el desarrollo y la política pública. Esto implica tener en cuenta, durante la fase de planificación, los principios esenciales de los derechos universalmente admitidos, tales como la igualdad inherente de todos como seres humanos, la dignidad inherente de cada sujeto, la promoción de la paz, el respeto al derecho a la autodeterminación, la garantía de la seguridad y del reconocimiento respecto a cualquiera que sea el derecho social o cultural.

Esto versa en principio, sobre que se promueva la realidad de los derechos humanos y optimizando la capacidad institucional y personal para su ejercicio pleno por parte de las personas titulares de la misma, con el fin de que se optimice la eficacia de la intervención de desarrollo. Ahora, es relevante que se destaque el enfoque que se basa en derechos humanos, no únicamente proponiendo un cambio a las acciones y orientaciones, siendo un eje central para el ciclo de intervención logran incluir la dimensión de los estándares de avances y responsabilidad de rendir cuentas en el marco de la normativa reconocida a nivel internacional (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2017).

Todo derecho humano se encuentra garantizados y formulados por un marco de leyes y normatividades que entablan la obligación del Estado de actuación con la finalidad de proteger, respetar y satisfacer todo derecho humano y las libertades fundamentales de grupos o individuos. La Carta Magna de Costa Rica infiere una clara indicación respecto a los derechos que deben garantizarse. Siguiendo esa línea de pensamiento, es crucial que se realice la distinción entre la persona garante de derecho que tiene la obligación de que se realice la acción necesaria para alcanzar la realización de derechos y de las personas que tienen titularidad de derechos que muestran una representación en todo ciudadano (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2017).

## **2.3 Bases normativas**

### **2.3.1 Base normativa nacional.**

- Carta Magna del Perú (inc. 2 del art. 2)
- Ley N° 28983 Igualdad de Oportunidad entre géneros.
- D.S. N° 005 - 2017 - Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que hace

una disposición respecto al mecanismo para la igualdad del género en los Gobiernos a ámbito a nivel nacional y regional.

- D.S. N° 008 – 2019 - Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que llegan a aprobar la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Resolución Viceministerial N° 044 – 2020 – Ministerio de Educación que llega a aprobar el lineamiento para el empleo de enfoque de género en los centros de educación Técnico y productivo, escuelas e instituciones de nivel superior.

### **2.3.2 Base normativa institucional.**

- Resolución de la Comandancia General de la Marina N° 0652–2020 COMGEMAR, de fecha 30 de octubre del 2020.
- Resolución de la Comandancia General de la Marina N° 0544–2023 COMGEMAR, de fecha 12 de octubre del 2023.

## **2.4 Definiciones conceptuales**

En las definiciones conceptuales se destaca la redacción coherente y fluida que se mantiene a lo largo del capítulo, en consonancia con el tema de investigación. Se proporciona una descripción de los aspectos relacionados con el sector o ámbito en el cual se lleva a cabo la investigación, además de abordar en detalle los aspectos conceptuales de las variables de estudio (Álvarez, 2020).

### **Escuela Naval del Perú (ESNA)**

Es la Escuela de enseñanza superior que se dedica a la formación profesional de oficiales para las Fuerzas Armadas. Se caracteriza por tener estatus universitario, un régimen interno y un gobierno especializado, gozando independencia en aspectos académicos, económicos y administrativos. Se rigen por un Estatuto y reglamentos específicos. En adición otorga el grado militar de Alférez de Fragata (Decreto supremo N° 009-2019, 2019).

### **Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval (CITEN)**

Es una institución que brinda un ámbito de educación de formación profesional que se enfoca en la formación profesional y tecnológica en áreas relacionadas con la Marina. Su

objetivo principal es proporcionar educación de calidad y especializada para preparar a individuos en diversas disciplinas, tanto técnicas como operativas, necesarias para el desempeño eficaz en el ámbito naval (Decreto supremo N° 009-2019, 2019).

### **Docente**

Se identifica como docente al individuo, ya sea civil o militar profesional, que ha sido designada o nombrado y cumple con las exigencias necesarios con el objeto de ejercer la docencia. Este docente ha sido seleccionado a través de un concurso público en la escuela o instituto de formación de carácter profesional de las Fuerzas Armadas (Decreto supremo N° 009-2019, 2019).

### **Plan de Estudios**

Consiste en la estructuración de un programa educativo que organiza cursos, actividades, ciclos y semestres con el objetivo de proporcionar a los cadetes y alumnos instrucción abarcando aspectos militares, académicos, morales, culturales y psicofísicos (Decreto supremo N° 009-2019, 2019).

### **Enfoque de Género**

En los años 90, tanto las entidades gubernamentales como las no gubernamentales experimentaron un proceso de profesionalización en el que se adoptaron herramientas de medición para evaluar los impactos de las políticas implementadas. Esto se logró a través de actividades como el diseño, la planificación, las evaluaciones del medio de rendición y programas respecto a las cuentas. En ese momento, el concepto y enfoque de género ya habían sido integrados en los programas de trabajo de las entidades internacionales y los estados, y las estrategias de Género en el Desarrollo eran respaldadas de manera institucional por diversas agencias internacionales (Archenti & Inés, 2019).

### **Compromiso Organizacional**

El compromiso está vinculado a variables individuales, roles y aspectos del entorno laboral, como las características del trabajo, el ambiente y la estructura organizacional. Además, se ha estudiado como un factor predictivo del ausentismo, el rendimiento, la intención de renunciar y otras conductas relevantes. También se ha explorado su relación con variables de interés, como la participación y la satisfacción laboral. En base a estas consideraciones, se puede

inferir que el compromiso institucional posiblemente influya referente al rendimiento de la de las organizaciones, definiendo el compromiso organizacional como la medida en la que una persona se siente identificada con una organización y muestra compromiso o involucramiento hacia sus metas (Atencio, 2020).

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo y diseño metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de investigación.**

Para determinar cómo se percibe el compromiso con la igualdad de oportunidad en cuanto a mujeres y varones en la enseñanza superior en las escuelas donde se está llevando a cabo la investigación, se desarrolló el estudio de tipo básico debido a que el estudio se lleva a cabo con el fin principal de ampliar el conocimiento del enfoque de igualdad de hombres y mujeres en los docentes de las instituciones educativas mencionadas.

#### **3.1.2 Enfoque.**

Según Hernández y otros (2014) expone dos enfoques de tipo cualitativo y cuantitativo. El enfoque cuantitativo busca que se explique, predecir, confirmar y describir cada fenómeno. Además de probar y generar cada teoría. Como resultado, los datos son recolectados utilizando instrumentos estandarizados y validados para demostrar su confiabilidad; de esta manera, la información es alterada intencionalmente, estimando con precisión las variables del estudio.

El estudio se realizó siguiendo un enfoque cuantitativo dado que la información recopilada se cuantificó por medio de un análisis estadístico y que permitió su posterior análisis.

#### **3.1.3 Nivel de investigación.**

El nivel de estudio es de carácter descriptivo puesto que se recogió la información para el entorno de dos instituciones de educación superior en la Marina de Guerra del Perú puesto que preciso las características de las percepciones de los colaboradores sobre el compromiso de la igualdad en hombres y mujeres en la igualdad de oportunidad en la institución. Donde solo se intenta recopilar o medir los datos de forma independiente o colectiva sobre los fenómenos o hechos de cada variable que se discuten (Hernández et al., 2014).

#### **3.1.4 Diseño.**

Para el estudio se empleó el diseño de tipo no experimental, descriptiva y comparativo

puesto que permitió que se observe las similitudes o diferencias en cuanto al género en la variable compromiso de la igualdad de oportunidad de género, es decir en hombres y mujeres. Bajo la idea Hernández y otros (2014) este tipo de estudio implica en situar a un grupo de individuos en una o más variables y de esta manera brindar su descripción.

Además, el estudio es de corte transversal dado que los datos se recogieron en un determinado momento.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población de estudio.**

La población comprende el total de los elementos de la investigación y que es delimitado por el mismo investigador de acuerdo con las definiciones que se plantea. Las características del universo y población es la misma, de ahí que se puede hablar de la población como el universo o viceversa (Arias & Covinos, 2021).

### **Criterios de Inclusión y Exclusión de Docentes en Instituciones Educativas de la Marina de Guerra del Perú**

La presente sección tiene como objetivo establecer de manera precisa cada criterio de exclusión e inclusión de docentes que serán considerados en el ámbito de este estudio. El estudio está centrado en analizar y comparar el compromiso de los docentes en el enfoque de igualdad de hombres y mujeres en referidas instituciones durante el periodo de 2023 que se encuentran bajo la jurisdicción de la Marina de Guerra del Perú, con el fin de comprender sus particularidades y contribuir al conocimiento en esta área.

#### **Criterios de inclusión**

Para ser considerado en esta investigación, un docente debe cumplir con los siguientes criterios de inclusión:

- Pertenencia a una de las instituciones educativas de la Marina de Guerra del Perú: El docente debe ser empleado activo en una de las dos instituciones educativas seleccionadas, identificadas la Escuela Naval del Perú y el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN del año 2023.
- Rol docente: El docente debe tener un rol principal en la enseñanza, impartiendo clases

de forma regular o desempeñando funciones directamente relacionadas con la educación, como orientación académica.

- Vinculación con la Marina de Guerra del Perú: El docente debe mantener una vinculación contractual o laboral con la Marina de Guerra del Perú en calidad de personal docente.

### **Criterios de exclusión**

Por otro lado, se excluyen de esta investigación a los docentes que no cumplan con los siguientes criterios:

- Docentes de otras instituciones de la Marina de Guerra del Perú: Docentes que no sean empleados de las instituciones educativas de la Escuela Naval del Perú y el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN del año 2023 no serán considerados en este estudio.
- Roles no docentes: Se excluyen aquellos docentes que desempeñen principalmente roles administrativos o de otro tipo que no estén directamente relacionados con la enseñanza.
- Docentes jubilados o en licencia prolongada: Los docentes que se ubican en situación de jubilación o en licencia prolongada durante el período de la investigación no serán tomados en cuenta.
- Docentes que no desean participar de la investigación.
- Encuestas de docentes que no se encuentran completas.

