



UNIVERSIDAD NACIONAL

PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS
HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**



ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA

TESIS

Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia en trabajadoras
de una institución educativa privada de distrito Chiclayo - 2024

Para obtener el Título Profesional de:

Licenciada en Sociología

Autoras:

Bach. Lalupu Vilela Cinthya Nohelia

Bach. Sosa Paucar Daly Lala

Asesor:

Dr. Davila Cisneros Juan Diego.

Lambayeque, Perú

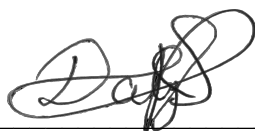
2025

**Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia en
trabajadoras de una institución educativa privada de distrito Chiclayo -
2024**

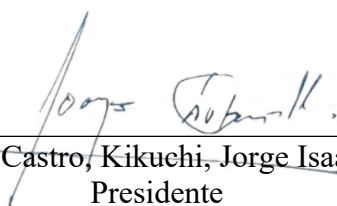
Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Sociología



Bach. Lalupu, Vilela, Cinthya Nohelia
Investigadora



Bach. Sosa, Paucar, Daly Lala
Investigadora



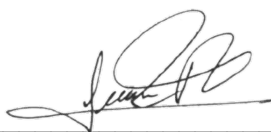
Dr. Castro, Kikuehi, Jorge Isaac.
Presidente



Dr. García Caballero Rafael Cristóbal
Secretario



Dr. Ríos Rodríguez Martha
Vocal



Dr. Dávila, Cisneros, Juan Diego
Asesor



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 1006-2025**

Siendo las 18 horas, del día martes 30 de diciembre de 2025, |se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/yzq-rbon-wdz> , por mandato de la **Resolución N° 4540-2025-D-FACHSE** de fecha **29 de diciembre de 2025**, que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según **Resolución N° 0309-2025-D-FACHSE**, de fecha **23 de enero de 2025**; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a) : **Dr. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI**
Secretario(a) : **Dr. RAFAEL CRISTÓBAL GARCÍA CABALLERO**
Vocal : **Dra. MARTHA RIOS RODRÍGUEZ**
Asesor(a) Metodológico : **Dr. DAVILA CISNEROS JUAN DIEGO**
Asesor(a) Científico :

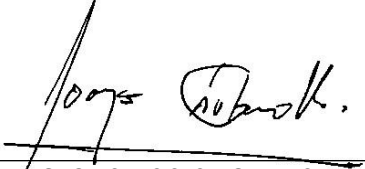


Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): **PERCEPCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y EQUILIBRIO TRABAJO FAMILIA EN TRABAJADORAS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DEL DISTRITO CHICLAYO- 2024**. Presentada por: **LALUPU VILELA CINTHYA NOHELIA Y SOSA PAUCAR DALY LALA**, para obtener el Título profesional de **Licenciado(a) en Sociología**.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 18 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de MUY BUENO**

Siendo las 19 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dr. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI
PRESIDENTE(A)


Dr. RAFAEL CRISTÓBAL GARCÍA CABALLERO
SECRETARIO(A)


Dra. MARTHA RIOS RODRÍGUEZ
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

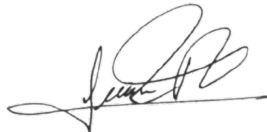
CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD

Yo, Juan Diego Davila Cisneros, usuario revisor de Tesis titulada: Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia en trabajadoras de una institución educativa privada de distrito Chiclayo - 2024. Cuyas autoras son, Daly Lala Sosa Paucar, con DNI N° 72485479 y Cinthya Nohelia Lalupu Vilela, con DNI N° 71938925; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 17%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 01 de setiembre del 2025



Dr. Juan Diego Davila Cisneros

DNI: 16618463

Asesor

Adjunta:

Resumen del Reporte automatizado de similitudes

Recibo Digital

Reporte automatizado de similitudes

Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia
en trabajadoras de una institución educativa privada de
distrito Chidayo - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| 17% INDICE DE SIMILITUD | 17% FUENTES DE INTERNET | 7% PUBLICACIONES | 8% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|-----------|---|---------------|
| 1 | revistas.ucu.edu.uy Fuente de Internet | 2% |
| 2 | vrinv.unprg.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 3 | vjp.ucaldas.edu.co Fuente de Internet | 1% |
| 4 | upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet | 1% |
| 5 | dspace.usalca.cl Fuente de Internet | 1% |
| 6 | www.grafiati.com Fuente de Internet | 1% |
| 7 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet | 1% |
| 9 | docs.google.com Fuente de Internet | 1% |
| 10 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 11 | rua.ua.es Fuente de Internet | <1% |
| 12 | cdn.www.gob.pe Fuente de Internet | <1% |
| 13 | Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante | <1% |
| 14 | repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet | <1% |



Dr. Juan Diego Davila Cisneros
DNI: 16618463
ASESOR

| | | |
|----|---|------|
| 15 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | documentop.com Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | feminismos.ua.es Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | boliviaemprende.com Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | Submitted to Barcelona School of Management Trabajo del estudiante | <1 % |
| 23 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | Córdova Montes, Elizabeth Clarisa Núñez Eriquita, Mónica Silva Cardoza, Brenda Mirella. "Integración socioeconómica y empoderamiento de las mujeres migrantes venezolanas en Tumbes: el caso de los emprendimientos del proyecto "Integrando horizontes"", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru) Publicación | <1 % |
| 26 | educacion.gob.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | repositorio.adp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | www.researchgate.net | |



Dr. Juan Diego Davila Cisneros
DNI: 16618463
ASESOR

| | | |
|----|--|------|
| | Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | Submitted to Ilerna Online Trabajo del estudiante | <1 % |
| 31 | www.aneca.es Fuente de Internet | <1 % |
| 32 | Inge Axpe, Ainhoa Subinas, Ainhoa Berciano. "Diseño y validación de un cuestionario sobre percepción de igualdad en el mundo laboral *", Cadernos Pagu, 2020 Publicación | <1 % |
| 33 | observatorio.campus-virtual.org Fuente de Internet | <1 % |
| 34 | repositorio.upct.es Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | Moreno, Hilda Idalia. "Migrant Parents' Perceptions of Their Involvement in Bilingual Educational Programs in South Texas.", Texas A&M University - Kingsville, 2018 Publicación | <1 % |
| 36 | Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante | <1 % |
| 37 | repositorio.umsa.bo Fuente de Internet | <1 % |
| 38 | misiones.cubaminrex.cu Fuente de Internet | <1 % |
| 39 | Submitted to Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Trabajo del estudiante | <1 % |
| 40 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 41 | id.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 42 | Andrés Jiménez-Figueroa, Verónica Gómez- Urrutia. "Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del | <1 % |



Dr. Juan Diego Davila Cisneros
DNI: 16618463
ASESOR

poder judicial chileno", Revista Costarricense
de Psicología, 2021
Publicación

| | | |
|----|---|------|
| 43 | Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante | <1 % |
| 44 | cedins.org Fuente de Internet | <1 % |
| 45 | blog.livedoor.jp Fuente de Internet | <1 % |
| 46 | consumer.healthday.com Fuente de Internet | <1 % |
| 47 | repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 48 | repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 49 | vsip.info Fuente de Internet | <1 % |
| 50 | www.verdensnaturfonden.dk Fuente de Internet | <1 % |
| 51 | Ana Cecilia Escalante-Herrera, Ana Leonor Ramírez-Montes. "Los efectos del Covid-19 para las mujeres en América Latina y el Caribe", Relaciones Internacionales, 2022 Publicación | <1 % |
| 52 | Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante | <1 % |
| 53 | repositorio.cepal.org Fuente de Internet | <1 % |
| 54 | revistas.usach.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 55 | www.gemlac.org Fuente de Internet | <1 % |
| 56 | dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 57 | efectococuyo.com Fuente de Internet | <1 % |



Dr. Juan Diego Davila Cisneros
DNI: 16618463
ASESOR

Recibo Digital



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 tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Cinthya Noelia Lalupa Vilela y Daly Lala Sosa Paucar
Título del ejercicio: Proyecto tesis 1
Título de la entrega: Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia e...
Nombre del archivo: 3.09.2025_INFORME_DE_TESIS_CULMINADO__DALY_NOHELIA...
Tamaño del archivo: 2.16M
Total páginas: 66
Total de palabras: 16,813
Total de caracteres: 96,638
Fecha de entrega: 03-sept-2025 06:35p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2735102828



Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. Juan Diego Davila Cisneros
DNI: 16618463
ASESOR

DEDICATORIA

A **Dios**, por guiarnos en nuestro caminar, en cada decisión que tomamos y por sentir su cálido abrazo en situaciones inciertas.

A mis **padres**, por darme la vida, formarme y guiarme en cada paso que doy.
A mi padre, **Julio**, por sus lecciones y presencia
A mi madre, **Oralia**, por su sacrificios, apoyo y paciencia.
A **Aureliano**, por ser mi compañía y soporte emocional cuando más lo necesité.
A mi compañero **Diego**, por ofrecerme seguridad y calma
A la **Daly** del futuro, la que mirará atrás y sentirá
que todo valió y se agradece por seguir.

Daly Lala Sosa Paucar

A mis padres, **Wilmer y Erica**, por darme la vida, ser mi ejemplo, guía y soporte.
Por enseñarme a caminar y superar momentos de dificultades.
Por sus consejos y amor, como sólo unos padres saben amar a una hija.
A mis hermanos, **Victor y Belén**, mis compañeros de vida y confidentes,
por brindarme una mano, consejo y ser apoyo en todo momento.
A mi hijo, **Adrián**, por llegar a iluminar mi vida,
por ayudarme descubrir una fortaleza que no creía tener en el viaje de la
maternidad, y un amor que no sabía que era capaz de experimentar.
A mi esposo, **Willy**, por caminar a mi lado y disfrutar
juntos de nuestra pequeña hermosa familia.

Cinthy Nohelia Lalupu Vilela

AGRADECIMIENTOS

Con profunda gratitud y reconocimiento, extendemos nuestro sincero agradecimiento a nuestro Asesor de Tesis el **Dr. Juan Diego Dávila Cisneros**. Su guía en este proceso ha sido fundamental para el éxito de esta investigación.

Expresamos nuestro agradecimiento a nuestra compañera la **Lic. Evelyn Farro Zapata**, la cual nos brindó su exhaustiva observación y nos apoyó con sus comentarios, los cuales fueron esenciales para la consolidación de nuestra investigación.

Gracias a la **I.E.** en estudio y al **personal** de la misma, por su apertura, acogida y colaboración para la presente investigación.

Reconocemos con cariño a la **Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo** por su acogida en sus aulas, su guía nos ayudó a formarnos como profesionales.

A cada uno de **ustedes** nuestra más profunda gratitud y agradecimiento por su apoyo, y contribución en este proceso de formación.

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| ACTA DE SUSTENTACIÓN..... | iii |
| CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD..... | iv |
| DEDICATORIA | xiii |
| AGRADECIMIENTOS | xiii |
| ÍNDICE..... | xiv |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | xvii |
| RESUMEN (ABSTRACT) | xvii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| I. CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO | 4 |
| 1.1. Antecedentes..... | 4 |
| 1.1.1. Antecedentes internacionales..... | 4 |
| 1.1.2. Antecedentes nacionales | 6 |
| 1.1.3. Antecedentes Locales..... | 7 |
| 1.2. Bases teóricas..... | 8 |
| 1.2.1. Teoría de la equidad..... | 8 |
| 1.2.2. Teoría del conflicto trabajo familia | 8 |
| 1.2.3. Teoría de la violencia simbólica de Pierre Bourdieu..... | 9 |
| 1.3. Bases conceptuales..... | 11 |
| 1.3.1. Equidad de género..... | 11 |
| II. CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES..... | 17 |
| 2.1. Diseño de contrastación de hipótesis..... | 17 |
| 2.1.1. Contrastación de hipótesis..... | 17 |
| 2.1.2. Tipo de investigación | 17 |
| 2.1.3. Enfoque de investigación | 17 |
| 2.1.4. Nivel de investigación..... | 17 |
| 2.1.5. Diseño de investigación | 18 |
| 2.1.6. Población, muestra..... | 18 |

| | |
|--|----|
| 2.1.7. <i>Técnicas, instrumentos, equipos y materiales</i> | 19 |
| III. CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 20 |
| 3.1. Resultados..... | 20 |
| 3.2. Discusión | 35 |
| IV. CAPITULO IV. CONCLUSIONES..... | 40 |
| V. CAPITULO V: RECOMENDACIONES | 41 |
| VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 42 |
| ANEXOS | 47 |
| Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos | 47 |
| Anexo 2: Matriz de operacionalización..... | 51 |
| Anexo 3: Matriz de consistencia | 53 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Red percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia..... | 21 |
| Figura 2 <i>Experiencias y percepciones de las trabajadoras acerca de la equidad de género en su centro de labores.</i> | 23 |
| Figura 3 percepción del equilibrio trabajo familia y la vida familiar de las trabajadoras.. | 26 |
| Figura 4 Estrategias y recursos para manejar las demandas laborales y familiares | 29 |
| Figura 5 Expectativas y necesidades para mejorar la equidad de género y el equilibrio trabajo-familia | 32 |

RESUMEN

Este estudio propuso como objetivo general analizar la percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadoras de una institución educativa privada del distrito de Chiclayo, 2024. Para tal cometido se empleó un enfoque cualitativo, alcance exploratorio y de diseño fenomenológico, utilizando como técnica la entrevista y como instrumentos la guía de entrevista interacción trabajo – familia y la guía de entrevista de equidad de género. A partir del análisis de contenido y la construcción de redes categoriales en el software Atlas. Ti, se apreciaron vivencias, acciones y carencias asociadas a la equidad de género y el balance entre las responsabilidades laborales y familiares. Los resultados indican que las trabajadoras experimentan brechas institucionales en el ámbito laboral, como la delegación de labores auxiliares, desconocimiento de su liderazgo y el escaso acceso a oportunidades de desarrollo profesional. Estas percepciones están asociadas con el desequilibrio trabajo-familia, agravado por la carencia de reparto equitativo y el desgaste físico y emocional. Aunque enfrentan estas dificultades, las docentes desarrollan soluciones personales para administrar sus horarios y afrontar sus responsabilidades, aunque estas medidas no bastan ante la carencia de políticas institucionales efectivas. Se concluye que la equidad y el equilibrio trabajo-familia son fenómenos interdependientes que requieren un abordaje integral.