Estos criterios se aplicarán rigurosamente para garantizar la coherencia y relevancia de los datos recopilados en el estudio. En este contexto, la población para el estudio se halló conformada por dos instituciones de las encuestas navales.



**Tabla 1***Cantidad de docentes de los institutos educativos navales*

Instituciones	Docentes Mujeres	Docentes varones	Docentes	Porcentaje
Escuela Naval del Perú	8	47	55	18%
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval	30	213	243	82%
Total			298	100%

*Nota.* Información proporcionada por las instituciones.

### 3.2.2 Muestra.

Los datos se obtuvieron de un subgrupo, ya que se considera un subgrupo representativo del universo, la información o datos recabados son obtenidos a partir de la muestra según la población perfilada en función de la situación problemática del estudio (Arias & Covinos, 2021).

**Tabla 2***Muestra de docentes*

Instituciones	Docentes Mujeres	Docentes varones	Docentes Muestra
Escuela Naval del Perú	5	25	30
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval	17	122	139
Total			169

*Nota.* Elaboración propia

### 3.3 Muestreo

Dado que la población de docentes es extensa y diversa, se llegó a optar por utilizar un método de muestreo aleatorio simple de tipo probabilístico para la selección de los docentes incluidos en la muestra. En este enfoque, cada miembro de estudio de docentes tiene una probabilidad equitativa de poder elegirse.

La cantidad de docentes necesaria para llevar a cabo la investigación consistió en 169 profesionales de referidas instituciones durante el periodo del año 2023. La determinación de esta muestra se llevó a cabo empleado la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * N * pq}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * pq}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z= Valor crítico de la distribución normal para el nivel de confianza (95%=1.96)

p = Proporción esperada en la población (p=0.5)

q = Complemento de p, es decir q=1 - P

N = Número total de elementos en el grupo de interés (N=326)

e = Error deseado

$$n = \frac{326^2 * 326 * (0.5)(1 - 0.5)}{0.05^2 * (326 - 1) + 1.96^2 * (0.5)(1 - 0.5)}$$

$$n = 169$$

Considerándose para el presente estudio una muestra de 169 docentes se empleó los criterios de estudio. En la Escuela Naval se obtuvo una muestra de 7 mujeres y 33 hombres haciendo un total de M1= 40 docentes. En el CITEN se obtuvo una muestra 7 mujeres y 99 hombres haciendo un total de M2= 106 docentes. Lo que sumados dan un total de una muestra de 146 docentes lo que se considera representativo para el estudio.

M1= 40 docentes de la Escuela Naval del Perú

M2= 106 docentes del CITEN

### 3.4 Variables, dimensiones e indicadores

**Variable:** Compromiso con el enfoque de género

#### **Definición conceptual**

En cuanto al compromiso con el enfoque de género se busca lograr la conciencia en alumnos y docentes de que toda persona es igual, que no debe haber ninguna diferencia entre uno y otro y menos entre hombres y mujeres, así como creer en todo valor con la finalidad de

que no haya discriminación ni por la edad, color, etnia, discapacidad, sexo u otros.

### **Definición operacional**

La presente variable se trabajó mediante la aplicación del cuestionario la cual se trabajó en base a las dimensiones e indicadores de estudio, las cuales permitieron recoger la información para su procedimiento y análisis posterior de resultados.

## **3.5 Formulación de hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe diferencias en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

## **3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnicas:** Desde la perspectiva de Hernández & Mendoza (2018), el identificar las herramientas y técnicas a emplear para la búsqueda de resultados y respuestas a la realidad planteada, se permitirá poder contar con las actividades y procedimientos que facilitaran que se recupere de información relevante y útil para llegar al fondo de la problemática. En ese orden de ideas, el estudio aborda un enfoque cuantitativo en tal sentido posibilita el uso de la encuesta, por tal razón para el recojo de datos es aplicable a la encuesta.

**Instrumento:** En correspondencia a la técnica utilizada para el estudio se aplicó el instrumento del cuestionario. En cuanto al cuestionario tiene preguntas diversas ya sea abiertas o cerradas respecto a la variable que se vaya a medir y resulta el medio más probable para el instrumento del recojo de información (Hernández & Mendoza, 2018). El instrumento estuvo compuesto por 19 ítems que abarcaron las 3 dimensiones, la cual fue validada por juicio de expertos y se evaluó su confiabilidad empleando el método alfa de Cronbach.

### Validez

La validez del contenido ha sido determinada por la coherencia entre las variables de estudio y las preguntas del cuestionario y de la guía de entrevista, refrendada por el juicio de expertos.

#### Tabla 3

*Lista de expertos validadores del instrumento*

Apellidos	Nombres	D.N.I.	Grado registrado en SUNEDU	Especialidad
1. Palomino Tarazona	María Rosario	06835253	Doctora en Gestión Pública : Gobernabilidad	Doctora
2. Boy Barreto	Ana Maritza	06766507	Magister en Ciencias de la Educación	Maestra
3. Carlos Ventura	David Dionisio	08458867	Maestro en Educación	Maestro
4. Cayetano Fernández	Javier Jesús	09541473	Magister en Estrategia Marítima	Maestro
5. Portocarrero Ramos	Carlos Alberto	07487125	Doctor en Administración	Doctor

*Nota.* Elaboración propia.

### Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento y la coherencia interna de las preguntas evaluados en cada variable se establecieron mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, de los resultados se exhiben en la tabla 4.

#### Tabla 4

*Confiabilidad del instrumento*

Variable	Nº de ítems	Confiabilidad
Compromiso docente con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres	19	0.894

*Nota.* Elaboración propia.

Para verificar si el instrumento propuesto para la presente investigación es confiable, se tomó como referencia a Oviedo y Campo (2005), quienes señalaron que valores entre 0.70 y 0.90 son valores que sostienen adecuadamente la consistencia interna del cuestionario.

**Tabla 5**

*Niveles y rangos*

		Compromiso sociocultural	Compromiso docente- estudiante	Compromiso normativo	Compromiso docente con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres
Niveles y rangos	Alto	45	30	20	95
	Medio	43 - 44	28 - 29	18 - 19	89 - 94
	Bajo	32 - 42	09 - 27	09 - 17	58 - 88

En la tabla 5, exhibe los niveles y rangos derivados de los estadísticos descriptivos de la variable de compromiso docente con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres, incluyendo sus dimensiones. En ella se destacan los valores mínimos y máximos de las puntuaciones logradas por los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN.

### **3.7 Procesamiento de la información**

En relación, a la parte cuantitativa, primero se determinó la población y muestra de acuerdo con la situación de estudio. Asimismo, se desarrolló las técnicas e instrumentos para recopilación de la información que comprende el cuestionario que se aplicó a los docentes de dos grupos de estudio. Para ello, se llegó a solicitar el permiso al director de las dos instituciones (Escuela Naval del Perú e Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN) para aplicar el cuestionario. La información recogida fue codificada en mérito a un modelo de información en Microsoft Excel posterior a ello se realizó los procedimientos estadísticos en el SPSS vs 25 que incluye las pruebas estadísticas para su interpretación y análisis a través de tablas y figuras.

### 3.8 Aspectos éticos

Uno de los elementos fundamentales en cuanto a los requisitos éticos del investigador científico radica en el énfasis y el reconocimiento dado a las fuentes utilizadas para obtener información, así como a la calidad que caracteriza a cada individuo involucrado en la realización del trabajo (Inguillay, Tercero, & López, 2020)

El estudio fue diseñado y ejecutado en base al reglamento ético otorgado por la Escuela Superior de Guerra Naval, con el fin de que se cumpla con cada norma entablada, realizando de tal forma un estudio transparente, claro y autentico.

- Consentimiento informado: El estudio fue llevado a cabo con el consentimiento de la población de estudio, la cual tomo conocimiento sobre la condición que involucra ser participe del estudio.
- Confidencialidad: La información y datos otorgados por los participantes fueron manejados bajo estricta confidencialidad, respetando la voluntad de la población de estudio.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1 Resultados de la investigación

#### 4.1.1. Análisis descriptivo.

*Descripción de la variable compromiso docente con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres*

**Tabla 6**

*Niveles de compromiso docente con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres*

			Institución educativa		Total
			ESNA	CITEN	
Compromiso docente con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres (Agrupada)	Bajo	Recuento	8	28	36
		% dentro de Institución educativa	20,0%	26,4%	24,7%
	Medio	Recuento	10	29	39
		% dentro de Institución educativa	25,0%	27,4%	26,7%
	Alto	Recuento	22	49	71
		% dentro de Institución educativa	55,0%	46,2%	48,6%
Total	Recuento		40	106	146
	% dentro de Institución educativa		100,0%	100,0%	100,0%

*Nota.* Datos recopilados y procesados en el software SPSS.

En la tabla 6, se observa que los docentes de la Escuela Naval en compromiso con el enfoque de igualdad entre el sexo femenino y masculino, el 55.0% se sitúa en un nivel alto el 25,0% en el nivel medio y el 20,0% en un nivel bajo. En cuanto a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN el 46,2% se halla en un nivel alto, 26,4% en un nivel bajo y un 27,4% en un nivel medio. El resultado presentado en la tabla llega a mostrar que, en ambas instituciones educativas, gran parte de los maestros muestran un nivel de compromiso alto con el enfoque de igualdad entre hombres y mujeres.

***Descripción de la dimensión compromiso sociocultural del enfoque de igualdad en hombres y mujeres***

**Tabla 7**

*Niveles de compromiso sociocultural del enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes*

			Institución educativa		Total
			ESNA	CITEN	
Compromiso sociocultural (Agrupada)	Bajo	Recuento	9	32	41
		% dentro de Institución educativa	22,5%	30,2%	28,1%
	Medio	Recuento	0	6	6
		% dentro de Institución educativa	0,0%	5,7%	4,1%
	Alto	Recuento	31	68	99
		% dentro de Institución educativa	77,5%	64,2%	67,8%
Total	Recuento	40	106	146	
	% dentro de Institución educativa	100,0%	100,0%	100,0%	

*Nota.* Datos recopilados y procesados en el software SPSS.