Palabras clave: Equidad de género, Trabajo-Familia, Corresponsabilidad, Percepción, Trabajadoras, Institución Educativa.

ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze the perception of gender equity and work-family balance in female employees of a private educational institution in the district of Chiclayo, 2024. For this purpose, a qualitative approach, exploratory scope and phenomenological design were used, using the interview technique and the work-family interaction interview guide and the gender equity interview guide as instruments. Based on content analysis and the construction of categorical networks in the Atlas. Ti software, perceptions, experiences, strategies and needs associated with gender equity and reconciliation between work and family demands were identified. The results reveal that women workers perceive structural inequalities in the workplace, such as the assignment of secondary roles, the devaluation of their leadership and limited access to professional development opportunities. These perceptions are directly related to the work-family imbalance, intensified by the lack of co-responsibility and physical and emotional exhaustion. Despite these difficulties, teachers implement personal strategies to organize their time and cope with their responsibilities, although these are insufficient in the absence of effective institutional policies. It is concluded that equity and work-family balance are interdependent phenomena that require a comprehensive approach.

Keywords: *Gender equity, work-family, co-responsibility, perception, female workers, educational institution.*

INTRODUCCIÓN

Las desigualdades sociales derivan de los estereotipos y sesgos discriminatorios de género que se construyen en la mente de las personas desde la infancia y limitan el futuro de niños y jóvenes, ello a través del establecimiento de normas de género, las cuales determinan cómo se espera que las mujeres y los hombres se comporten en función del contexto social (Organización de las Naciones Unidas, [UNESCO], 2021).

Es así que, a nivel mundial, un informe del Banco Mundial ([BM], 2021) señala que alrededor de 2400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas a comparación de los hombres; asimismo manifiestan que en 178 países continúan con barreras legales que les impide participar plenamente en la economía. En 86 países, las mujeres enfrentan algún tipo de restricción laboral, y 95 países no garantizan la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En el mundo laboral, según datos de la UNESCO (2024) las mujeres cobran menos que sus colegas hombres, a pesar de ocupar el mismo cargo y tener la misma responsabilidad, menos de una tercera parte de los puestos directivos están ocupados por mujeres. Por otro lado, según estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe ([CEPAL], 2021) la crisis del COVID-19 profundizó la desigualdad de género y atentó contra la autonomía de las mujeres, esto a causa de que las mujeres son presentadas en la primera línea de respuesta a la pandemia, aumentó la demanda de cuidados en los hogares, dividiendo la repartición de trabajos por sexo de nueva cuenta, llevando a un retroceso a las mujeres en los campos laborales, además la violencia se desató ya que muchas mujeres tuvieron que vivir con sus agresores.

En el Perú, según el Informe Anual de la Mujer en el Mercado, publicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([MTPE], 2022) el 94,9% de la PEI femenina estuvo conformada principalmente por inactivas plenas, es decir, no tuvieron interés en trabajar o no estuvieron disponibles para hacerlo, debido a que debían dedicarse a los quehaceres del hogar (68,2%); dicha actividad fue ampliamente mayor respecto con lo registrado en hombres (35,4%), esto significa que las mujeres tienden a disminuir su participación en el mercado laboral ante una mayor cantidad de hijos, pues optan por dedicar su tiempo al cuidado de ellos.

Además, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ([MIMP], 2022), en su Informe de Evaluación de Resultado de la Política Nacional de Igualdad de Género, en su Objetivo Prioritario 05: “Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la

igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres”, asegura que no se logró superar la meta para el 2021 del indicador “Porcentaje de entidades públicas que incorporan el enfoque de género en la gestión institucional”, debido a que el porcentaje fue de 1.4%, cuando la meta programada fue 9.0%; no obstante, hay un incremento respecto al valor de línea de base (0.0% en el 2020).

A nivel local, una institución educativa del distrito de Chiclayo cuenta con 11 profesoras mujeres, de las cuales 3 son solteras, 8 tienen hijos y pareja, quienes comentan que, en cuanto a labores del hogar, la mayoría de ellas dedican el poco tiempo que disponen para atender los quehaceres de su hogar y son pocas las que reciben apoyo alguna familiar mujer o contratan el servicio de algún personal doméstico. Por otro lado, en el caso de las profesoras solteras que viven con sus padres, reparten los quehaceres del hogar entre ellas y sus madres. Entre las causas principales, el concepto de género muestra la construcción de la realidad social, la forma en que las sociedades se organizan jerárquicamente, situando a los hombres en posición de poder, determinando las desigualdades sociales en el hogar, el mercado, el estado y la comunidad. (Velasco, 2020).

Al no existir equidad de carga laboral y doméstica entre hombres y mujeres se produce la doble jornada de trabajo para las mujeres, generando consecuencias para las mujeres como el abandono, reducción y precarización del trabajo remunerado, afectando su salud física y emocional. (Gonzales et al., 2020).

A partir de lo descrito, surge el interés por analizar esta problemática, sobre todo en contextos como estos, donde a pesar de la incipiente visibilización de la mujer y su inclusión en el mercado laboral, se siguen manifestando conductas desiguales entre géneros, debido a una perpetuación de factores históricos, culturales, estructurales y organizacionales, los cuales afectan la distribución equitativa de responsabilidades en el hogar, generando una doble carga para el género femenino.

En base a lo anteriormente descrito, se plantea como problema de investigación, ¿Cuál es la percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia de las trabajadoras de una institución educativa del distrito Chiclayo- 2024? Por lo cual, se plantea como hipótesis: La percepción que tienen las trabajadoras de una institución educativa de Chiclayo acerca de la equidad de género y el equilibrio trabajo- familia, está influenciada por factores sociales, culturales, políticos y organizacionales, los cuales normalizan las desigualdades de género a nivel laboral y familiar. En ese sentido, se plantea como objetivo general: Analizar la percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia de las trabajadoras de una institución educativa privada del distrito Chiclayo- 2024. Y como objetivos específicos:

Identificar las experiencias y percepciones de las trabajadoras acerca de la equidad de género en su centro de labores. Analizar la influencia de las políticas y prácticas de la institución educativa privada en la percepción del equilibrio trabajo familia y la vida familiar de las trabajadoras. Explorar las estrategias y recursos que emplean por las trabajadoras de la institución educativa privada para manejar las demandas laborales y familiares. Explorar las expectativas y necesidades de las trabajadoras de la institución educativa privada para mejorar la equidad de género y el equilibrio trabajo-familia.

Por otro lado, la justificación teórica se sustenta desde una mirada sociológica y de género, dado que las teorías buscan analizar la división sexual del trabajo, la construcción de roles y estereotipos asignadas a las mujeres. Autores como Pierre Bourdieu y Greenhaus y Beutell permiten comprender cómo se reproducen las estructuras laborales y las desigualdades sociales y cómo históricamente las mujeres han sido relegadas a funciones domésticas y de cuidado.

Con respecto al sustento metodológico, la investigación se ejecuta bajo un enfoque cualitativo, es decir, se centra en la comprensión integral de las percepciones, vivencias y valoraciones que las trabajadoras atribuyen a la equidad de género y al equilibrio trabajo – familia. Este método de análisis permite identificar patrones que en un enfoque cuantitativo resulta difícil evidenciar.

La justificación social radica en la actualidad, ya que hoy en día la participación de las mujeres en el ámbito laboral es más notoria; aun así, persisten desigualdades relacionadas con el acceso al poder y la distribución de roles, dificultando la conciliación entre la familia y el trabajo. Por lo cual, analizar la perspectiva de las trabajadoras, frente a esta situación, facilita evidenciar las dificultades que experimentan a consecuencia de barreras estructurales y culturales y aportar para el desarrollo de entornos equitativos.

De forma práctica, respecto a la entidad educativa, los resultados obtenidos pueden servir como punto de partida para el diseño de lineamientos de igualdad de género y para la formulación de metodologías de balance trabajo – familia en centros educativos, garantizando el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

I. CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. *Antecedentes internacionales*

Bustamante y Flores (2018), en Chile, propusieron identificar la relación entre la equidad de género, equilibrio trabajo-familia, bienestar subjetivo y satisfacción laboral en mujeres. La metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Además, se consideró como muestra a 67 trabajadoras, a las cuales se les aplicaron los instrumentos, Cuestionario SWING y el cuestionario Percepción de Equidad de Género, así como la escala de Satisfacción Laboral S10/12 y la Escala de Felicidad Subjetiva. Los datos recolectados indicaron que no existe relación significativa entre bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia ($p < 0.05$; $Rho = 0.29$), igualmente, se destacaron diferencias de importancia en la variable percepción de equidad de género entre hombres y mujeres. En este contexto, se observa que los hombres tienden a percibir una mayor equidad, dado que esta industria ha emergido como un factor clave para el crecimiento económico del país, resulta crucial llevar a cabo nuevas investigaciones que impulsen la implementación de políticas a favor del equilibrio entre el trabajo y la familia.

Villavicencio y Arce (2021), en Bolivia, buscaron determinar si existe relación entre la conciliación de la vida familiar y la satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria del año 2020 específicamente en la ciudad de La Paz. La metodología fue de orientación cuantitativa, nivel descriptivo – correlacional, en tanto, la muestra estuvo conformada por 177 trabajadores, de los cuales 126 fueron mujeres y 51 hombres con una dispersión de edad entre los 18 hasta los 60 años, a quienes, se les aplicó el Inventario de Relaciones entre Familia y Trabajo y la Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados evidenciaron que la conciliación familia trabajo es más alta para las mujeres, mientras que la satisfacción laboral es más alta en hombres; de manera conjunta, las variables reflejaron una correlación de dependencia entre ellas ($p = 0.00 < 0.05$). A modo de conclusión se determinó que no existió asociación entre las variables, y que la brecha de género se amplificó y agravó todas las desigualdades que ya antes existían.

Segovia, et al. (2023), en su investigación realizada en España plantearon como objetivo identificar las desigualdades de género en la carrera académica e investigadora en el ámbito de la biomedicina en. Para lo cual se tuvo en cuenta un enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico, por esa razón, realizaron 22 entrevistas individuales a mujeres investigadoras en biomedicina en puestos de liderazgo. Los resultados arrojaron que las mujeres sintieron seguir enfrentándose a dificultades adicionales a las de los hombres para progresar en sus carreras profesionales, tales como la falta de corresponsabilidad en los hogares, debido a la presunción del rol tradicional de cuidadoras, la falta de apoyo y medidas que deberían tomar las instituciones que puedan favorecer la conciliación, pese a que la legislación requiere que el estado tome medidas proactivas para su consecución.

Bustos et al. (2019), buscó precisar la relación de equilibrio trabajo- familia y apoyo social en las mujeres emprendedoras de la región del Maule, el método de estudio fue de tipo correlacional, con diseño trasversal, la muestra considerada fue de 100 mujeres con actividad emprendedora, pertenecientes a diversos programas, quienes respondieron al cuestionario SWING, Escala MSPSS) y el cuestionario de Emprendimiento y Familia. El análisis de correlación reveló una relación inversa entre la Interacción Trabajo-Familia y el Apoyo Social. En conclusión, la hipótesis general no encontró respaldo, ya que las variables muestran relación inversa. En relación con las políticas públicas chilenas, se destacó la presencia de costos elevados y barreras que dificultan el inicio de empresas a través del emprendimiento, así como regulaciones y procesos burocráticos que representan un desafío significativo para el fomento de nuevas empresas.