En la tabla 7, se observa que los docentes de la Escuela Naval en compromiso sociocultural, el 77,5% se ubica en un nivel alto, el 22,5% en el nivel bajo y el 0,0% en un nivel medio. En cuanto a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN el 64,2% se estandariza en un nivel alto, el 5,7 en un nivel medio, un 30,2% en un nivel bajo. El resultado presentando en la tabla llega a mostrar que ambas instituciones educativas, la mayoría de los docentes muestran un nivel de compromiso alto con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres. Aquí se observa que, en ambas instituciones, gran parte de los maestros se ubica en un nivel alto de compromiso sociocultural, lo que es alentador y refleja una conciencia positiva en cuanto a la igualdad de género. Sin embargo, es importante notar que el 22,5% de los docentes de la Escuela Naval del Perú y el 30,2% de los maestros del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN se encuentran en el nivel bajo de compromiso sociocultural. Esto indica que aún existe un grupo significativo de docentes en ambas instituciones que podrían necesitar un mayor enfoque en que se promueva la igualdad de género y la conciencia sociocultural. Es relevante diseñar estrategias educativas y de concienciación para involucrar a estos docentes en la promoción de la igualdad de género en sus prácticas educativas y en la cultura institucional.



***Descripción de la dimensión compromiso docente estudiante del enfoque de igualdad en hombres y mujeres***

**Tabla 8**

*Niveles de compromiso docente-estudiante del enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes*

			Institución educativa		Total
			ESNA	CITEN	
Compromiso Docente estudiante (Agrupada)	Bajo	Recuento	9	29	38
		% dentro de Institución educativa	22,5%	27,4%	26,0%
	Medio	Recuento	1	6	7
		% dentro de Institución educativa	2,5%	5,7%	4,8%
Total	Alto	Recuento	30	71	101
		% dentro de Institución educativa	75,0%	67,0%	69,2%
		Recuento	40	106	146
		% dentro de Institución educativa	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla 8, se observa que los docentes de la Escuela Naval en compromiso docente-estudiante del enfoque de igualdad en hombres y mujeres, el 75,0% se encuentra en un nivel alto el 22,5% en el nivel bajo y el 2,5% en un nivel medio. En cuanto a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN el 67,0% llega a encontrarse en un nivel alto, un 5,7% en un nivel medio y un 27,4% en nivel bajo. La gran mayoría de los docentes en ambas instituciones refleja un compromiso positivo en la promoción de la igualdad de género en la interacción con los estudiantes. Sin embargo, existen algunos docentes en ambas instituciones que se encuentran en los niveles medio y bajo de compromiso docente-estudiante. Sería importante realizar esfuerzos adicionales para involucrar a estos docentes en la promoción de la igualdad de género en su interacción con los estudiantes y brindarles capacitación o recursos adicionales si es necesario. En ambas instituciones hay compromiso positivo por parte de la mayoría de los docentes, pero siempre hay margen de mejorar y fortalecer aún más este compromiso.

***Descripción de la dimensión compromiso normativo del enfoque de igualdad en hombres y mujeres***

**Tabla 9**

*Niveles de compromiso normativo del enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docente*

			Institución educativa		Total
			ESNA	CITEN	
Compromiso normativo (Agrupada)	Bajo	Recuento	5	26	31
		% dentro de Institución educativa	12,5%	24,5%	21,2%
	Medio	Recuento	6	11	17
		% dentro de Institución educativa	15,0%	10,4%	11,6%
	Alto	Recuento	29	69	98
		% dentro de Institución educativa	72,5%	65,1%	67,1%
Total	Recuento		36	73	109
	% dentro de Institución educativa		100,0%	100,0%	100,0%

*Nota.* Datos recopilados y procesados en el software SPSS.

En la tabla 9, se evidencia que los docentes de la Escuela Naval del Perú en compromiso normativo del enfoque de igualdad en hombres y mujeres, el 72,5% se sitúa en un grado alto el 15,0% en el nivel medio y el 12,5% en un nivel bajo. En cuanto a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN el 67,1% se encuentra en un nivel alto, el 21,2% en un nivel bajo y el 11,6% en un nivel medio. Se observa que, en ambas instituciones, la mayoría de los maestros se sitúan en el nivel alto de compromiso normativo, lo que sugiere un compromiso sólido en la promoción de la igualdad de ambos sexos según las normativas y políticas institucionales. No obstante, existe un grupo minoritario de docentes en ambas instituciones que se encuentran en los niveles medio y bajo de compromiso normativo. Sería importante brindar una mayor capacitación y sensibilización a estos docentes para que se alineen más completamente con las normativas institucionales de igualdad de género. A modo de concluir, los hallazgos implican que una proporción mayor de los docentes en ambas instituciones están comprometidos en seguir las normativas de igualdad de género, lo que es un paso fundamental en fomentar la igualdad de ambos géneros en el entorno educativo.

#### 4.1.2. Prueba de normalidad.

**Tabla 10**

*Resultados de prueba de normalidad*

	Institución educativa	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso sociocultural	Escuela Naval	,352	40	,000	,610	36	,000
	CITEN	,286	106	,000	,716	73	,000
Compromiso docente-estudiante	Escuela Naval	,434	40	,000	,547	36	,000
	CITEN	,345	106	,000	,516	73	,000
Compromiso normativo	Escuela Naval	,382	40	,000	,465	36	,000
	CITEN	,353	106	,000	,601	73	,000
Compromiso igualdad hombres y mujeres	Escuela Naval	,312	40	,000	,659	36	,000
	CITEN	,256	106	,000	,709	73	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10, se llega a observar que del resultado de la prueba de normalidad Shapiro Wilk para los puntajes obtenidos por los docentes de la Escuela Naval del Perú los que no presentaron distribución normal ( $p < 0,05$ ) en la variable compromiso docente con enfoque de igualdad respecto a ambos sexos y sus dimensiones. Los puntajes obtenidos por los docentes del CITEN en la prueba de Kolmogorov – Smirnov igualmente que los de la Escuela Naval del Perú no presentaron distribución normal ( $p < 0,05$ ) en la variable compromiso docente con enfoque de igualdad entre hombres y mujeres y sus dimensiones.

#### 4.1.3. Prueba de hipótesis.

- **H<sup>0</sup>**: No existe diferencias en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el 2023.
- **H<sup>G</sup>**: Existe diferencias en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el 2023.

**Tabla 11**

*Comparación de compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de docentes*

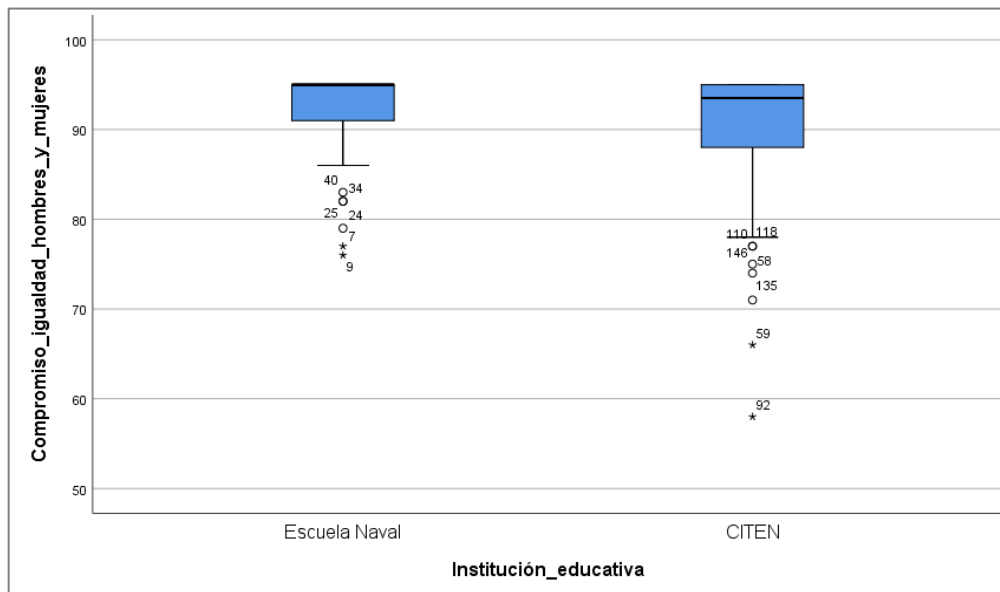
	Institución educativa	N	Media	Estadísticos de prueba
Compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres	ESNA	40	99,68	“U” = 1881,000 Z= -1,115 p =,265
	CITEN	106	90,34	
	Total	146		

a. Variable de agrupación: Institución educativa

Nota. Datos recopilados y procesados en el software SPSS.

**Figura 1**

*Comparaciones de media de compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes*



En la tabla 11 y figura 1, se observan los resultados de la hipótesis general, los docentes de la Escuela Naval obtuvieron una media de 99,68 y los docentes del CITEN 90,34. Al aplicar la prueba se obtuvo un “p” valor de 0,265 > 0,05, por lo que se llega a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa, es decir que no existe diferencias compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres entre docentes de la Escuela Naval del Perú y del CITEN, 2023.

### Prueba de hipótesis específica 1

- **H<sup>0</sup>**: No existe diferencia en el compromiso sociocultural con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.
- **H<sup>1</sup>**: Existe diferencia en el compromiso sociocultural con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

**Tabla 12**

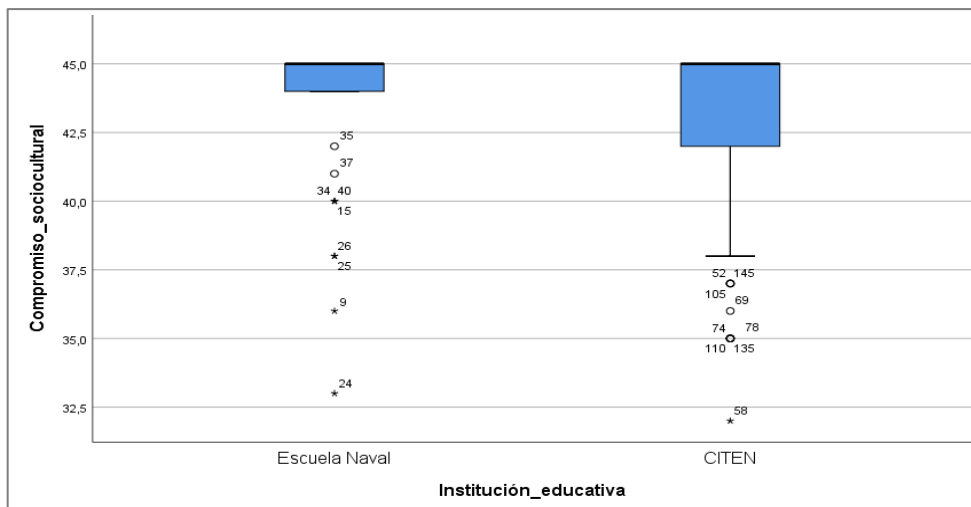
*Comparación de compromiso sociocultural en docentes*

	Institución educativa	N	Media	Estadísticos de prueba
Compromiso sociocultural	ESNA	40	43,45	“U” = 1861,000
	CITEN	106	42,86	Z= -1,259
	Total	146		p =,208

*Nota. Datos recopilados y procesados en el software SPSS.*

**Figura 2**

*Comparaciones de media de compromiso sociocultural en docentes*



En la tabla 12 y figura 2, se observan los resultados de la hipótesis específica 1, los docentes de la Escuela Naval del Perú obtuvieron una media de 43,45 y los docentes del CITEN 42,86. Al aplicar la prueba llego a obtener un “p” valor de 0,208 > 0,05, siendo que se llega a rechazar la hipótesis alternativa y se llega a aceptar la hipótesis nula, siendo que no existe una diferencia entre el compromiso sociocultural de igualdad en hombres y mujeres entre docentes de la Escuela Naval del Perú y del CITEN, 2023.

### Prueba de hipótesis específica 2

- **H<sup>0</sup>**: No existe diferencia en el compromiso docente-estudiante con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.
- **H<sup>2</sup>**: Existe diferencia en el compromiso docente-estudiante con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

**Tabla 13**

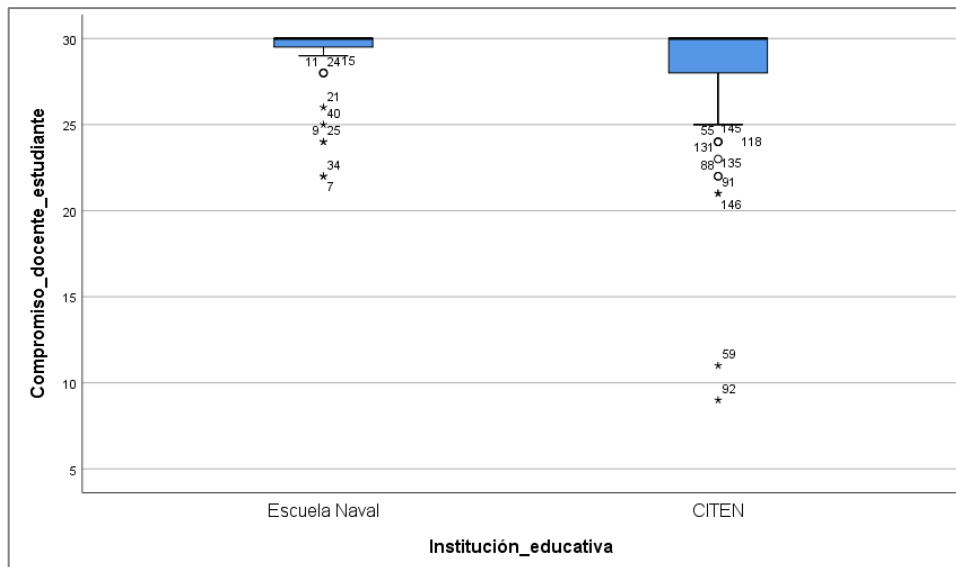
*Comparación de compromiso docente-estudiante en docentes*

	Población	N	Media	Estadísticos de prueba
Compromiso docente-estudiante	ESNA	40	28,90	“U” = 1964,500 Z= -,835 p =,404
	CITEN	106	28,46	
	Total	146		

*Nota.* Datos recopilados y procesados en el software SPSS.

**Figura 3**

*Comparaciones de media de compromiso docente-estudiante en docentes*



En la tabla 13 y figura 3, se observan un resultado respecto a la hipótesis específica 1, los docentes de la Escuela Naval del Perú obtuvieron una media de 28,90 y los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN 28,46. Al aplicar la prueba se obtuvo “p” valor de 0,404 > 0,05, siendo que se llega a rechazar la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, es decir que no existe diferencias compromiso docente-estudiante entre

docentes de referidas institución de nivel educativo superior.

### Prueba de hipótesis específica 3

- **H<sup>0</sup>**: No existe diferencia en el compromiso normativo con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.
- **H<sup>3</sup>**: Existe diferencia en el compromiso normativo con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023.

**Tabla 14**

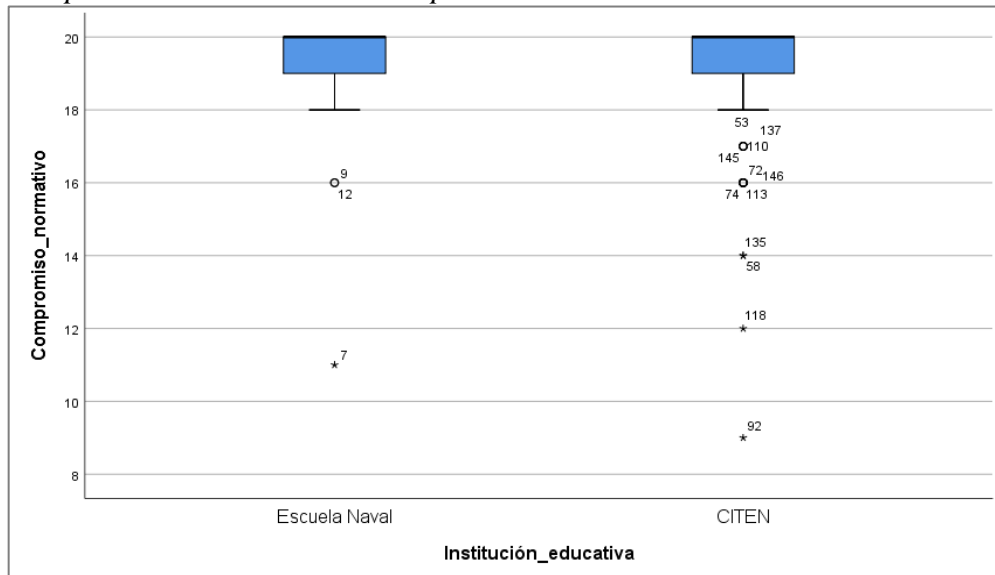
*Comparación de compromiso normativo en docentes*

	Institución educativa	N	Media	Estadísticos de prueba
Compromiso normativo	ESNA	40	19,30	“U” = 1920,000
	CITEN	106	19,02	Z= -1,050
	Total	146		p =,294

*Nota.* Datos recopilados y procesados en el software SPSS.

**Figura 4**

*Comparaciones de media de compromiso normativo en docentes.*



En la tabla 14 y figura 4, se observan los resultados de la hipótesis específica 3, los docentes de la Escuela Naval obtuvieron una media de 19,30 y los docentes del Instituto de Nivel Superior Tecnológico Público Naval 19,02. Al emplear la prueba se llegó a obtener “p” valor de 0,294 > 0,05, siendo que se llega a aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis

alternativa, siendo que no llega a existir diferencias compromiso normativo entre docentes de ambas instituciones

#### Prueba de hipótesis específica 4

- **H<sup>0</sup>**: No existe diferencias en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes según sexo en la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el 2023.
- **H<sup>G</sup>**: Existe diferencias en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes según sexo en la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el 2023.

**Tabla 15**

*Comparación de compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de docentes según sexo*

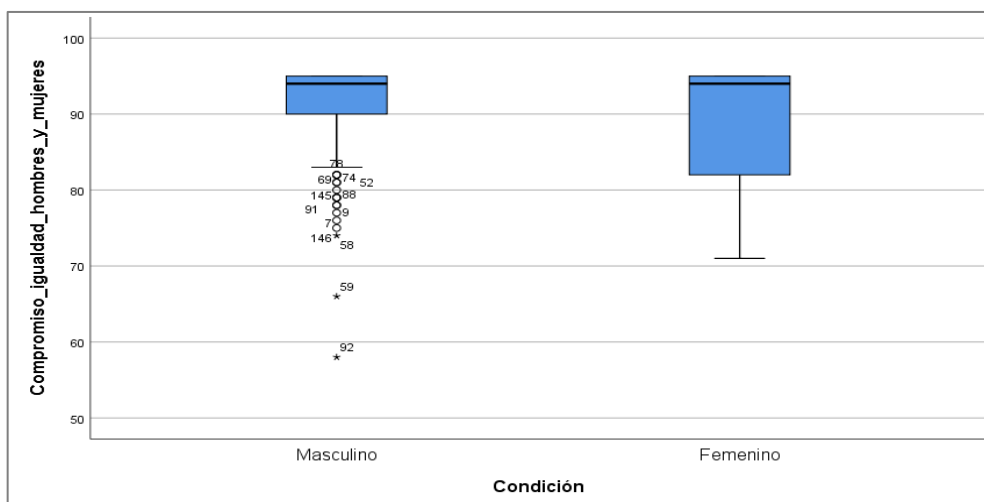
	Condición sexo	N	Media	Estadísticos de prueba
Compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres	Masculino	132	90,85	“U” = 868,000 Z= -396 p =,692
	Femenino	14	89,36	
	Total	146		

a. Variable de agrupación: Institución educativa

Nota. Datos recopilados y procesados en el software SPSS.