Orejuela et al. (2019), buscaron comprender la experiencia de conciliación trabajo-familia en un grupo de mujeres ejecutivas de empresas privadas en la ciudad de Medellín. Este estudio fue de carácter cualitativo, para ello se consideró el diseño fenomenológico y se aplicaron entrevistas. Se evidenció que factores como horas de trabajo, asignaciones laborales, estrés, problemas familiares, etc., dificultan el equilibrio entre el ámbito familiar y laboral. A pesar de ello, las participantes implementan estrategias como la organización, la planificación y una actitud positiva para diferenciar el ámbito laboral del familiar y gestionar eficazmente su tiempo. En cuanto al ámbito laboral, se denota la carencia de respaldo por parte del empleador y la sobrecarga laboral actúan como obstáculos, pues, a pesar de la utilidad del liderazgo femenino en la organización, las exigencias de los roles gerenciales obstaculizan que las mujeres dediquen tiempo de calidad a sus familias y cumplan con las responsabilidades domésticas. Por lo tanto, se concluye que es necesario

que las empresas promuevan políticas que hagan posible la conciliación entre el trabajo y la familia.

Hernández y Ibarra (2020), buscaron identificar obstáculos que enfrentan parejas de doble ingreso en la conciliación trabajo-familia, tanto en el mercado laboral como en los centros educativos y el núcleo familiar. La investigación fue de carácter cualitativo y se analizaron entrevistas semiestructuradas realizadas a mujeres profesionales con al menos estudios a nivel licenciatura, en un rango de edad de 25 a 54 años, que tengan carga familiar y se encuentren laborando. Se resolvió que persiste la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado, generando una disparidad de género en la gestión del tiempo debido a la carga doble que enfrentan las mujeres. Si se persigue la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadoras y trabajadores, sería necesario implementar acciones para flexibilizar la jornada laboral, tales como el trabajo de tiempo parcial o modalidades remotas (home office). Aunque estas medidas se consideran beneficiosas para conciliar el trabajo y la familia, se observa que son mayormente adoptadas por mujeres y, aunque logran flexibilizar su tiempo, no alcanzan plenamente el objetivo de conciliación.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Rochabrun y Uceda (2020) buscaron relacionar el estrés laboral y la percepción de competencias parentales en padres que trabajan, para lo cual utilizaron un diseño transversal de alcance correlacional y contaron con la participación de 177 padres (55.7% mujeres) que trabajaban como mínimo 30 horas semanales, con hijos entre los 3 y 12 años. El estudio evidenció que los trabajadores que perciben colaboración en su trabajo por parte de sus superiores y colaboradores, suelen manifestar que poseen tiempo para realizar actividades con su familia, del mismo modo, los padres que perciben autonomía para realizar sus funciones laborales, consideran también que brindan mayor dedicación a sus hijos, además se encontró diferencias en cuanto a asignación de roles laborales entre hombres y mujeres. Se concluyó que las personas que perciban estrés en su trabajo tendrán menor percepción de competencias parentales, ya que no encuentran un equilibrio entre las funciones de ambos roles.

Guevara (2021), buscó explorar la experiencia de maternidad en mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, permitiendo abordar cómo mujeres con altos cargos empresariales concilian su vida laboral y familiar. El estudio se basó en una orientación cualitativa y participaron 7 mujeres, los datos se obtuvieron a través de entrevistas semiestructuradas, el análisis de datos se determinó bajo el diseño fenomenológico. Se determinó que en la

experiencia de maternidad de estas mujeres están presentes sentimientos de culpa; asimismo cuentan con apoyos auxiliares quienes les permiten equilibrar el trabajo y la familia, estos apoyos corresponden por una parte a sus parejas, quienes realizan labores domésticas y cumplen el rol de padres, y por otra parte apoyo de niñeras o trabajadoras domésticas; además de la existencia de políticas flexibles en sus centros de trabajo. Además, se evidenció que otro tema relevante, es el reemplazo de roles que sufren las madres por parte de las cuidadoras de sus hijos, es interesante cómo se reemplaza su rol de madre, el cual puede ser ejercido por alguien más, tema que no se ve afectado por su par hombre como padre.

1.1.3. Antecedentes Locales

Millones (2023) pretendió comprender el equilibrio trabajo - vida familiar durante la pandemia en las mujeres de una institución pública de salud. Es así que la metodología tuvo un enfoque cualitativo de tipo etnográfico, de diseño no experimental y nivel descriptivo, considerando a 9 mujeres, a quienes se les aplicó una guía de entrevista. Como resultados se pudo apreciar que existe incremento en las actividades domésticas durante el periodo de pandemia, lo que generó un aumento de los roles, no obstante, se pudieron redescubrir los valores familiares en cuanto a la participación continua en el hogar por parte de los miembros, es así que la investigación concluyó que las mujeres durante la pandemia experimentaron saturación de roles, tanto domésticos como laborales, desencadenando en malestares como estrés y afectando a su salud de manera gradual.

Gonzales (2022) buscó conocer las motivaciones y condicionantes contextuales en el emprendimiento liderado por mujeres en el mercado Moshoqueque. Para ello, desarrolló su indagación de acuerdo con el enfoque cualitativo, de nivel exploratorio y de diseño estudio de caso, por lo cual, se entrevistó a diez mujeres emprendedoras a las cuales se les aplicaron entrevistas en sus negocios dentro del mercado, se pudo observar que la principal motivación a aprender han sido carencias económicas, ya que no contaban con otras alternativas, por lo que tuvieron que emprender, buscando el bienestar de su familia sienten que el machismo no les permite crecer, además el trabajo les generó independencia. Se concluyó que la situación de la mujer y el emprendimiento se debe a factores como salir adelante, a la par existe un sentimiento de limitación, además tienen que conciliar sus negocios y sus roles dentro de su familia.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Teoría de la equidad

La teoría de la equidad de Stacy Adams se basa en la comparación social, en donde los individuos comparan sus esfuerzos y el producto de este con los demás. Se interesan entonces en la recompensa justa, y factores adicionales que puedan cubrir sus necesidades, como prestaciones, recompensas, políticas que conlleven a un trabajo equitativo. Esta teoría sugiere que cuando un empleado percibe una falta de equidad en el trabajo, como, por ejemplo, diferencias salariales entre empleados que desempeñan las mismas funciones y tienen las mismas responsabilidades, el empleado que se siente perjudicado comienza a desmotivarse y su nivel de satisfacción laboral disminuye (Merchan, 2022).

Es decir, los colaboradores tienden a comparar el esfuerzo o desempeño que realizan con los beneficios que perciben ellos mismos y sus compañeros; por lo cual, si perciben que esta comparación es acorde y equitativa, la posibilidad de generarse alguna tensión se reducirá y su desempeño será mayor a fin de compensar lo que recibe. Por otro lado, cuando la comparación resulte negativa, es decir se perciban desigualdades, el colaborador se sentirá poco valorado y por ende reducirá su esfuerzo (Genovese, 2023).

La falta de equidad puede manifestarse de diversas maneras en el trabajo, no limitándose solo a las diferencias salariales, pueden existir distintos motivos para tratar de forma desigual a los empleados, como la discriminación de género o racial, preferencias personales, favoritismos políticos o nepotismo, entre otros (Menault et al., 2018). El trabajador necesita sentirse valorado, por lo cual se busca emplearse en organizaciones que respeten la ética laboral, se preocupen por los intereses de los y las trabajadoras además de lograr el crecimiento laboral, las organizaciones logran este interés gracias a la responsabilidad social corporativa, misma que logra no solo la valoración del trabajo como tal sino además de la empresa o la marca.

1.2.2. Teoría del conflicto trabajo familia

Es sostenida por Greenhaus y Beutell en 1985 y trata de la disparidad que surge entre las demandas laborales y familiares, las cuales al generar tensiones conducen a la generación de conflictos entre roles, producto de las mismas exigencias de cada entorno; es decir, el conflicto existe cuando se presenta una discordancia entre las responsabilidades laborales frente a las familiares, a razón de tres conflictos claves: El tiempo, la tensión y el comportamiento (Andrade & Landero, 2015).

El tiempo, se trata cuando la ocupación en una de las actividades, dificulta la participación del sujeto en la otra actividad. Mientras que la tensión, se refiere a la presión que siente el individuo en la realización de actividades, generando cansancio mental, fatiga, exigencias; dificultando su participación efectiva en las demandas del otro rol. Finalmente, el comportamiento, es decir el sujeto realiza conductas o actividades propias del otro rol, que interrumpen o dificultan su participación en el otro ámbito, por ejemplo, horas extras, horarios de noche o atender consultas fuera de horario (Andrade & Landero, 2015). Cabe mencionar que el conflicto trabajo – familia, tiene una dirección bidireccional, porque una puede influir en la otra y viceversa, es decir las exigencias laborales pueden interferir con las familiares; así como las demandas familiares pueden incidir en el desempeño laboral.

Entre los principales factores que intervienen en este conflicto, es la demanda de la presencia para atender personas dependientes (niños, personas que padecen alguna afección o discapacidad y adultos mayores). Ello producto también del modelo patriarcal que aun predomina en muchas sociedades, generando desigualdad en la asignación de roles, donde es la mujer quien generalmente se encarga del cuidado del hogar; mientras que los hombres, en su mayoría muestran mayor disposición de su tiempo y menor involucramiento en las responsabilidades del hogar (Torns, 2008).

1.2.3. Teoría de la violencia simbólica de Pierre Bourdieu

Esta teoría se centra en explicar la forma en que se ejerce la violencia de manera sutil, a través de la manifestación de normas, significados, prácticas, valores, etc.; los cuales se imponen a partir de las clases dominantes, llevando a la internalización y aceptación de normas. El autor, en el marco del concepto de violencia simbólica, propone dos modos de la existencia de lo social, a partir de la relación existente entre el sujeto y lo social. La primera es el habitus, se trata del conjunto de estructuras mentales y actitudinales que se interiorizan a partir del proceso de socialización y determina la forma que piensa y actúa una persona. La segunda es el campo, y se refiere al espacio social estructurado por sus propias reglas, en el cual persiste la lucha por la dominación, y dónde además la violencia simbólica se ejerce cuando los grupos dominantes se favorecen (Bourdieu, 2021).

Estos modos de existencia se constituyen como bases en el análisis de la violencia de género, ya que su interpretación y comprensión surge desde las instituciones del entorno que vienen a ser las estructuras sociales o campos; mientras que las formas de pensar, actuar y percibir se consideran como subjetividades, es decir estructuras sociales internalizadas e incorporadas en el agente. Por lo cual, la violencia es percibida como un acto de dominación

que se ejerce de manera invisible para sus propias víctimas a través de acciones simbólicas (Vera, 2022).

Para el autor, la oposición entre sexos forma parte de las oposiciones mítico rituales, existentes en la sociedad patriarcal a partir de la ocupación exclusiva de roles donde a los hombres se les considera como proveedores en el espacio público) y a las mujeres se les asigna el rol de asistencia y cuidado, pero dentro del espacio privado – hogar. Tales construcciones arraigadas han ido siendo perpetuadas a lo largo de la historia por los propios seres humanos, y han llegado a naturalizar acciones inaceptables (Soares de Lima et al., 2024).

1.3. Bases conceptuales

1.3.1. Equidad de género

1.3.1.1. Definición de equidad de género

Para poder comprender de qué trata la equidad, es necesario comprender y definir lo que es el género y se trata del conjunto de construcciones, funciones, responsabilidades, atributos e identidades que son asignados en la sociedad al hombre y a la mujer, generando diferencias o jerarquías entre ambos (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP, 2022).

Asimismo, resulta importante diferenciar este concepto de la igualdad de género, ya que este se trata de la misma valoración que se otorga a hombres y mujeres sin distinción de género, raza o naturaleza biológica, permitiéndoles ejercer sus derechos y desarrollarse plenamente en el ámbito personal y profesional (MIMP, 2022). En otras palabras, se puede entender que el término de equidad hace referencia a un derecho humano; mientras que la igualdad se constituye como el medio para tal cometido, por lo cual la equidad conducirá a la igualdad. En otra instancia y de acuerdo con la definición que proporciona el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS, 2016), la equidad de género se centra en la forma en que se distribuyen los recursos, oportunidades y algún tipo de beneficio sin distinción de sexo, permitiendo a cada sujeto alcanzar de forma plena el goce de sus derechos.

Es así que, desde el ámbito laboral, el MIMP (2017) define la equidad como la valoración, inclusión y reconocimiento del trabajo que realizan las mujeres en las organizaciones, respetando sus derechos laborales y beneficios correspondientes por ley. De esta manera puedan desarrollarse plenamente, percibiendo un salario justo y acorde al desempeño de sus funciones y no estén limitadas solamente por el hecho de ser mujeres.

Desde otra perspectiva educativa de Baute et al. (2017), la equidad se entiende como la igualdad irrestricta en los diversos escenarios sociales entre hombres y mujeres a pesar de sus diferencias, cualidades o limitaciones que puedan caracterizarlos; por lo cual ello incluye un enfoque intergubernamental que posibilite la accesibilidad igualitaria a recursos y servicios, así como el acceso a oportunidades. En ese sentido, la equidad se basa en comprender la disparidad entre géneros basándose en el respeto de la justicia social, económica y cultural, buscando la visibilización de esta problemática y colocar en tela de juicio las diferencias y la necesidad de políticas acordes (Arévalo et al., 2022).

1.3.1.2. Importancia de la equidad de género

Para el MIDIS (2017) la equidad de género resulta importante para que el estado asuma el compromiso de minimizar a través de sus instituciones, cualquier desigualdad de poder y logre evaluar las desventajas existentes entre ambos géneros.

En el ámbito empresarial, desde la perspectiva de Arévalo (2022) desarrollar la equidad de género, también proporciona beneficios a las organizaciones que desean promover su desarrollo, responsabilidad social, para lo cual se ven obligadas a promover el respeto mutuo entre hombres y mujeres y con ello a realizar acciones de igualdad de género que posibilite el aprovechamiento de sus capacidades y talentos.

1.3.1.3. Subcategorías de equidad de género

De acuerdo con lo planteado por Axpe et al. (2020) la equidad de género en el ámbito laboral se puede abordar a partir de cinco subcategorías: La primera es el poder y jerarquía, es decir se busca otorgar las mismas oportunidades de ascenso o reconocimiento por meritocracia; sin embargo algunas entidades condicionan laboralmente a las mujeres, ofreciéndoles puestos laborales inferiores a la de los hombres, imposibilitándoles crecer profesional o laboralmente.

La segunda es la naturalización de la diferencia, es decir se emplea la ideología de género para normalizar la jerarquía entre hombres y mujeres, materializándola en su quehacer cotidiano, donde se le asigna a la mujer características pasivas, subordinantes y superficiales; mientras que a los hombres se les reconoce como proveedores, fuertes y tenaces. Ello conduce a que las mujeres sean relegadas y no se les considere aptas para ocupar puestos de liderazgo y solo se les confiera tareas para ejercer cuidados o relacionarse.

La tercera se trata de las dinámicas y roles grupales, se trata de la forma en que la sociedad ha normalizado la asignación de ciertos roles, ya que cuando las mujeres logran destacar en algún ámbito personal o profesional, ello genera sorpresa y admiración; a diferencia de cuando lo logra un hombre; es decir las personas se han acostumbrado a que los puestos importantes sean ocupados generalmente por hombres.

La cuarta es la tipología laboral, es decir las tareas que antes eran asignadas a las mujeres y hombres en el espacio del hogar, hoy en día se puede percibir que lo mismo sucede en el espacio laboral y profesional, ya que se siguen atribuyendo características y habilidades por la condición de pertenecer a un género; por ejemplo, las ingenierías. Asimismo, en cuanto a la distribución de las tareas del hogar, la mujer a pesar de estar laborando debe

seguir dedicándose a atender a su familia, lo cual dificulta que puedan permanecer en el puesto o desempeñarse adecuadamente.

Finalmente, las líneas estratégicas de gobierno, abarca las medidas y estrategias que establece el gobierno para reducir los obstáculos o brechas que padecen las mujeres en el entorno laboral; sin embargo, pese a la existencia de esas disposiciones, no han logrado implementarse con equidad.

1.3.2. Equilibrio trabajo familia

1.3.2.1. Evolución histórica de la reinserción de la mujer al mercado laboral

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017) proporciona información relacionada con la participación de las mujeres en el mercado laboral en 19 países. Según estos datos, en un lapso de tan solo 3 décadas, desde 1960 hasta 1990, el número de mujeres económicamente activas experimentó un notable aumento del 211%, pasando de 18 a 57 millones. Este incremento se atribuye no solo a la aspiración de las mujeres por acceder a empleos remunerados, sino también a la creciente demanda de mano de obra femenina, especialmente en el sector de servicios.

El proceso de industrialización, alteró las funciones establecidas en el núcleo familiar, variaciones en el consumo, la entrega de servicios, las viviendas, la demografía, migraciones. las relaciones entre el individuo, sociedad y el estado, la salud dentro y fuera del hogar, se incrementó la demanda de horas de trabajo y de mano de obra, mujeres, hermanas, esposas y madres tuvieron que acudir al mercado laboral, pero estas seguían siendo responsables de los trabajos de cuidado, la maternidad enaltecida, pero a la par, replanteando el hecho de poder realizar trabajos domésticos, ser madre y sostener a la sociedad desde el hogar. Se empezó a recurrir a nodrizas, las mujeres contratan a otras mujeres con economías menores para que puedan realizar sus funciones dentro del hogar, y así poder seguir trabajando (Nimia & Cedeño, 2014).

Debido al replanteamiento de las funciones y las mujeres fuera de casa, se empezó a observar un descuido en sus hogares, y un desbalance en el cuidado de la sociedad. En 1977, la Comisión Económica para América Latina de las Naciones Unidas (CEPAL) introdujo un Plan de Acción Regional con el propósito de incorporar a las mujeres en el desarrollo económico y social. Este plan destacó la función reproductiva de las mujeres, enfocándose en su papel como madres en el cuidado y la socialización de los niños. El enfoque central, conocido como "mujer en el desarrollo", tuvo como objetivo desarticular las relaciones de género y las desigualdades derivadas de la subordinación de las mujeres en la familia y en el mercado. Se implementaron diversos programas con el objetivo de incluir a las mujeres

en la formulación de políticas y en los programas de desarrollo. La fragmentación de los mercados laborales y las desigualdades en el acceso al trabajo remunerado, así como a recursos y servicios esenciales, se señalaron como obstáculos que dificultan esta integración (CEPAL, 1977).

1.3.2.2. Definición de equilibrio trabajo familia

Este concepto se entiende como el análisis de la interacción entre el espacio familiar y laboral, entendiendo la necesidad de equilibrar ambos aspectos, a fin de no incidir en el otro, y de que los trabajadores se desempeñen de forma eficiente sin invadir su vida intrafamiliar o personal (Jiménez-Figueroa et al., 2019). De la misma forma, desde la perspectiva de Sanz (2021) el equilibrar la vida familiar y laboral resulta importante ya que un detonante puede generar conflictos, por lo cual es indispensable también equilibrar los roles y responsabilidades de manera igualitaria. Esto conducirá a su vez en un mayor equilibrio de demandas laborales y familiares entre ambos sexos.

Asimismo, Jiménez-Figueroa & Gómez-Urrutia (2021), sostienen que el concepto deriva del conflicto que suscita entre ambos ámbitos, a raíz de las demandas y exigencias del trabajo y del hogar, las cuales resultan difícil converger entre sí porque siempre están en constante oposición y sometimiento y también por la falta de comprensión de las labores en los diversos estratos sociales, afectando el bienestar de los trabajadores. Por lo cual se refiere a la capacidad del individuo de armonizar sus responsabilidades laborales y familiares sin que una interfiera de forma negativa en la otra, a tal punto de lograr un bienestar general.

1.3.2.3. Factores que influyen en el desequilibrio trabajo familia

Desde el punto de vista de Silvia Federici (2013) sostiene que el trabajo doméstico es una actividad de cuidado, la cual se le ha impuesto a las mujeres, transformándolo en un atributo natural de la psique y personalidad femenina, una necesidad interna, una aspiración, proveniente desde el carácter formado de una mujer, por lo mismo lleva la condición de no ser remunerado, lo cual a su vez ha sido el arma para negarle el título de trabajo para no percibir un salario como tal.

Esta distribución desigual de las responsabilidades familiares surge a partir del establecimiento de los roles de género que han sido arraigados por las personas a través de patrones socioculturales, políticos y económicos; donde a la mujer por años se le ha asignado el rol de cuidadora y al hombre de proveedor, acrecentando las brechas de género (Federici, 2013).

Sin embargo, a partir de la inserción de la mujer al mercado laboral, el doble ingreso económico al matrimonio, el incremento de las redes sociales con múltiples facilidades de

comunicación sin importar el tiempo o la distancia, han generado un incremento de horas laborales que pueden interferir de forma invasiva la vida familiar y viceversa. Este conflicto tiene diversas manifestaciones y principalmente ocurre cuando el empleador exige a su subordinado un mayor tiempo y recursos generando estrés, bajo desempeño y menor tiempo de relaciones familiares (Domínguez-Aguirre et al., 2020).

Por su parte, Cebrián y Moreno (2018) sostienen que, en el mundo laboral, las brechas de género se atenúan en la etapa de la maternidad cuando buscan equilibrar sus responsabilidades del hogar, de ser madres y las del trabajo; por lo cual les resulta complejo encontrar un trabajo que les permita suplir todas sus necesidades y al no lograrlo llegan a aceptar puestos de trabajo con cargos inferiores y menos exigencia, pero con menos posibilidades de ascenso.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) sostiene que el desequilibrio trabajo y familia se debe a la desigualdad salarial, la cual es producto de la distribución sexual del trabajo; es decir, se asignan puestos o actividades a partir de estereotipos, a pesar de desempeñar las mismas funciones. A partir de ello, se establecen dos conceptos, el primero es la segregación vertical, donde las mujeres tienen limitaciones para ascender a un puesto laboral con mejor salario. El segundo es la segregación horizontal, cuando las mujeres se dedican a actividades de menor reconocimiento social y económico.

1.3.2.4. Subcategorías de equilibrio trabajo familia

La divergencia e incompatibilidad entre los roles y funciones familiares como laborales generan en el empleador una tensión conocida como conflicto trabajo – familia, entendiendo que ambas se contrapelean entre sí. Es por ello que, ha sido abordado desde ambos matices a fin de abarcar su bidireccionalidad (Domínguez-Aguirre et al., 2020).

Es así que de acuerdo con Geurts et al. (2005, como se citó en Quiñones-Guzmán, et al., 2022) la forma en la que el sujeto equilibre su espacio personal con el familiar va a determinar su desempeño en las dos áreas; en ese sentido propuso cuatro dimensiones:

La primera se basa en la interacción negativa que puede desencadenarse al no equilibrar el trabajo con la familia; es decir son las situaciones o conflictos existentes en el trabajo como el estrés, tiempo limitado para actividades de interacción o esparcimiento, desorganización, clima laboral, exigencia, etc., que interfieren en la relación y el ambiente familiar. La segunda es la interacción negativa familia – trabajo, y se caracteriza cuando las interacciones o problemas familiares interfieren en el adecuado desempeño del colaborador, ya que se muestra desorientado o preocupado y afecta también su estado emocional.

Por otro lado, y de acuerdo con su bidireccionalidad, también se analiza la interacción positiva entre el trabajo – familia, es decir la persona es capaz de equilibrar su vida familiar y laboral, y esto se debe a que dispone de las herramientas materiales como no materiales para tal propósito. Asimismo, se considera la interacción positiva familia – trabajo, en donde la persona es capaz de organizar su vida familiar y separarla de su trabajo, es decir la forma en que conduce su vida familiar le da el soporte para desempeñarse adecuadamente en sus asignaciones laborales.

II. CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

2.1.1. *Contrastación de hipótesis*

En cuanto a este apartado se trata del modo en que se contrasta la hipótesis o supuesto de la investigación, a fin de comprobar si es compatible con lo observado y recogido en la zona de intervención, a partir de lo que señalan los participantes (Arias y Covinos, 2021). Por lo cual, para los fines de esta indagación, se empleó la triangulación a fin de comprobar los supuestos señalados, ya que este procedimiento permitió garantizar la fiabilidad de los resultados y entrelazar los aportes de los participantes.

2.1.2. *Tipo de investigación*

El tipo de investigación fue el básico, ya que, de acuerdo con Arias y Covinos (2021) se centra en solo explorar y profundizar en la comprensión del problema, con reportes actualizados, es decir no se pretende realizar alguna intervención o propuesta. A partir de ello, este estudio solo se centró en analizar de manera holística el problema identificado la perspectiva de los participantes.

2.1.3. *Enfoque de investigación*

La presente investigación se centró en el enfoque cualitativo, ya que según Avellaneda (2022) se utiliza la recolección de datos sin medición numérica. Este enfoque permitió conocer la percepción de los involucrados, y con ello se logró comprender sus significados. Por lo cual, es pertinente en la medida que se pueda obtener información detallada y amplia del problema.

2.1.4. *Nivel de investigación*

Así también, el nivel de investigación correspondió al exploratorio, ya que según Ruiz y Valenzuela (2022) estos se desarrollan cuando el objetivo de la investigación es examinar un tema que al momento de iniciar la investigación ha sido poco estudiado o se tiene muy poca información relacionada, en este caso, a la relación familia – trabajo en la vida de las mujeres trabajadoras de una institución educativa de Chiclayo.

2.1.5. *Diseño de investigación*

El diseño es el fenomenológico, ya que según Cabezas et al. (2018), permite la exploración, descripción y comprensión las experiencias de las personas respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común y diferentes de tales vivencias. El fenómeno se identifica desde el planteamiento y puede ser tan variado como la amplia experiencia humana, en este caso, la experiencia en la relación familia - trabajo.

2.1.6. *Población, muestra*

La población se trata del grupo de interés de análisis, que, por reunir cualidades comunes asociadas a un fenómeno en específico, son considerados como elementales para participar en el estudio (Hadi et al., 2023). En ese sentido, la institución educativa, ubicada en José Leonardo Ortiz – Chiclayo, cuenta con un personal femenino de 10 docentes y 1 personal de limpieza, de las cuales 3 son solteras y 8 tienen esposo e hijos.