**Figura 5**

*Comparaciones de media de compromiso con el enfoque de igualdad en docentes según sexo*



En la tabla 15 y figura 5, se observan los resultados de la hipótesis específica 4, los



docentes de sexo masculino obtuvieron una media de 90,85 y los docentes de sexo femenino una media de 89,36. Al aplicar la prueba “U” de Mann Whitney, se llegó a obtener un “p” valor de  $0,692 > 0,05$ , siendo que se llega a aceptar la hipótesis nula y se llega a rechazar la hipótesis alternativa, siendo que no existe diferencias en compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres según sexo entre docentes de referidas escuelas de nivel superior, durante el periodo de 2023.

#### **4.2 Análisis y discusión de los resultados de la investigación**

Los hallazgos de la presente investigación sobre el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023 arrojan hallazgos consistentes con los antecedentes mencionados.

En cuanto al objetivo general, determinar la diferencia del compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023. En términos generales, los resultados evidencian la ausencia de diferencias significativas respecto al compromiso con el enfoque de igualdad entre los docentes tanto hombres y mujeres en ambas escuelas navales, ya que obtuvo una “p” valor de  $0,265 > 0,05$ , por lo que se llega a afirmar la hipótesis nula y se niega la hipótesis alternativa. Lo que implica una homogeneidad en la percepción y aplicación de principios de igualdad de género en el ámbito educativo naval. En otras palabras, ambos grupos de docentes comparten un compromiso similar con la igualdad de género en las dos instituciones. Este resultado es consistente con el trabajo de Gómez (2022) quien diseñó un programa de educación de igualdad en Nuevo Chimbote, concluyendo que dicho programa podría corregir tergiversaciones sobre el enfoque de género en la sociedad. Aunque el estudio actual se centra en instituciones militares peruanas, los resultados sugieren una homogeneidad en la percepción y aplicación de principios de igualdad de género en el ámbito educativo naval. Se sugiere que las instituciones navales continúen promoviendo programas de educación de igualdad para reforzar y consolidar el compromiso con la igualdad de género.

En relación con el objetivo específico que busca determinar la diferencia del compromiso sociocultural con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes según sexo en Escuela

Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023. El resultado muestra que no existen diferencia significativa en este compromiso sociocultural entre los docentes de ambas instituciones, ya que se obtuvo una “p” valor de 0,208 > 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Ello, precisa que ambos grupos comparten una perspectiva similar en cuanto a la igualdad de género desde el punto de vista sociocultural. Es decir, que las normas culturales y las dinámicas interpersonales influyen de manera equitativa en el compromiso de los docentes de ambas instituciones. Este hallazgo contrasta con Arroyo (2021) quien determinó una incidencia significativa del compromiso docente en la implementación del enfoque de género en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Urubamba, Cuzco. Ambos grupos comparten una perspectiva similar en cuanto a la igualdad de género desde el punto de vista sociocultural. Se sugiere fortalecer la formación continua en aspectos socioculturales relacionados con la igualdad de género. Esto podría incluir talleres, seminarios y actividades que promuevan la comprensión y sensibilidad hacia las diversidades culturales y de género.

En cuanto al objetivo específico que es determinar la diferencia del compromiso relacional del docente - estudiante con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023. Los resultados exponen la ausencia de diferencias significativas respecto al compromiso relacional docente- estudiante con el enfoque de igualdad entre los docentes tanto hombres y mujeres en ambas escuelas navales, ya que se obtuvo una “p” valor de 0,404 > 0.05, esto conlleva a la aceptación de la hipótesis nula y al rechazo de la hipótesis alternativa. Este análisis afirma que ambos grupos de docentes mantienen un compromiso similar en el ámbito relacional con sus estudiantes, independientemente del género. Este resultado concuerda con el estudio de Mamani (2020), que encontró una conexión directa y significativa entre el compromiso organizacional y el rendimiento docente. En conclusión, los docentes de ambos géneros en ambas instituciones mantienen un compromiso relacional equitativo con sus estudiantes. Se recomienda fomentar prácticas pedagógicas que fortalezcan la relación docente-estudiante. Esto puede incluir estrategias para mejorar la comunicación, la empatía y la comprensión mutua, contribuyendo así al ambiente educativo positivo.

En cuanto al objetivo específico que es determinar la diferencia del compromiso normativo con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú

y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023. Los resultados manifiestan la inexistencia de diferencias significativas en el compromiso normativo en los docentes de ambas escuelas navales, en vista de que se obtuvo una “p” valor de  $0,4294 > 0.05$ , esto conlleva a la confirmación de la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alternativa. Es decir, esto expone que ambos grupos comparten una perspectiva normativa similar en relación con la igualdad de género. Estos hallazgos coinciden con los de Alanoca (2020), quien evaluó el compromiso de maestros en el ámbito curricular de una institución militar. Sin embargo, resultados discrepan de Mamani (2020), quien encontró una conexión significativa entre el compromiso organizacional y el rendimiento docente en centros de educación urbana. En conclusión, los docentes de ambas instituciones comparten una perspectiva normativa similar en relación con la igualdad de género. Se sugiere impulsar iniciativas que fortalezcan la comprensión y aplicación de normativas relacionadas con la igualdad de género en el ámbito educativo naval.

En cuanto al objetivo que es determinar la diferencia del compromiso con enfoque de igualdad en hombre y mujeres en docentes según sexo de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN en el año 2023. Los resultados indican que no hay diferencias significativas en este compromiso entre docentes masculinos y femeninos según sexo de ambas instituciones, dado que, se percibió un “p” valor de  $0,692 > 0.05$ , esto da lugar a rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. Esto muestra que, independientemente del género, los docentes de ambas instituciones tienen un compromiso similar con la igualdad. En línea con la conclusión de Suárez (2019) sobre la influencia de los profesores en relación con los roles de género. Se concluye, que los docentes, ya sean masculinos o femeninos, demuestran un compromiso equiparable con la igualdad de hombres y mujeres en ambas instituciones. Se recomienda fomentar la colaboración y el intercambio de experiencias entre docentes, promoviendo un ambiente de trabajo conjunto para abordar desafíos relacionados con la igualdad de género.

Finalmente, para concluir a partir de los hallazgos, facilitan a la comprensión del compromiso de los docentes con la igualdad de hombres y mujeres en el contexto educativo naval y ofrecen pautas para futuras investigaciones y prácticas educativas. La investigación destaca la importancia de contar con instrumentos de medición precisos para evaluar el compromiso de los docentes con el enfoque de igualdad de género. que incluye la validación de

estos instrumentos para garantizar su fiabilidad y validez, y que otros investigadores puedan emplear. Los resultados tienen implicaciones prácticas para el diseño de estrategias y políticas educativas que promuevan el compromiso con la igualdad de hombres y mujeres entre los docentes, enfocándose en aspectos socioculturales, relaciones docente-estudiante y compromisos normativos.

## CONCLUSIONES

### 1. **Compromiso con el enfoque de igualdad:**

En términos generales, los resultados revelan la ausencia de diferencias significativas en el compromiso con el enfoque de igualdad entre los docentes, tanto hombres como mujeres, en ambas escuelas navales. El valor de "p" obtenido ( $0,265 > 0,05$ ) respalda la hipótesis nula, indicando que existe homogeneidad en la percepción y aplicación de principios de igualdad de género en el ámbito educativo naval. En resumen, ambos grupos de docentes comparten un compromiso similar con la igualdad de género en ambas instituciones, lo que se traduce en la aplicación uniforme de estos principios.

### 2. **Compromiso sociocultural:**

Los resultados indican la inexistencia de diferencias significativas en el compromiso sociocultural entre los docentes de ambas instituciones (valor de "p" =  $0,194 > 0,05$ ). La aceptación de la hipótesis nula sugiere que ambos grupos comparten una perspectiva similar en cuanto a la igualdad de género desde el punto de vista sociocultural. En otras palabras, las normas culturales y las dinámicas interpersonales influyen de manera equitativa en el compromiso de los docentes de ambas instituciones.

### 3. **Compromiso Docente-Estudiante:**

Los resultados muestran la ausencia de diferencias significativas en el compromiso docente-estudiante con el enfoque de igualdad de género entre los docentes de ambos centros educativos navales (valor de "p" =  $0,404 > 0,05$ ). Esto implica que ambos grupos de docentes mantienen un compromiso similar en el ámbito relacional con sus estudiantes, influyendo en su interacción de manera uniforme.

### 4. **Compromiso normativo:**

No se encontraron diferencias significativas en el compromiso normativo entre los docentes de ambas escuelas navales (valor de "p" =  $0,4294 > 0,05$ ). La confirmación de la hipótesis nula sugiere que ambos grupos comparten una perspectiva normativa similar en relación con la igualdad de género, lo que no afecta de manera significativa en el compromiso de los docentes.

### 5. **Diferencias según género:**

Los resultados indican la inexistencia de diferencias significativas en el compromiso con la igualdad entre docentes masculinos y femeninos de ambas instituciones (valor de "p"

= 0,692 > 0,05). Esto demuestra que, independientemente del género, los docentes de ambas instituciones mantienen un compromiso similar con la igualdad, sin que este factor influya en su nivel de compromiso.

## RECOMENDACIONES

### **1. Promoción del compromiso con el enfoque de igualdad:**

Se sugiere a la Dirección General de Educación de la Marina y a los directores de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN que continúen fortaleciendo el compromiso con el enfoque de igualdad entre los docentes. Esto puede lograrse mediante la implementación y fortalecimiento de programas de sensibilización, talleres y capacitación específicos en igualdad de género. Estas iniciativas buscan mantener y mejorar la conciencia y práctica equitativa en el ámbito educativo naval.