En lo que respecta con la muestra, se trata de aquel subgrupo que es elegido para participar directamente en el recojo de datos; en este caso se considerará un muestreo no probabilístico de tipo intencional, dado que se tiene acceso a una población reducida y a través de criterios establecidos por el investigador, es que se considerará su intervención (Quincho et al., 2022). En ese sentido, la muestra la constituirán 10 mujeres, la razón de la consideración de este tamaño muestral es porque se ha considerado solo la participación de las mujeres que laboran en esta institución.

Los criterios de selección a considerar para la selección de la muestra serán, mujeres que tengan carga familiar y se encuentren laborando en la institución educativa, que tengan más de medio año laborando en la entidad y laboren por tiempo completo y finalmente, que acepten firmar el consentimiento.

En consecuencia, los criterios de exclusión serán aquellas personas que tienen experiencia mínima en la institución, no tengan responsabilidades familiares, personal que no se encuentre momentáneamente laborando o no disponga de tiempo para participar del estudio.

En cuanto con las limitaciones en la indagación, se deberá considerar el sesgo de respuestas en temas sensibles y la subjetividad del análisis en las respuestas de las entrevistas. Además, se debe considerar la limitada generalización de los hallazgos debido a la naturaleza de la investigación cualitativa. Sin embargo, a pesar de todo lo señalado, es

menester señalar que, pese a estas especificaciones, ello no afectará la profundidad y riqueza de los resultados obtenidos.

2.1.7. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales

En relación con lo mencionado por Avellaneda et al. (2022) la técnica se trata del proceder con el que se decide recabar la información, en ese sentido, será la entrevista ya que es ideal para profundizar en la comprensión de un fenómeno. Asimismo, los instrumentos se constituyen como los recursos que facilitan la toma de información por parte de los participantes (Arias, 2020).

Por todo lo descrito anteriormente, la técnica utilizada será la entrevista y los instrumentos a emplear serán 2 guías de entrevista, que contienen 11 preguntas la primera y 12 preguntas la segunda. Estos instrumentos ya contaron con un proceso de validación y confiabilidad, y luego aplicados a las mujeres trabajadoras con carga familiar., previo consentimiento.

III. CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Con la finalidad, de comprender la profundidad de cada una de las percepciones, experiencias y necesidades de las participantes, acerca de la equidad de género y el equilibrio trabajo y familia en su centro de labores, se empleó el enfoque cualitativo basado en la aplicación de entrevistas semiestructuradas. Este tipo de análisis fue pertinente, debido a que posibilita explorar con mayor sensibilidad y profundidad los significados de las respuestas de las participantes.

Por lo cual, el procesamiento de esta información se realizó mediante el software ATLAS. Ti, esta herramienta permitió organizar y establecer relaciones, para poder dar respuesta a cada uno de los objetivos trazados, facilitando la identificación de códigos y categorías emergentes, ofreciendo una interpretación más estructurada del fenómeno abordado.

Como ya se mencionó líneas arriba, las entrevistas fueron aplicadas a trabajadoras del sector educativo, específicamente, docente mujeres cuyas funciones y responsabilidades exigen niveles más altos de demandas laborales y al mismo tiempo enfrentan demandas propias del hogar.

Es así que la importancia del procesamiento cualitativo radica en que permite visibilizar las desigualdades que siguen siendo normalizadas, debido a varios factores como las limitaciones institucionales, barreras de equidad de género. Pero también permite identificar a través de sus experiencias cotidianas sus aspiraciones, expectativas sobre un entorno laboral más justo y equitativo.

A partir de esta red, se puede evidenciar que la percepción del equilibrio trabajo y familia entre las trabajadoras de la institución educativa está profundamente condicionada por las desigualdades de género que se reproducen en el espacio laboral, así como también en el espacio familiar. Por su parte, la equidad de género no solo influye en la forma en que las mujeres han ido gestionando su vida laboral y familiar, sino que también determina las condiciones bajo las cuales este equilibrio muchas veces no puede equilibrarse.

Como primer punto, la ausente corresponsabilidad en el hogar, el cual sigue siendo asumido principalmente por las mujeres en la mayoría de los casos, lo cual intensifica la **carga mental, física y emocional** generando estrés y agotamiento. Este desgaste evidencia una percepción negativa del equilibrio trabajo y familia, ya que muchas docentes no encuentran el tiempo ni la energía para atender de forma adecuada ambas esferas, afectando su bienestar y desempeño.

Como segundo punto, las brechas de género en plano laboral, como el menor acceso a capacitaciones, la asignación de roles de apoyo, la escasa participación en la toma de decisiones y la desvalorización de la opinión femenina refuerzan la sensación de inequidad y limitan las oportunidades de desarrollo profesional. Esta percepción de injusticia reduce la motivación laboral y refuerza la idea de que las instituciones no están respondiendo de forma equitativa a las necesidades de sus trabajadoras, especialmente de quienes son madres o cuidadoras.

A su vez, la **sobrecarga de responsabilidades familiares** influye en cómo las mujeres son percibidas y tratadas en el ámbito laboral: se les asocia con menor disponibilidad, menor liderazgo y menor compromiso, lo cual refuerza los estereotipos de género y disminuye su acceso a oportunidades equitativas. Esta interacción mutua entre desigualdad de género y dificultades en la conciliación genera un ciclo que se retroalimenta negativamente.

Sin embargo, también emergen **estrategias personales y organizativas** que algunas trabajadoras aplican, como el uso de calendarios compartidos, la planificación semanal, la comunicación con la pareja y la gestión emocional a través de actividades de autocuidado. Estas estrategias reflejan una resistencia activa a la desigualdad, pero también muestran que la conciliación sigue recayendo casi exclusivamente en el esfuerzo individual femenino, sin un soporte institucional sólido.

Esta categoría evidencia que las vivencias relacionadas a la equidad de género no son situaciones aisladas, sino el resultado de múltiple factores estructurales, simbólicos y organizacionales que convergen entre sí. A continuación, se desglosará cada una de ellas:

Diferencia de género en la toma de decisiones: Si bien es cierto se reconoce una *capacidad de liderazgo*, pero se evidencia una falta de reconocimiento en la capacidad femenina para liderar, producto de una desvalorización de la opinión femenina, pues las participantes perciben que sus opiniones no han sido muchas veces tomadas en cuenta. Esto condujo a analizar los estereotipos de género que han ido siendo internalizados por las propias mujeres, cuestionando su capacidad para asumir roles, perpetuando una exclusión.

Definitivamente que hay diferencias, percibo que hay poca credibilidad hacia la mujer en el trabajo. (p7)

Pues en mi ambiente laboral los que tienen más capacidad para tomar el liderazgo son los hombres, sí hay diferencias (p3)

Si lo hay, en el sentido de que la opinión de un hombre es válida sin cuestionamientos, en cambio el de una mujer es consultada para ser analizada y aprobada. (p3)

Asignación de mujeres a roles de apoyo: Esta categoría refuerza la idea de que las mujeres son vistas más como ejecutoras que como líderes; es decir, no se está fomentando aun responsabilidades igualitarias sin distinción de género dentro de la organización.

Por ejemplo: en algunos proyectos, he notado que los hombres tienden a ser asignados a roles de liderazgo o de toma de decisiones, mientras que las mujeres son asignadas a roles de apoyo o implementación. (p9)

Internalización de estereotipos de género: Esto explica de cierta forma la persistencia de las desigualdades, ya que las participantes siguen reproduciendo ciertos imaginarios sociales que han ido siendo normalizados, como que las mujeres son más reflexivas o cautelosas, que los hombres son más directivos o capaces para tomar decisiones importantes, entre otras.

Sí, las mujeres piensas más las cosas para lograr resolver, los hombres resuelven más rápido y mejor. (p6)

(...) las mujeres tienden a tener un estilo de liderazgo más colaborativo y orientado al equipo, mientras que los hombres tienden a tener un estilo más directivo y orienta a la tarea. (p9)

Meritocracia como factor de ascenso laboral: A pesar que algunas de las participantes refieren que el ascenso es producto y acorde a la preparación y méritos, esta categoría se contradice con otras evidencias de la red, especialmente con la existencia de estereotipos y desigualdades en la toma de decisiones, por tanto, la meritocracia puede atribuirse a un discurso o que al menos no está siendo percibido por todas y todos con igualdad.

No existe porque ahora todo se debe a que mientras más preparado estés entonces podrás subir de escala y ganarás mejor. Todo es cuestión de prepararse uno mismo. (p2)

No fomento de responsabilidades igualitarias y Separación de funciones según el puesto: Con estas categorías se evidencia la división sexual del trabajo, donde los roles son asignados por cuestiones de género y no por competencias. Si bien es cierto, hay un reconocimiento de la carga equitativa en algunos casos, pero también se observa que las funciones son distribuidas de manera desigual, reforzando e internalizando estereotipos tradicionales.

No se comparte por igual las responsabilidades ya que cada quien tiene su puesto y sabe que va a realizar. (p7)

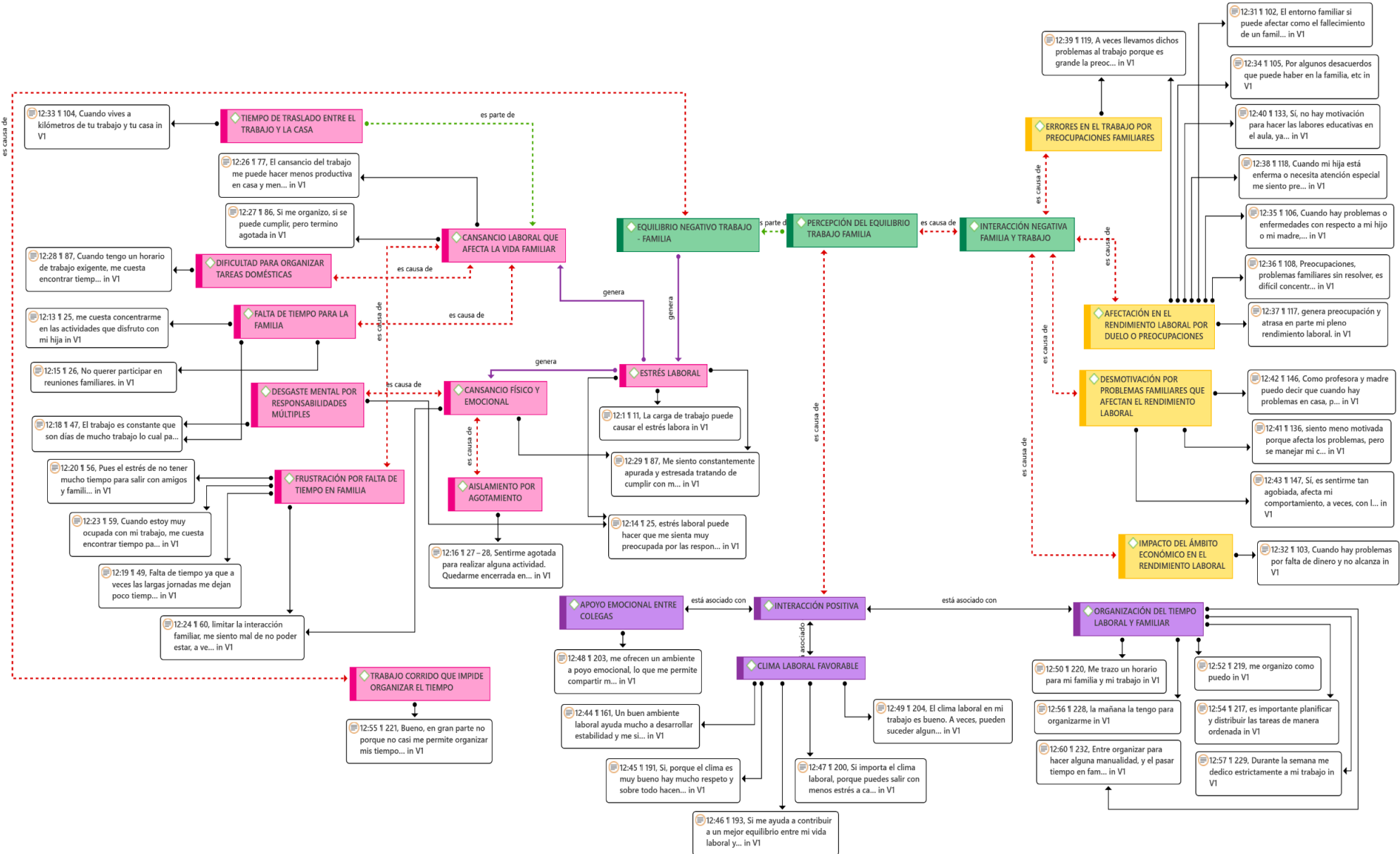
Menor acceso femenino a capacitaciones o recursos: Esto se connota como una inequidad estructural ya que limita el acceso a oportunidades de mejora profesional. Las trabajadoras perciben que los hombres suelen liderar más proyectos o tener mayor acceso a capacitaciones, lo cual afecta el desarrollo profesional femenino.

(...) he notado que los hombres tienen más oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que las mujeres, he observado que los proyectos liderados por hombres, suelen tener más presupuesto que los proyectos liderados por mujeres. (p8)

Por todo lo expuesto, esta red pone en evidencia que la equidad de género en el centro de labores no es solo una cuestión de falta de igualdad de oportunidades, sino también que todo ello guarda relación con representaciones, prácticas cotidianas y normas implícitas. Es así que, la experiencia de las trabajadoras está marcada por la subvaloración de sus capacidades, la limitación en la accesibilidad a recursos y la asignación de roles secundarios, todo ello, reforzado por la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Segundo objetivo específico: Analizar la influencia de las políticas y prácticas de la institución educativa privada en la percepción del equilibrio trabajo familia y la vida familiar de las trabajadoras.

Figura 3
percepción del equilibrio trabajo familia y la vida familiar de las trabajadoras.



Esta categoría muestra las vivencias relacionadas a la percepción del equilibrio trabajo familia y viceversa. A continuación, se desglosará cada una de ellas:

Percepción negativa entre el trabajo - familia: Se denota que las trabajadoras expresan de manera coincidente cómo el cansancio físico y mental limita su calidad de vida familiar. Puesto que, el cansancio y estrés crónico impiden que puedan participar de forma activa en su vida doméstica- familiar, generando en ellas, frustración o percepción de abandono en sus roles familiares.

No se puede eludir que la inserción de la mujer al mercado laboral ha desencadenado que las mujeres hoy en día, asuman una doble carga (laboral y doméstica) debido a las responsabilidades múltiples asumidas, a una escasa repartición igualitaria de los roles domésticos. Este desgaste, agrava la percepción de inequidad y contribuye al estrés. Es por ello que, las trabajadoras también manifiestan una desconexión afectiva con sus entornos familiares, ello ante la ausencia de políticas que permitan espacios o mecanismos de conciliación, acordes a la etapa familiar. No obstante, el horario continuo que manejan como docentes, impide una planificación adecuada o aislamiento por agotamiento.

Falta de tiempo ya que a veces las largas jornadas me dejan poco tiempo para realizar actividades y me hace sentir mal ya que no tengo tiempo para mis seres queridos. (p5)

Las altas cargas de trabajo pueden hacer que disminuya mi energía, además de acortar el tiempo de ocio, y limitar la interacción familiar, me siento mal de no poder estar, a veces, en reuniones, al sentir que el cuerpo no me da. (p10)

La carga de trabajo puede causar el estrés laboral afectando en lo físico y en lo emocional (p1)

La recarga laboral afecta mucho en mi estado de ánimo y salud porque dificulta mucho en el equilibrio entre el trabajo y mi vida personal ya que el estrés puede afectar física y mentalmente a las personas. (p2)

Percepción negativa entre familia - trabajo: Las participantes sostienen que las preocupaciones familiares muchas veces han atravesado el ámbito laboral, afectando su atención y desempeño docente. Los testimonios evidencian la ausencia de una estrategia institucional que permita a sus colaboradoras gestionar estos impactos, retroalimentando el estrés. Las docentes, a través de sus manifestaciones acerca de enfermedades o muerte de algún familiar, revelan no contar con un apoyo institucional sensible o empático que comprenda las situaciones adversas por las que pueden estar afrontando sin contención, repercutiendo negativamente en su motivación, productividad y salud mental.

A veces llevamos dichos problemas al trabajo porque es grande la preocupación, y eso hace que no estés al 100% en tu trabajo concentrada, y eso puede influir de manera negativa porque se puede cometer algún error. (p10)

Cuando mi hija está enferma o necesita atención especial me siento preocupada y ansiosa por su bienestar. (p9)

Asimismo, la precariedad económica en la familia, también puede tener efectos en el bienestar y rendimiento laboral, es decir en muchos contextos se exige a los trabajadores un rendimiento promedio sin comprender el contexto social, económica y familiar de quienes laboran. Es así que estas categorías permiten comprender que el desequilibrio no solo parte del trabajo, sino también por la carga emocional, familiar y de cuidado que recae sobre las mujeres en sus hogares.

Cuando hay problemas por falta de dinero y no alcanza (p2)

Percepción positiva entre el trabajo – familia: Estas subcategorías reflejan cómo el entorno laboral puede actuar como soporte y también pueden ayudar a promover una percepción de equilibrios. Es así que, el apoyo emocional entre colegas se connota como una dinámica informal en la gestión del malestar emocional, generando un sentido de comunidad y se puede asociar con la interacción positiva entre el trabajo y la familia porque permite a las colaboradoras reducir su carga emocional para poder enfrentar sus demandas del hogar, ya que al compartir sus experiencias cotidianas se sienten escuchadas.

(...) me ofrecen un ambiente a poyo emocional, lo que me permite compartir mis preocupaciones y recibir consejos porque me brindan la confianza necesaria y un ambiente de colaboración. (p9)

En ese mismo orden de ideas, el clima laboral se percibe como algo bueno, ya que las trabajadoras valoran su entorno de trabajo y lo califican como armonioso, y a pesar de la existencia de ciertos conflictos, la percepción en general es positiva y agradable, lo cual contribuye en la mejora del rendimiento y el manejo de situaciones desafiantes.

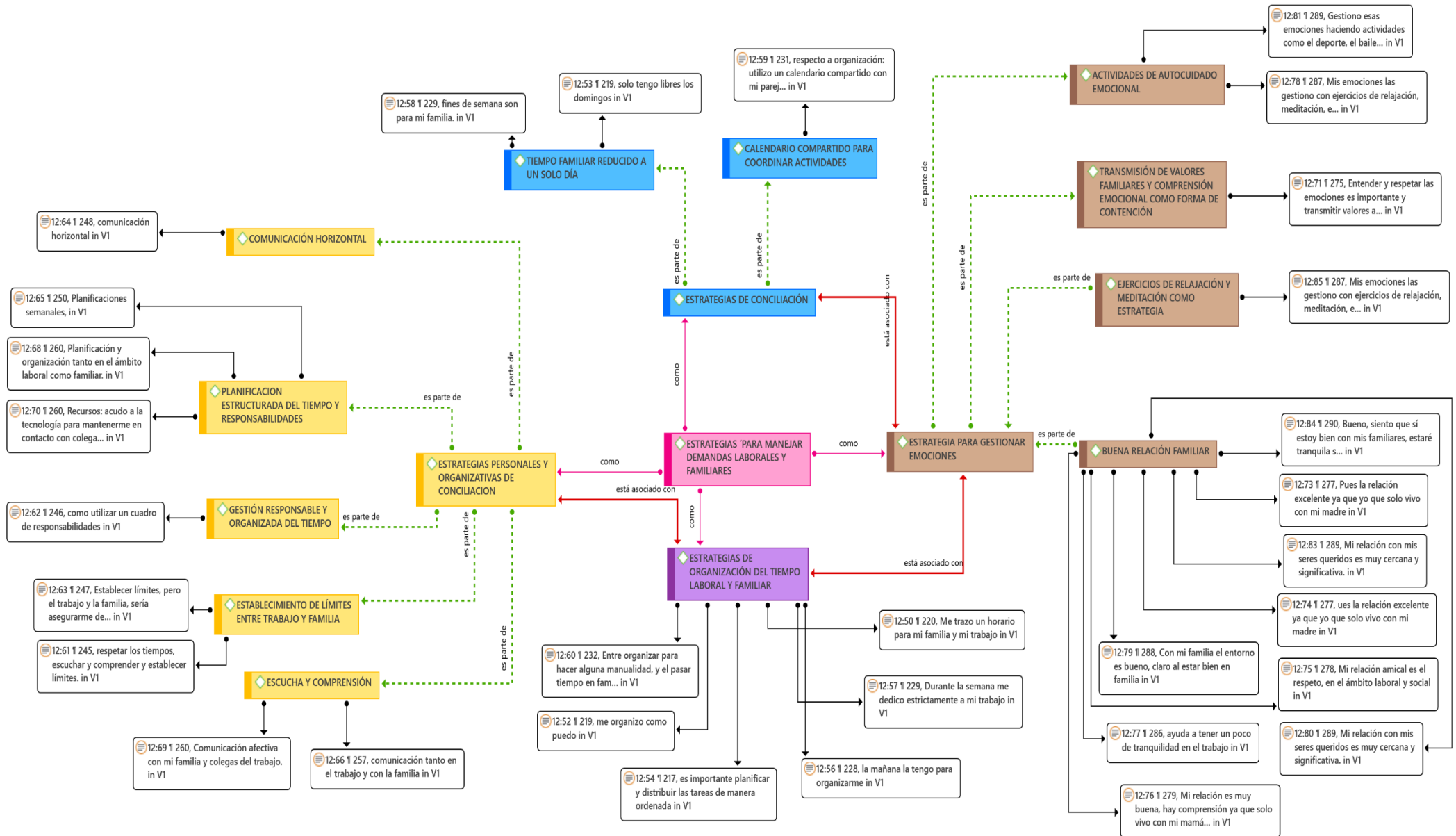
Un buen ambiente laboral ayuda mucho a desarrollar estabilidad y me siento más comprometida y entusiasmada en el trabajo y ser sociable mejora una salud mental emocionalmente (p2)

En cuanto a la organización del tiempo laboral y familiar, las docentes reconocen que la planificación del tiempo les ha permitido asumir sus roles con mayor éxito, pues emplear estrategias personales de organización, les han sido efectivas siempre y cuando el entorno laboral lo permite, por ejemplo, si el clima laboral es favorable, si existe comprensión y estabilidad, adecuada asignación de funciones. No obstante, es necesario evidenciar que también les resulta estresante poder organizar todas sus actividades y roles en el día, generando un cansancio físico y emocional.

(...) me organizo como puedo, pero en realidad solo tengo libres los domingos, así que solo un día le dedico a mi familia. (p3)

Tercer objetivo específico: Explorar las estrategias y recursos que emplean por las trabajadoras de la institución educativa privada para manejar las demandas laborales y familiares.

Figura 4
Estrategias y recursos para manejar las demandas laborales y familiares



Esta red permite comprender las estrategias que emplean las docentes para manejar las demandas laborales y familiares, mismas que a continuación se desglosarán una a una.

Estrategias personales y organizativas de conciliación, agrupa los recursos que desarrollan las trabajadoras para mantener un equilibrio entre su vida personal y profesional. Por lo cual, la comunicación abierta y bidireccional aparece como un recurso clave entre sus familiares y colegas para resolver cualquier dificultad o problema. Esto, además denota un liderazgo emocional y organizativo. La gestión óptima y estratégica del tiempo a través del uso de planificadores o tecnología para organizar todas las actividades de su día a día, resulta relevante para aminorar de algún modo la carga mental que asumen y que muchas veces no es respaldada con acompañamiento institucional. Estas estrategias, también ayudan a mejorar la percepción que tienen respecto al equilibrio entre el trabajo y la familia y viceversa. Por último, el establecimiento de límites, es clave porque les permite separar ambos espacios (familiar y laboral), reflejando ejercicios de autorregulación emocional, acompañado de escucha activa y comunicación asertiva.

*Planificación y organización tanto en el ámbito laboral como familiar. Comunicación afectiva con mi familia y colegas del trabajo. Recursos: acudo a la tecnología para mantenerme en contacto con colegas y estudiantes (p6)
(...) como utilizar un cuadro de responsabilidades. (p4)
Saber respetar los tiempos, escuchar y comprender y establecer límites. (p1)*

Estrategias de conciliación: Se evidencia la limitación del tiempo en familia, los feriados, ya que los domingos y feriados son los únicos días libres, ello refleja una carga laboral intensa que dificulta la distribución equitativa del tiempo personal y familiar. No obstante, estrategias como la de emplear un calendario compartido para la organización de responsabilidades en el hogar representa una iniciativa de corresponsabilidad familiar positiva.

*Durante la semana me dedico estrictamente a mi trabajo y los fines de semana son para mi familia. (p8)
(...) solo tengo libres los domingos, así que solo un día le dedico a mi familia (p6)
respecto a organización: utilizo un calendario compartido con mi pareja y mi hija para coordinar nuestros horarios y actividades(p10).*

Estrategias para gestionar emociones: Las trabajadoras reportan como aspecto clave que el mantener una relación positiva con sus seres queridos, promueve en ellas una mejor actitud y rendimiento laboral fortaleciendo su percepción de equilibrio. Por otro lado, aquellas que tienen la posibilidad de realizar actividades de autocuidado personal como ejercicios de relajación, baile, entre otros, tienen un mayor impacto en la forma en canalizan sus emociones y enfrentan las

exigencias o demandas laborales. Esta red evidencia como las trabajadoras han logrado diseñar de forma estratégica y por iniciativa individual estrategias de conciliación, cuyo impacto es positivo.

Bueno, siento que sí estoy bien con mis familiares, estaré tranquila sin preocuparme en tratar de solucionar algún problema, estaré enfocada en mi trabajo. (p5)

Gestiono esas emociones haciendo actividades como el deporte, el baile, la motivación en mis tiempos libres. (p9)

Mis emociones las gestiono con ejercicios de relajación, meditación, etc. (p3)

Entender y respetar las emociones es importante y transmitir valores ayuda tu entorno a expresar de manera segura. (p7)

Estrategias de organización del tiempo laboral y familiar: Se evidencia que las docentes desarrollan métodos conscientes y estructurados para gestionar el tiempo, a pesar de las exigencias del trabajo y las responsabilidades familiares, logran distinguir o separar los espacios de trabajo y hogar, aunque ello resulte agotador en su día a día.