### **2. Fortalecimiento del compromiso sociocultural:**

Se recomienda que la Dirección General de Educación de la Marina y los directores de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN respalden y promuevan espacios de diálogo y reflexión sobre cuestiones de género. Estos eventos contribuirían a fortalecer el compromiso sociocultural con el enfoque de igualdad, fomentando una mayor comprensión y conciencia sobre la importancia de la igualdad desde el enfoque sociocultural.

### **3. Fomento de igualdad en prácticas educativas:**

Se recomienda que la Dirección General de Educación de la Marina y los directores de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN impulsen prácticas educativas que aseguren un trato justo y respetuoso entre docentes y estudiantes. Esto implica crear un ambiente donde todos los estudiantes, independientemente de su sexo masculino o femenino, sean tratados con igualdad de oportunidades y respeto. Al fomentar un trato justo, se busca garantizar que cada estudiante se sienta valorado y tenga la oportunidad de participar activamente en el proceso educativo, contribuyendo así a un entorno de aprendizaje equitativo y enriquecedor. Esto incluye la revisión y fortalecimiento de las estrategias pedagógicas que promueven la igualdad de hombres y mujeres, relacionado al trato entre el docente y estudiante.

### **4. Monitoreo y reforzamiento de políticas normativas:**

Se recomienda que la Dirección General de Educación de la Marina y los directores de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico

Público Naval - CITEN monitoreen y refuercen las políticas normativas institucionales que respalden la igualdad de hombres y mujeres. Esto garantizará un marco institucional sólido para la práctica de principios igualitarios, asegurando el cumplimiento y la efectividad de estas políticas.

**5. Promoción de la participación equitativa:**

Se sugiere que la Dirección General de Educación de la Marina y los directores de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN mantengan y refuercen estrategias que promuevan la participación equitativa y la igualdad de hombres y mujeres entre el personal docente en las iniciativas y procesos educativos. Esto puede incluir políticas específicas para fomentar la representación equitativa en roles de liderazgo y participación en proyectos educativos.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, E. (2022). Gender equity in Peruvian education. *Sapienza*.3(1), 608-619.  
<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.202>
- Alanoca, J. (2020). *Compromiso docente y gestión curricular en la Escuela Militar de Chorrillos*. [Tesis de Posgrado, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE-Institucional. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4983>
- Álvarez, A. (2020). *Marco teórico*. Universidad de Lima. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas Carrera de Negocios Internacionales.
- Angulo, S. (2021). *Análisis de las actitudes del personal docente respecto a la igualdad de género en el Bachillerato del colegio Monseñor Ángel Barbisotti de Esmeraldas: Diagnóstico y propuesta*. [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE.  
<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/39012>
- Archenti, N., & Inés, M. (2019). Teoría y política en clave de género. *Colección*, 30(1), 13-43  
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/COLEC/article/view/1653>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL.
- Arroyo, C. (2021). *Compromiso docente en el enfoque de género en instituciones educativas públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67056>
- Atencio, E., Otero, O., & Peñata, J (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11 (1), 27-50.  
<https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n1.03>
- Azorín, C. (2014). Actitudes del profesorado hacia la coeducación: Claves para una educación inclusiva. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 29 (2), 159-174.  
<https://revista.uclm.es/index.php/ensayos/article/view/562>

- Batthyány, K., & Montaña, S. (2013). *Construyendo autonomía - Compromisos e indicadores de género*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/27866>
- Bohrt, R., & Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16 (2), 220-251.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2077-21612018000200001&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-21612018000200001&lng=es&nrm=iso)
- Celina, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- CEPAL (2023). *La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe*. Documento de referencia. <https://hdl.handle.net/11362/48701>
- Decreto supremo N° 008-2019-MIMP (2019). *La Política Nacional de Igualdad de Género. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*. Presidencia de la República.  
<https://n9.cl/2ir9e>
- Decreto Supremo N° 009-2019 (2019). *Reglamento de las Escuela e Institutos de Formación Profesional de las Fuerzas Armadas*. Presidencia de la República. <https://n9.cl/8xbah>
- Defensoría del Pueblo (2020). *Los enfoques de género e interculturalidad en la defensoría del Pueblo*. Red de género e interculturalidad.
- Fuentealba, R., & Imbarach, P. (2014). Teachers' commitment, an inquiry to the sense of professionalism in changing times [El compromiso docente, una indagación sobre el sentido de profesionalismo en tiempos de cambio]. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*. 40, 1-18. <https://www.researchgate.net/publication/286000804>
- Garza, M. (2017). Establecer compromisos éticos a favor de la equidad de género y la no discriminación en la impartición de conocimiento y práctica docente. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27 (1), 17-88.

<https://sociotam.uat.edu.mx/index.php/SOCIOTAM/article/view/104>

- Gómez, M. (2022). *Programa educación en igualdad para mejorar el nivel de valoración del enfoque de género en docentes de una institución educativa de Nuevo Chimbote, 2019*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional del Santa]. Repositorio Institucional UNS. <http://168.121.236.53/handle/20.500.14278/3958>
- González, C., García, A., & García, F. (2019). Introduciendo la perspectiva de género en la enseñanza universitaria: co-creación de guías docentes y proyectos de innovación. En C. A. Collazos Ordóñez, C. S. González González, A. Infante Moro, & J. C. Infante Moro (Coords.), *IX Jornadas Internacionales de Campus Virtuales*. Red Universitaria de Campus Virtuales (RUCV) y United Academic Journals (UA Journals). pp. 44-47. <http://www.uajournals.com/images/books/000005.pdf>
- Guerrero, B. (2020). Equidad de género, un reto de la educación superior pública. *Revista Jurídica Crítica y Derecho*, 1 (1), 13-23. <https://doi.org/10.29166/criticayderecho.v1i1.2444>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Educación. Sexta edición.
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Imaginario Social*. 3(1), 42-51. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Jiménez, C., & Cisneros, F. (2020). *Guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad*. UMA Editorial.
- Ley N° 28983 (2007). *Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Artículo 4° Rol del Estado*. Presidencia de la República. <https://n9.cl/lra4f>
- Mamani, E. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista de innova y educación*, 3 (1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Massolo, A. (2006). Local development from the gender perspective. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 3(1), 1-18. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-54722006000100001&script=sci\\_abstract&tlng=en](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-54722006000100001&script=sci_abstract&tlng=en)
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. Segunda edición.
- Miralles, C., Cardona, M., Chiner, E. (2020). La perspectiva de género en la formación inicial docente: Estudio descriptivo de las percepciones del alumnado. *Educación XXI*, 23(2), 231 - 257. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23899>
- Muñoz, (2018). Relevancia de la igualdad de género en la educación actual. *Educación*. <https://institutoeducacion.org/relevancia-la-igualdad-genero-la-educacion-actual/>
- NU CEPAL (2022). *Romper el silencio estadístico para alcanzar la igualdad de género en 2030: aplicación del eje sobre sistemas de información de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia*. CEPAL.
- ONU (2017). *Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación. Orientaciones para su incorporación en el proceso de evaluación*. Organización de las Naciones Unidas. Costa Rica: Ministerio de Planificación Nacional y política Económica (MIDEPLAN).
- Peña, M. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajos de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://ssrn.com/abstract=2808147>
- Quichimbo, V. & Sanmartín, G. (2022). *Rol del docente de educación básica frente a los roles de género dentro del aula*. [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/38176>
- Rodríguez, I., Rodríguez, J., Ramallo, A., Elizondo, A. (2020). Percepción del profesorado español de diferentes etapas educativas respecto a cuestiones de igualdad de género en

- el ámbito docente. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (15), 313-340.  
<https://doi.org/10.18002/cg.v0i15.6217>
- Roig, R. (2018). *El compromiso académico y social a través de la investigación e innovación educativas en la Enseñanza Superior*. Octaedro. <http://hdl.handle.net/10045/84990>
- Roig, R. (2019). *Investigación e innovación en la Enseñanza Superior: Nuevos contextos, nuevas ideas*. Barcelona: Octaedro. <http://hdl.handle.net/10045/98731>
- Ruiz, E. (2022). Hacia una docencia sensible al género en la educación superior. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (17), 447-451.  
<https://doi.org/10.18002/cg.i17.7236>
- Suárez, P. (2019). *Percepciones de los y las docentes de educación general básica de las instituciones fiscales de la ciudad de Cuenca sobre los roles de género. Cuenca 2018*. Ecuador. [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca]. Ecuador. Repositorio Institucional UCuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/32832>
- Trejo, M., Llaven, G., & Pérez, H. (2015). The gender approach in education. *Atena*, 4(32), 49-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208004>
- Valenzuela, A., & Cartes, R. (2020). Perspectiva de género en currículums educativos: obstáculos y avances en educación básica y media. *Revista Brasileña de educación* (25).  
<https://doi.org/10.1590/S1413-24782020250063>
- Verdiales, D. (2021). El enfoque de género en la cooperación española para el desarrollo en el marco de la Agenda 2030. *Estudios internacionales*, 53(198). 139-168.  
<https://doi.org/10.5354/0719-3769.2021.57093>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA CUANTITATIVA

**TÍTULO:** Compromiso con el enfoque de igualdad de hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN en el año 2023.