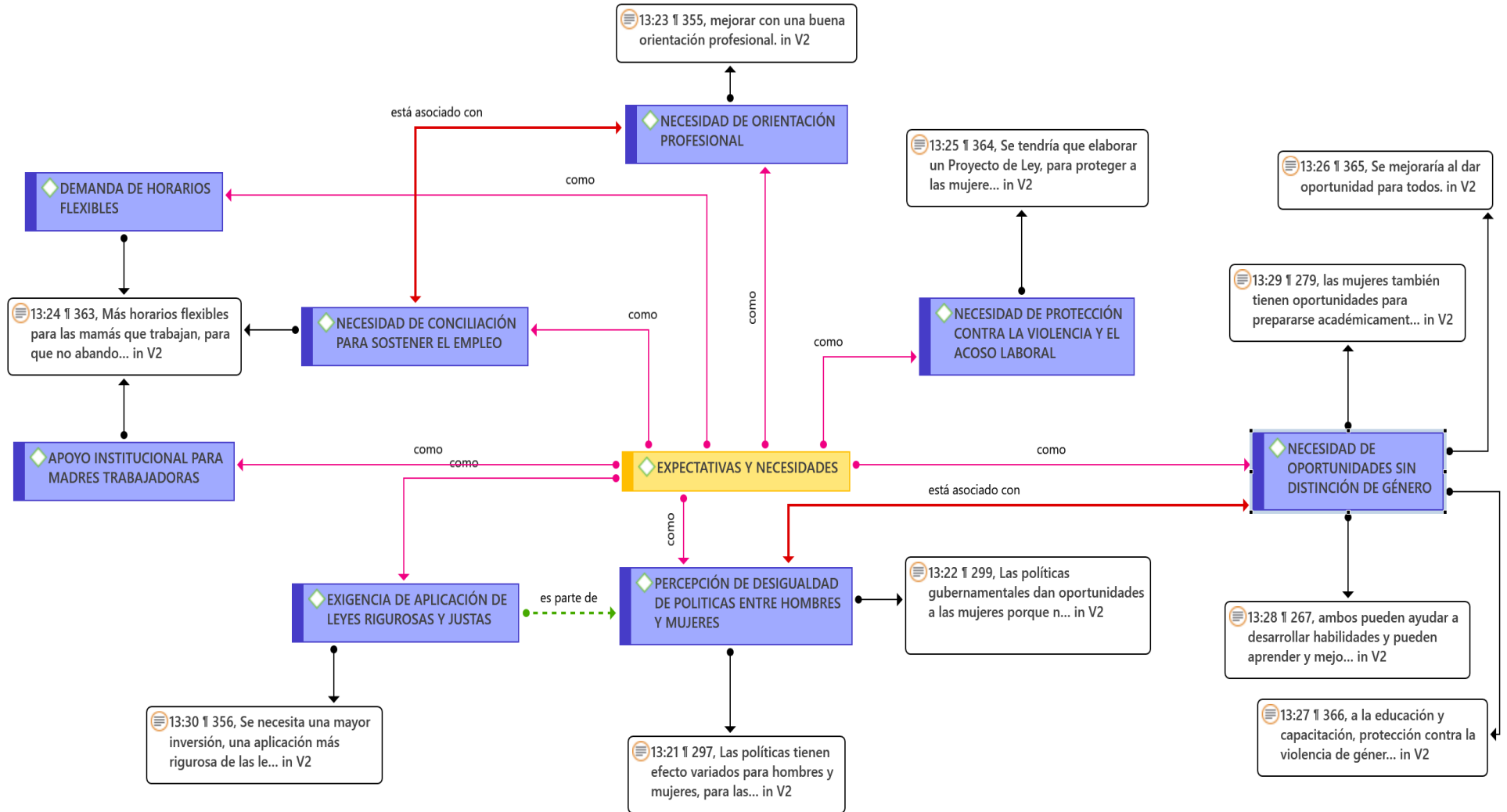
Durante la semana me dedico estrictamente a mi trabajo y los fines de semana son para mi familia (p5).

Me trazo un horario para mi familia y mi trabajo. (p8)

A partir de todo lo expuesto se puede evidenciar que las mujeres emplean estrategias que les permite manejar las demandas laborales y familiares, pero la carga emocional, laboral, familiar y logística recae mayoritariamente en ellas, reproduciendo roles de género tradicionales.

Cuarto objetivo específico: Explorar las expectativas y necesidades de las trabajadoras de la institución educativa privada para mejorar la equidad de género y el equilibrio trabajo-familia.

Figura 5
Expectativas y necesidades para mejorar la equidad de género y el equilibrio trabajo-familia



En cuanto con las expectativas y necesidades de las participantes que buscan sean atendidas por la institución educativa y también por el estado, las cuales apuntan a no solo medidas individuales o de bienestar momentáneo sino también a transformaciones estructurales. A continuación, se detallarán cada una de ellas:

Necesidad de conciliación para sostener el empleo: Se evidencia que debido las responsabilidades asumidas familiares y sobre todo como madres, surge la necesidad de tener horarios más flexibles, para poder seguir formándose profesionalmente, sin tener que sacrificar su crecimiento cuando el rol del cuidado recae en ellas. Es por ello que, este nodo se relaciona con la necesidad de que la institución pueda acceder o buscar estrategias para que las trabajadoras puedan acceder a horarios flexibles, sobre todo en ocasiones cuando las demandas familiares requieren de ello.

Más horarios flexibles para las mamás que trabajan, para que no abandonen los trabajos. (p9)

Necesidad de orientación profesional: Esta necesidad está asociada a la expectativa de crecer profesionalmente y recibir orientación que les ayude a las mujeres a mejorar su empleabilidad, reforzando sus capacidades y habilidades, así como que les permita mejorar el acceso a mejores condiciones laborales.

Se debe mejorar con una buena orientación profesional. (p4)

Necesidad de oportunidades sin distinción de género: Este nodo expresa la demanda y necesidad de exigir igualdad de oportunidades en el acceso a capacitaciones, ascensos, liderazgo y reconocimiento laboral. Se evidencia que existe una necesidad por un trato laboral más justo sin sesgos por razones de género.

Se mejoraría al dar oportunidad para todos.

las mujeres también tienen oportunidades para prepararse académicamente al igual que los hombres (p6).

(...) ambos pueden ayudar a desarrollar habilidades y pueden aprender y mejorar a través de la experiencia y la formación. (p10)

Percepción de desigualdad de políticas entre hombre y mujeres: Este es uno de los nodos más centrales, dado que las participantes perciben que las políticas existentes aun no logran beneficiar de forma igualitaria a hombres y mujeres. Este nodo articula toda la red bajo una mirada crítica hacia cómo la institución reproduce desigualdades estructurales a través de la omisión, la pasividad o políticas mal diseñadas. Es por ello que, la desigualdad en oportunidades, en beneficios

y en reconocimiento institucional alimenta muchas de las otras necesidades que aparecen en la red: conciliación, protección, oportunidades, leyes, etc. Y esto a su vez se asocia con la **necesidad de protección contra la violencia y el acoso laboral**, se necesita que haya mecanismos de prevención y sanción frente al acoso y la violencia de género.

Las políticas tienen efecto variados para hombres y mujeres, para las mujeres la igualdad de oportunidades por el hombre, percepción de desventaja, mayor equilibrio en la vida (p8)

Se tendría que elaborar un Proyecto de Ley, para proteger a las mujeres que sufren de acoso u otro tipo de violencia en el trabajo (p7)

3.2. Discusión

Respecto con el objetivo general, la red evidencia cómo las trabajadoras experimentan una inequidad de género y a su vez el desequilibrio trabajo-familia, se denota que el cansancio físico, emocional y emocional se acentúa producto de la doble carga laboral y doméstica, generando estrés, agotamiento y limita su desempeño en ambos escenarios. Se identifica que los factores estructurales que condicionan esa carga, es el no fomento de responsabilidades igualitarias, la desigualdad de oportunidades laborales y la perpetuación e internalización de estereotipos género que normalizan sean quienes asuman mayoritariamente roles de cuidado. Estos estereotipos han alimentado fenómenos o conductas como la menor presencia femenina en capacitaciones, desvalorización de la opinión femenina y asignación de cargos estereotipados, afectando la posibilidad de propiciar un equilibrio entre el trabajo y la familia. Es así que, el estudio de Villavicencio y Arce (2021), en Bolivia convergen con los hallazgos de este estudio al señalar que son las mujeres quienes mayoritariamente lidian por trata de buscar un equilibrio entre las demandas familiares y laborales; mientras que los hombres, goza de una mayor satisfacción laboral. Por su parte Segovia et al. (2023), quienes argumentan que las mujeres aún enfrentan barreras estructurales, como la presunción del rol tradicional de cuidadoras y la ausencia de políticas eficaces de conciliación, lo que las deja en desventaja frente a sus pares varones, tanto en el progreso profesional como en la distribución del tiempo personal y familiar.

A nivel teórico, confirma lo planteado por la teoría del conflicto trabajo-familia de Greenhaus y Beutell (1985) que señala que cuando las demandas de los ámbitos laboral y familiar son incompatibles en algún aspecto, se genera un conflicto bidireccional. En este estudio, se visualiza claramente cómo las presiones familiares impactan en el rendimiento laboral, mientras que las condiciones laborales limitan el bienestar familiar. En ese sentido, Axpe et al. (2020) comenta acerca de la naturalización de las diferencias, para explicar cómo la ideología de género normaliza la jerarquía entre hombres y mujeres, materializándola en su quehacer cotidiano, donde se le asigna a la mujer características pasivas, subordinantes y superficiales; mientras que a los hombres se les reconoce como proveedores, fuertes y tenaces. Conduciendo a que las mujeres sean relegadas y no se les considere aptas para ocupar puestos de liderazgo y solo se les confiera tareas para ejercer cuidados o relacionarse. Esta red revela que la equidad de género y el equilibrio trabajo-familia son fenómenos interdependientes. La ausencia de políticas con enfoque de género, sumada a la naturalización de roles tradicionales, genera un ciclo de sobrecarga, exclusión y desigualdad.

De acuerdo con el primer objetivo específico, identificar las experiencias y percepciones de las trabajadoras acerca de la equidad de género en su centro de labores. Los resultados

evidenciaron la existencia de desigualdades de género persistentes en cuanto a oportunidades de liderazgo, toma de decisiones, crecimiento profesional y accesibilidad a recursos. Además, se normalizan estereotipos, respecto a las capacidades y funciones que pueden asumir las participantes por su condición de mujer y se percibe que reciben menores oportunidades en proyectos y funciones jerárquicos a comparación de sus compañeros hombres. Es así que estudios como los de Bustamante y Flores (2018) en Chile, donde se destacaron diferencias de equidad de género; de igual manera Segovia, et al. (2023), coinciden con los hallazgos de esta indagación, en la medida que también expone las dificultades que enfrentan las participantes para poder desarrollarse profesionalmente, a causa de la asignación de funciones de cuidadora, basada en la perpetuación de roles y estereotipo de género y también a causa de la dificultad para conciliar entre su espacio laboral y familiar.

A nivel teórico, la teoría de la equidad Stacy Adams, denota que la falta de esta puede desencadenar insatisfacción laboral, percepción de poca valoración y con ello afectar el desempeño laboral del colaborador; por lo cual es importante que toda organización respete la ética profesional sin distinciones de ningún tipo (Genovese, 2023). Según el MIDIS (2016) la equidad de género se basa en la forma en que se distribuyen los recursos, oportunidades y algún tipo de beneficio sin distinción de sexo, permitiendo a cada sujeto alcanzar de forma plena el goce de sus derechos. Asimismo, la equidad abarca la valoración, inclusión y reconocimiento del trabajo que realizan las mujeres en las organizaciones (MIMP, 2017). Entonces, a partir de todo lo expuesto, se puede mencionar que en la institución educativa existe la necesidad de promover políticas y estrategias que permitan promover el liderazgo femenino, visibilizando sus capacidades y garantizando su acceso equitativo a oportunidades que les permita crecer profesionalmente desafiando estereotipos y prácticas discriminatorias que siguen siendo internalizadas.

En cuanto con el segundo objetivo específico, analizar la influencia de las políticas y prácticas de la institución educativa privada en la percepción del equilibrio trabajo familia y la vida familiar de las trabajadoras. Se evidencian serias dificultades para compatibilizar el trabajo con la vida familiar. Las docentes reportan cansancio emocional, sensación de aislamiento familiar, carga laboral, afectación en el cuidado del hogar y en su rol de madres y con ello, afectación también en su rendimiento laboral. Asimismo, respecto a la relación negativa familia trabajo se centra en la dificultad para manejar situaciones imprevistas de índole familiar con carácter de urgencia, al no contar con apoyo institucional y tener que cumplir estrictamente con su horario laboral, ha generado dificultad para concentrarse o desempeñarse favorablemente. En ese sentido, el estudio de Orejuela et al. (2019) coincide parcialmente con los resultados presentados, pues a pesar que se destaca y promueve el liderazgo femenino, también evidencia la sobrecarga

laboral como factor limitante en las mujeres para poder equilibrar su vida familiar con la laboral. De igual forma, Hernández y Ibarra (2020), en base a su estudio, sostienen que la dificultad para armonizar la vida familiar con la laboral se debe en la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado, generando una disparidad de género en la gestión del tiempo debido a la carga doble que enfrentan las mujeres.