**AUTORE/ES:** Capitán de Corbeta, Bachiller, Gabriel Elías García - Rosell Jara.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
<p><b>PRINCIPAL</b></p> <p>¿Cuál es la diferencia en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la diferencia del compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el 2023</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe diferencias en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el 2023</p>	<p><b>VARIABLE</b></p> <p>compromiso con el enfoque de igualdad de hombres y mujeres</p> <p><b>Definición conceptual:</b> Son las acciones concretas que se llevan a cabo para promover la igualdad de género, la adhesión y la convicción personal de que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y que se deben tomar medidas para promoverla y asegurarla. También implica una actitud de respeto hacia todas las personas, independientemente de su género, y la eliminación de cualquier forma de discriminación de género puede incluir la adopción de políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género.</p> <p><b>Definición operacional:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso Sociocultural.</li> <li>• Compromiso Relacional Docente – Estudiante.</li> <li>• Compromiso Normativo.</li> </ul>	<p><b>Método</b> Hipotético, Deductivo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> <b>Según su finalidad:</b> Básica <b>Según su carácter:</b> Descriptiva y Comparativa <b>Por su Alcance temporal:</b> Transversal</p> <p><b>Diseño</b> No experimental</p> <p><b>Población</b> Docentes de la Escuela Naval y el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval de la Marina de Guerra del Perú</p> <p><b>Muestra</b> Probabilista</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> <b>Técnica:</b> Encuesta Instrumentos: Cuestionario de Compromiso Alfa de Cronbach.</p>
<p><b>Específico 1</b></p> <p>¿Cómo es el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres y sus dimensiones de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el 2023?</p>	<p><b>Específico 1</b></p> <p>Describir el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres y sus dimensiones de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el 2023</p>	<p>-----</p>			
<p><b>Específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la diferencia en el <b>compromiso sociocultural</b> con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes de la Escuela</p>	<p><b>Específico 2</b></p> <p>Determinar la diferencia del <b>compromiso sociocultural</b> con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval</p>	<p><b>Específico 1</b></p> <p>Existe diferencia en el <b>compromiso sociocultural</b> con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de</p>			

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el 2023?	del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023.	Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023.	Es el resultado de la escala de medición del compromiso con el enfoque de igualdad de género de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - 2023		<p><b>Técnicas de procesamiento de información:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablas de frecuencia y porcentajes.</li> <li>• Prueba de normalidad kolmogorov Smirnov</li> <li>• Prueba paramétrica T Student o</li> <li>• Prueba no paramétrica "U" de Mann Whitney.</li> </ul>
<b>Específico 3</b> ¿Cuál es la diferencia en el compromiso <b>relacional del docente - estudiante</b> con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el 2023?	<b>Específico 3</b> Determinar la diferencia del <b>compromiso relacional del docente - estudiante</b> con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023.	<b>Específico 2</b> Existe diferencia en el <b>compromiso relacional del docente - estudiante</b> con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023.			
<b>Específico 4</b> ¿Cuál es la diferencia en el <b>compromiso normativo</b> con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el 2023? <b>Específico 5</b> ¿Cuál es la diferencia en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes según sexo de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el 2023?	<b>Específico 4</b> Determinar la diferencia del <b>compromiso normativo</b> con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023. <b>Específico 5</b> Determinar la diferencia del compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes según sexo de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023.	<b>Específico 3</b> Existe diferencia en el <b>compromiso normativo</b> con enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023. <b>Específico 4</b> Existe diferencia en el compromiso con el enfoque de igualdad en hombres y mujeres en docentes según sexo de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval en el año 2023.			



## ANEXO 2 MATRIZ DE CONTENIDO CUANTITATIVA

**TÍTULO:** Compromiso con el enfoque de igualdad de hombres y mujeres de los docentes de la Escuela Naval del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN en el año 2023.

**AUTORE/ES:** Capitán de Corbeta, Bachiller, Gabriel Elías García- Rosell Jara.

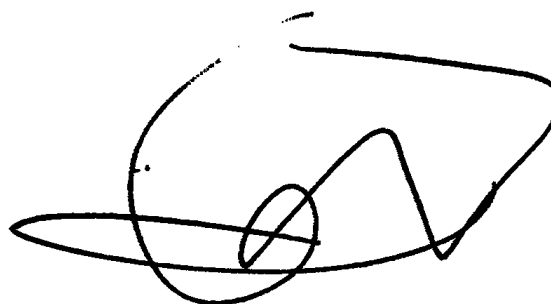
VARIABLE	DIMENSIONES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	DOCUMENTOS	MARCO TEÓRICO
<p><b>Definición</b> El compromiso del docente se refiere a la disposición, responsabilidad y dedicación que un educador asume hacia su labor profesional y hacia sus estudiantes.</p> <p>Este compromiso se manifiesta en la actitud, conducta y práctica docente y puede incluir diferentes aspectos, como la preparación y planificación de clases, la enseñanza efectiva y de calidad, la evaluación y retroalimentación a los estudiantes, la atención y cuidado de las necesidades de los estudiantes, el fomento de un ambiente de aprendizaje positivo y respetuoso, la actualización y mejora continua de su formación profesional, entre otros.</p> <p><b>Autor</b> Gabriel Elías GARCIA-ROSELL Jara <b>Año</b> 2023</p>	<p><b>Dimensión 1 Compromiso Sociocultural</b> <b>Definición</b> El género es entendido como un sistema de organización social en el que los hombres tienen el poder. En este sentido, se da prioridad a una atmósfera social y cultural que es ambientada por una serie de valores, de costumbres, de tradiciones y de leyes que benefician al sexo masculino. Por tanto, la subescala sociocultural incluye contenidos acerca de las políticas de igualdad y de la organización escolar <b>Autor</b> Azorín Abellán <b>Año</b> 2014</p>	Cuestionario de compromiso de igualdad de género (García-Rosell, 2023)		<p><b>Antecedentes Internacionales</b> 1. Igualdad de género, un reto de la educación superior pública (Guerrero, 2020) 2. Rol del docente de Educación Básica frente a los roles de género dentro del aula (Quichimbo, 2022)</p> <p><b>Antecedentes Nacionales</b> 1. Programa “educación en igualdad” para mejorar el nivel de valoración del enfoque de género en docentes de una institución educativa de Nuevo Chimbote, 2019 (Marcelo, 2022) 2. Compromiso docente en el enfoque de género en instituciones educativas públicas del distrito de Urubamba, Cuzco 2021 (Arroyo, 2021)</p>
	<p><b>Dimensión 2 Compromiso Relacional Docente - Estudiante</b> <b>Definición</b> Se refiere a las conexiones, los intercambios, los diálogos, las acciones y las funciones que se establecen entre individuos de diferentes géneros. Por lo tanto, la subdivisión relacional engloba aspectos relacionados con las acciones docentes en sí, las anticipaciones y las dinámicas de género en las relaciones <b>Autor</b> Azorín Abellán <b>Año</b> 2014</p>			
		<p><b>Dimensión 3 Compromiso Normativo</b> <b>Definición</b> El compromiso normativo radica en su asociación con las denominadas "conductas de ciudadanía organizacional", que se manifiestan a través de diversas formas de comportamiento pro-social. Estas acciones son de carácter voluntario y no están sustentadas por el sistema formal de responsabilidades, recompensas y ventajas inherentes al puesto de trabajo. <b>Autor</b> Bohrt &amp; Larrea <b>Año</b> 2020</p>		

### ANEXO 3 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

N°	DIMENSIONES ITEMS
	<b>DIMENSIÓN 1 Sociocultural</b> <b>Me siento comprometido con:</b>
<b>1</b>	La aplicación de las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
<b>2</b>	Respetar las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
<b>3</b>	Adaptar un material didáctico para eliminar cualquier elemento de discriminación entre hombres y mujeres.
<b>4</b>	Participar a que se brinden los mismos beneficios a hombres y mujeres en la institución
<b>5</b>	Emplear las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para solucionar un problema existente en la institución educativa, en caso este a mi alcance participar en la solución.
<b>6</b>	Adoptar el enfoque proactivo hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la institución.
<b>7</b>	Brindar un trato equitativo cuando a un hombre o mujer presenten problemas de disciplina en la institución
<b>8</b>	Tratar con igualdad a un hombre o mujer para elegir a un discente al presentarse una oportunidad de un concurso y/o pasantía fuera de la institución educativa.
<b>9</b>	Premiar públicamente a los discentes sobresalientes sin diferenciar si es hombre o mujer.
	<b>DIMENSIÓN 2 Relación Docente – Estudiante</b> <b>Me siento comprometido con:</b>
<b>10</b>	Usar el lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres como criterio para seleccionar un material didáctico
<b>11</b>	Expresarme oralmente y por escrito sin discriminar a un o una discente durante el desarrollo de mis clases.
<b>12</b>	Identificar si un texto tiene lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres no solo cuando me indican.
<b>13</b>	Utilizar material didáctico que no discrimine al hombre o mujer en las explicaciones en clase.
<b>14</b>	Promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el desarrollo de mis asignaturas.
<b>15</b>	Considerar la transversalización de la no discriminación entre hombres y mujeres como una condición necesaria para aprender a educar en igualdad.
	<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso Normativo</b> <b>Me siento comprometido con:</b>
<b>16</b>	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa en relación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa, ahora que se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
18	Soy leal a la institución educativa en fomentar la implementación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
19	Comunicaría por escrito, a quien corresponda, al evidenciar una violación de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución educativa.

La Punta, 18 de octubre del 2023



---

Bachiller, Capitán de Corbeta,

Gabriel Elías GARCIA ROSELL Jara

DNI. 46025635

## ANEXO 3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Juez experto 1

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE.....**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión Sociocultural</b>								
<b>Me siento comprometido con:</b>								
1	La aplicación de las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
2	Respetar las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
3	Adaptar un material didáctico para eliminar cualquier elemento de discriminación entre hombres y mujeres.	X		X		X		
4	Participar a que se brinden los mismos beneficios a hombres y mujeres en la institución	X		X		X		
5	Emplear las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para solucionar un problema existente en la institución educativa, en caso este a mi alcance participar en la solución.	X		X		X		
6	Adoptar el enfoque proactivo hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la institución.	X		X		X		
7	Brindar un trato equitativo cuando a un hombre o mujer presenten problemas de disciplina en la institución	X		X		X		
8	Tratar con igualdad a un hombre o mujer para elegir a un discente al presentarse una oportunidad de un concurso y/o pasantía fuera de la institución educativa.	X		X		X		
9	Premiar públicamente a los discentes sobresalientes sin diferenciar si es hombre o mujer.	X		X		X		
<b>Dimensión Compromiso Docente - Estudiante</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>Me siento comprometido con:</b>								
10	Usar el lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres como criterio para seleccionar un material didáctico.	X		X		X		
11	Expresarme oralmente y por escrito sin discriminar a un o una discente durante el desarrollo de mis clases.	X		X		X		
12	Identificar si un texto tiene lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres no solo cuando me indican.	X		X		X		
13	Utilizar material didáctico que no discrimine al hombre o mujer en las explicaciones en clase.	X		X		X		
14	Promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el desarrollo de mis asignaturas.	X		X		X		
15	Considerar la transversalización de la no discriminación entre hombres y mujeres como una condición necesaria para aprender a educar en igualdad.	X		X		X		
<b>Dimensión Compromiso Normativo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa en relación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.	X		X		X		
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa, ahora que se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
18	Soy leal a la institución educativa en fomentar la implementación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
19	Comunicaría por escrito, a quien corresponda, al evidenciar una violación de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución educativa.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Dra. María Rosario Palomino Tarazona, Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad DNI: 06835253

**Especialidad del validador:** Metodólogo

Temático   
Doctor  X

**Grado del especialista:** Maestro

La punta, 10 de octubre de 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

## Juez experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión Sociocultural</b>								
<b>Me siento comprometido con:</b>								
1	La aplicación de las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
2	Respetar las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
3	Adaptar un material didáctico para eliminar cualquier elemento de discriminación entre hombres y mujeres.	X		X		X		
4	Participar a que se brinden los mismos beneficios a hombres y mujeres en la institución	X		X		X		
5	Emplear las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para solucionar un problema existente en la institución educativa, en caso este a mi alcance participar en la solución.	X		X		X		
6	Adoptar el enfoque proactivo hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la institución.	X		X		X		
7	Brindar un trato equitativo cuando a un hombre o mujer presenten problemas de disciplina en la institución	X		X		X		
8	Tratar con igualdad a un hombre o mujer para elegir a un discente al presentarse una oportunidad de un concurso y/o pasantía fuera de la institución educativa.	X		X		X		
9	Premiar públicamente a los discentes sobresalientes sin diferenciar si es hombre o mujer.	X		X		X		
<b>Dimensión Compromiso Docente - Estudiante</b>								
<b>Me siento comprometido con:</b>								
10	Usar el lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres como criterio para seleccionar un material didáctico.	X		X		X		
11	Expresarme oralmente y por escrito sin discriminar a un o una discente durante el desarrollo de mis clases.	X		X		X		
12	Identificar si un texto tiene lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres no solo cuando me indican.	X		X		X		
13	Utilizar material didáctico que no discrimine al hombre o mujer en las explicaciones en clase.	X		X		X		
14	Promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el desarrollo de mis asignaturas.	X		X		X		
15	Considerar la transversalización de la no discriminación entre hombres y mujeres como una condición necesaria para aprender a educar en igualdad.	X		X		X		

	Dimensión Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa en relación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.	X		X		X		
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa, ahora que se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
18	Soy leal a la institución educativa en fomentar la implementación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
19	Comunicaría por escrito, a quien corresponda, al evidenciar una violación de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución educativa.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **Existe suficiencia para la aplicación** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. ANA MARITZA BOY BARRETO .    **DNI:**

**Especialidad del validador:** Metodólogo     Temático   
**Grado del especialista:** Maestro     Doctor

La punta, 10 de octubre de 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Juez experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión Sociocultural</b>								
<b>Me siento comprometido con:</b>								
1	La aplicación de las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
2	Respetar las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
3	Adaptar un material didáctico para eliminar cualquier elemento de discriminación entre hombres y mujeres.	X		X		X		
4	Participar a que se brinden los mismos beneficios a hombres y mujeres en la institución	X		X			X	Especificar a qué clase de beneficios se hace referencia.
5	Emplear las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para solucionar un problema existente en la institución educativa, en caso este a mi alcance participar en la solución.	X		X		X		
6	Adoptar el enfoque proactivo hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la institución.	X		X		X		
7	Brindar un trato equitativo cuando a un hombre o mujer presenten problemas de disciplina en la institución	X		X		X		...cuando a un hombre ...(quitar "a")
8	Tratar con igualdad a un hombre o mujer para elegir a un discente al presentarse una oportunidad de un concurso y/o pasantía fuera de la institución educativa.	X		X		X		
9	Premiar públicamente a los discentes sobresalientes sin diferenciar si es hombre o mujer.	X		X		X		
<b>Dimensión Compromiso Docente - Estudiante</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Me siento comprometido con:</b>								
10	Usar el lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres como criterio para seleccionar un material didáctico.	X		X		X		
11	Expresarme oralmente y por escrito sin discriminar a un o una discente durante el desarrollo de mis clases.	X		X		X		
12	Identificar si un texto tiene lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres no solo cuando me indican.	X		X		X		
13	Utilizar material didáctico que no discrimine al hombre o mujer en las explicaciones en clase.	X		X		X		
14	Promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el desarrollo de mis asignaturas.	X		X		X		
15	Considerar la transversalización de la no discriminación entre hombres y mujeres como una condición necesaria para aprender a educar en igualdad.	X		X		X		

<b>Dimensión Compromiso Normativo</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa en relación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.	X		X		X		
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa, ahora que se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
18	Soy leal a la institución educativa en fomentar la implementación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
19	Comunicaría por escrito, a quien corresponda, al evidenciar una violación de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución educativa.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si se evidencia que hay suficiencia.**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**


**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. David Carlos Ventura    **DNI:** 08458867

**Especialidad del validador:** Metodólogo     Temático   
**Grado del especialista:** Maestro     Doctor

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

La punta, 10 de octubre de 2023.



Firma del Experto Informante.

## Juez experto 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión Sociocultural</b>								
<b>Me siento comprometido con:</b>								
1	La aplicación de las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
2	Respetar las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
3	Adaptar un material didáctico para eliminar cualquier elemento de discriminación entre hombres y mujeres.	X		X		X		
4	Participar a que se brinden los mismos beneficios a hombres y mujeres en la institución	X		X		X		
5	Emplear las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para solucionar un problema existente en la institución educativa, en caso este a mi alcance participar en la solución.	X		X		X		
6	Adoptar el enfoque proactivo hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la institución.	X		X		X		
7	Brindar un trato equitativo cuando a un hombre o mujer presenten problemas de disciplina en la institución	X		X		X		
8	Tratar con igualdad a un hombre o mujer para elegir a un discente al presentarse una oportunidad de un concurso y/o pasantía fuera de la institución educativa.	X		X		X		
9	Premiar públicamente a los discentes sobresalientes sin diferenciar si es hombre o mujer.	X		X		X		
<b>Dimensión Compromiso Docente - Estudiante</b>								
<b>Me siento comprometido con:</b>								
10	Usar el lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres como criterio para seleccionar un material didáctico.	X		X		X		
11	Expresarme oralmente y por escrito sin discriminar a un o una discente durante el desarrollo de mis clases.	X		X		X		
12	Identificar si un texto tiene lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres no solo cuando me indican.	X		X		X		
13	Utilizar material didáctico que no discrimine al hombre o mujer en las explicaciones en clase.	X		X		X		
14	Promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el desarrollo de mis asignaturas.	X		X		X		
15	Considerar la transversalización de la no discriminación entre hombres y mujeres como una condición necesaria para aprender a educar en igualdad.	X		X		X		
<b>Dimensión Compromiso Normativo</b>								
16	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa en relación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.	X		X		X		
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa, ahora que se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
18	Soy leal a la institución educativa en fomentar la implementación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X		X		X		
19	Comunicaría por escrito, a quien correspondiera, al evidenciar una violación de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. GRIETANO FERNANDEZ JAVIER   DNI: 0954147

Especialidad del validador: Metodólogo    Temático   
 Grado del especialista: Maestro    Doctor

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

La punta, 10 de octubre de 2023.

Firma del Experto Informante.

## Juez experto 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión Sociocultural</b>							
	<b>Me siento comprometido con:</b>							
1	La aplicación de las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.							
2	Respetar las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.							
3	Adaptar un material didáctico para eliminar cualquier elemento de discriminación entre hombres y mujeres.							
4	Participar a que se brinden los mismos beneficios a hombres y mujeres en la institución							
5	Emplear las leyes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para solucionar un problema existente en la institución educativa, <b>en caso este a mi alcance participar en la solución.</b>							Esta demás lo resaltado. Queda implícito que quien llena la encuesta debe tener esa capacidad. Caso contrario el ítem no mediría en los que serán evaluados y debe descartarse
6	Adoptar el enfoque proactivo hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la institución.							
7	Brindar un trato equitativo cuando a un hombre o mujer presenten problemas de disciplina en la institución							
8	Tratar con igualdad a un hombre o mujer para elegir a un discente al presentarse una oportunidad de un concurso y/o pasantía fuera de la institución educativa.							
9	Premiar públicamente a los discentes sobresalientes sin diferenciar si es hombre o mujer.							
	<b>Dimensión Compromiso Docente - Estudiante</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Me siento comprometido con:</b>							
10	Usar el lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres como criterio para seleccionar un material didáctico.							
11	Expresarme oralmente y por escrito sin discriminar a un o una discente durante el desarrollo de mis clases.							
12	Identificar si un texto tiene lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres no solo cuando me indican.							
13	Utilizar material didáctico que no discrimine al hombre o mujer en las explicaciones en clase.							
14	Promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el desarrollo de mis asignaturas.							
15	Considerar la transversalización de la no discriminación entre hombres y mujeres como una condición necesaria para aprender a educar en igualdad.							
	<b>Dimensión Compromiso Normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa en relación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.							
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa, ahora que se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.							
18	Soy leal a la institución educativa en fomentar la implementación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.							
19	Comunicaría por escrito, a quien corresponda, al evidenciar una violación de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución educativa.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carlos Portocarrero Ramos      DNI: 07487125

Especialidad del validador: **Metodólogo**         **Temático**  
 Grado del especialista:    **Maestro**                                             **Doctor**

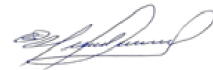
La punta, 10 de octubre de 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Carlos Portocarrero Ramos**  
 DNI 07487125





Licencia: CC BY- NC 4.0

Este trabajo está sujeta bajo los siguientes términos:

Atribución - No comercial 4.0 Internacional

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

Derechos: Acceso abierto