A nivel teórico, Greenhaus y Beutell en 1985 desarrollan su postulado para explicar cómo la disparidad existente entre las demandas laborales y familiares puede generar tensión y conflicto ante la percepción de incompatibilidad de roles. Los autores también señalan que el conflicto surge a raíz de tres modalidades: Tiempo, tensión y comportamiento. (Andrade & Landero, 2015). Es así que, para el caso abordado en esta indagación, las docentes perciben que sus responsabilidades laborales interfieren con su vida familiar y viceversa y varios de los testimonios reflejan conflictos de tiempo y tensión porque como ya se mencionó anteriormente, existe una afectación no solo física sino también emocional al no poder tener tiempo suficiente para compartir en familia. Para Torns (2008) uno de los principales factores que aun perpetúan en la sociedad es el modelo patriarcal, el cual sigue normalizando ante ciertos hombres y mujeres conductas arraigadas y machistas, generando una doble carga a la mujer por la desigual asignación de roles domésticos, y donde se delega solo a la mujer los roles de cuidado en la familia y al hombre como proveedor. Ello también es explicado por Pierre Bourdieu (2021) en su Teoría de la violencia simbólica, la cual al asociarla con la violencia de género, permite comprender que las estructuras sociales o campos son las instituciones y el entorno que siguen permitiendo la reproducción de patrones y, por otro lado, las subjetividades de las personas (formas de pensar, sentir y actuar) se connotan como aquellas conductas socialmente internalizadas por víctimas y victimarios, que conducen al ejercicio de la violencia en forma de dominación invisible (Vera, 2022).

Al respecto, Jiménez-Figueroa & Gómez-Urrutia (2021) afirma que la falta de comprensión de las labores en los diversos estratos sociales, está afectando el bienestar de los trabajadores porque al estar en constante oposición y carente de equilibrio genera tensión y en algunas ocasiones las mujeres se han visto en la necesidad de sacrificar su desarrollo profesional por falta de apoyo organizacional o familiar para poder dedicarse a su hogar. En esa misma línea, Cebrián y Moreno (2018) sostienen que, en el mundo laboral, las brechas de género se atenúan en la etapa de la maternidad cuando buscan equilibrar sus responsabilidades del hogar, de ser madres y las del trabajo; por lo cual les resulta complejo encontrar un trabajo que les permita suplir todas sus necesidades y al no lograrlo llegan a aceptar puestos de trabajo con cargos inferiores y menos exigencia, pero con menos posibilidades de ascenso. A partir de todo lo señalado se evidencia que existen escasas condiciones de conciliación y una clara ausencia de políticas institucionales

sensible al género, más inclusivas y flexibles que consideren el bienestar personal y familiar como parte del desarrollo organizacional.

En referencia al tercer objetivo específico, explorar las estrategias y recursos que emplean por las trabajadoras de la institución educativa privada para manejar las demandas laborales y familiares. Se logra analizar que, a pesar de las dificultades las docentes logran desarrollar estrategias personales para tratar de equilibrar las demandas laborales y familiares. Hacen uso de recursos como calendarios compartidos, planificadores; también establecen límites y algunas realizan actividades de meditación, ejercicio o diálogo afectivo; y valoran el clima laboral positivo y el apoyo emocional que existe entre colegas de la institución. En concordancia con lo señalado, Orejuela et al. (2019), mencionan que, en su estudio, las participantes también logran implementar estrategias de planificación y organización; además de mantener una actitud positiva para diferenciar el ámbito laboral del familiar y gestionar eficazmente su tiempo. No obstante estudios como los de Guevara (2021), revelan que las mujeres al no contar con una red de apoyo, se han visto en la necesidad de buscar niñeras o trabajadoras domésticas quienes muchas veces suplen su rol de madre, ya que son ellas quienes pasan la mayor parte del tiempo con ellos, generando en sí mismas sentimientos de culpa. Asimismo, Gonzales (2022) expone en su estudio que la motivación que condujo a cierto grupo de mujeres a emprender se basó en buscar el bienestar de sus familias, ser más independientes y así poder pasar más tiempo con sus hijos.

A nivel teórico, el postulado de conflicto trabajo familia, señala que una de las razones por la cual se reproduce la disparidad es por la tensión y agotamiento que sienten al no poder contar con el tiempo suficiente para poder atender las demandas sobre todo familiares (Greenhaus y Beutell, 1985 citado en Andrade & Landero, 2015). Por su parte, Axpe et al. (2020) manifiesta que, las líneas estratégicas de gobierno, abarcan las medidas y estrategias que establece el gobierno para reducir los obstáculos o brechas que padecen las mujeres en el entorno laboral; sin embargo, pese a la existencia de esas disposiciones, no han logrado implementarse con equidad. Entonces, se muestra que las estrategias de conciliación que emplean las trabajadoras son iniciativas personales, es decir no parten de una mirada global e institucional.

En relación con el cuarto objetivo específico, explorar las expectativas y necesidades de las trabajadoras de la institución educativa privada para mejorar la equidad de género y el equilibrio trabajo-familia. Se evidencia que las trabajadoras expresan expectativas concretas como la necesidad de horarios flexibles, apoyo institucional para madres políticas de protección frente al acoso, orientación profesional, igualdad de oportunidades y aplicación rigurosa de leyes. Reconocen que las políticas actuales presentan avances, pero no siempre logran atender la realidad diferencial de mujeres trabajadoras. Al respecto, Segovia, et al. (2023) y Orejuela et al. (2019), en

sus estudios sostienen que las instituciones y organizaciones deberían de brindar apoyo y crear estrategias que busquen favorecer la conciliación pese a que la legislación requiere que el estado tome medidas proactivas para su consecución. Del mismo modo, Hernández y Ibarra (2020) manifiestan que es clave promover la igualdad de oportunidades tanto para hombres y mujeres, implementando acciones para flexibilizar la jornada laboral, tales como el trabajo de tiempo parcial o modalidades remotas (home office). Pero desde un análisis más profundo se puede señalar que más allá de promover facilidades específicas y momentáneas en los centros de trabajo es fundamental promover una transformación estructural que fomente la corresponsabilidad entre géneros, tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Esto implica desnaturalizar el rol exclusivo de cuidadoras asignado a las mujeres, generar políticas de conciliación dirigidas a hombres y mujeres por igual, y promover una cultura organizacional que reconozca y valore el cuidado como una responsabilidad compartida. Solo desde una mirada integral, justa e igualitaria será posible reducir la doble carga que enfrentan las mujeres, garantizando condiciones equitativas para su desarrollo personal, familiar y profesional.

IV. CAPITULO IV. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general se concluye que la percepción de equidad de género y del equilibrio trabajo-familia está profundamente interrelacionada y que factores como la desigualdad de género, la desvalorización de la opinión femenina, el acceso limitado a capacitaciones y la ausente corresponsabilidad institucional repercuten negativamente en la conciliación del ámbito laboral y familiar. A su vez, el agotamiento físico y mental, deriva de la doble carga asumida, refuerzan percepción de inequidad.
2. En relación con el primer objetivo específico, se percibe que las trabajadoras experimentan desigualdades de género en la toma de decisiones, se limita el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y en el reconocimiento de sus capacidades. Estas experiencias se asocian con la desvalorización de la opinión femenina, asignación de funciones secundadas del hombre y la persistencia de estereotipos de género.
3. En correspondencia con el segundo objetivo específico, las políticas institucionales orientadas a la conciliación no garantizan condiciones equitativas ya que las docentes enfrentan jornadas laborales extensas, falta de flexibilidad, escaso reconocimiento de sus funciones familiares, generando en ellas cuadros de estrés, frustración y agotamiento.
4. Respecto con el tercer objetivo específico, las docentes desarrollan estrategias personales efectivas como la planificación del tiempo, uso de herramientas de organización, comunicación familiar y actividades de autocuidado; sin embargo, estas estrategias resultan ser insuficientes si no existen condiciones institucionales que las respalden.
5. Finalmente, el cuarto objetivo específico se evidencia que las trabajadoras demandan mayor orientación profesional y apoyo por parte de la institución, promulgación de leyes más rigurosas por parte del estado, que promuevan igualdad de oportunidades sin distinción de género.

V. CAPITULO V: RECOMENDACIONES

1. A la institución educativa, abordar de forma sistémica la equidad de género en la institución, integrando políticas de conciliación laboral-familiar con enfoque de género, donde se reconozcan las múltiples responsabilidades de las trabajadoras y se reduzca la desigualdad a fin de favorecer el bienestar profesional y familiar.
2. Al estado, promover políticas institucionales orientadas a la conciliación, como horarios flexibles, jornadas racionalizadas y apoyo psicoemocional. Incluir la corresponsabilidad como principio rector de la gestión laboral.
3. A las autoridades institucionales, diseñar e implementar políticas institucionales con enfoque de género que promuevan la participación equitativa en cargos de liderazgo, capacitaciones y toma de decisiones. Sensibilizar al personal sobre la equidad mediante talleres y espacios de reflexión.
4. A las trabajadoras, fomentar una cultura institucional de apoyo a las estrategias de conciliación familiar-laboral mediante capacitaciones, espacios de organización conjunta y promoción del bienestar emocional. Incentivar el trabajo colaborativo y la empatía organizacional.
5. A toda la plana institucional, atender de forma integral las demandas de las trabajadoras con un enfoque de derechos, género y corresponsabilidad. Impulsar políticas de protección frente al acoso, igualdad de oportunidades y acompañamiento profesional, fortaleciendo los canales de escucha activa institucional.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Segovia, C., Briones, E., Tomás, J., González, E., & Gea, M. (2023). El techo de cristal de las mujeres investigadoras en ciencias de la salud en España. *Feminismo/s*(42), 385-412. <https://doi.org/10.14198/fem.2023.42.14>
- Andrade, L., & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista De Psicología Universidad De Antioquia*, 7(1), 185–197. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.25270>
- Arévalo, M., Expósito, E., Garcia, F., & Pineda, M. (2022). El desafío de la equidad de género en cooperativas cafetaleras. *Cooperativismo y Desarrollo*, 10(2), 430-449. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2022000200430&script=sci_arttext&tlng=es#B11
- Axpe, I., Subinas, A., & Berciano, A. (2020). *Diseño y validación de un cuestionario sobre percepción de igualdad en el mundo laboral*. *Cadernos Pagu*. <https://doi.org/10.1590/18094449202000580003>
- Banco Mundial. (1 de marzo de [BM], 2021). *Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>
- Baute, M., Perez, V., & Espinoza, M. (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 50-57. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400007
- Boudieu, P. (2021). Violencia simbólica. *Revista Latina De Sociología*, 1-4. <https://doi.org/https://doi.org/10.17979/relaso.2012.2.1.1203>
- Bustamante , F., & Flores, M. (2018). *Conflicto trabajo-familia, equilibrio y bienestar en mujeres trabajadoras de una empresa de retail, dependiendo de su rol de proveedor*. Universidad de Talca. <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/11410>
- Bustos, M., Villagrán, C., & Jiménez, F. (2019). *Equilibrio trabajo familia y apoyo social en mujeres emprendedoras de la región del Maule*. Universidad de Talca. <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/11873>
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social* (27), 47-63. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6501313>

- Comisión Económica para América Latina de las Naciones Unidas. (CEPAL, 1977). *Plan de Acción Regional para la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina*. <https://repositorio.cepal.org/items/8e4cae05-79b1-47c1-a0ee-5c142fde0b7e>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. ([CEPAL], 2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL, 2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en las actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista CEPAL*, 14(3), 1-28. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/3c13b03e-25b4-4379-b2cc-3d764cf0408f>
- Domínguez-Aguirre, L., Lozano-Jiménez, I., & Ramírez-Campos, A. (2020). El rol del conflicto trabajo - familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida. *Portal de revistas científicas*, 20(3), 87-97. <https://ojs.ehu.eus/index.php/CG/article/view/22312>
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de Sueños. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=577195>
- Genovese, C. (2023). Las teorías motivacionales: perspectiva desde los administradores. *Centro de Estudios de Administración*, VII(1), 44-58. <https://ojs.uns.edu.ar/cea/article/view/4433>
- Gonzales, F. (2022). *Motivaciones y condicionantes contextuales en el emprendimiento liderado por mujeres en el mercado de Moshoqueque. Chiclayo*. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4793>
- Gonzales, G., Letelier, N., & Aguirre, D. (2020). Un enfoque social sobre las diferencias de género en depresión en trabajadores: la importancia del conflicto trabajo-familia. *Revista de psicología*, 29(2), 1-11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2020.55335>
- Guevara, J. (2021). *Experiencia de maternidad en mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana: Un estudio cualitativo*. <https://doi.org/https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/656745>
- Hernández, M., & Ibarra, L. (2020). Dos ingresos, dos cuidadores. Barreras a la conciliación trabajo-familia. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12(2), 13–26. <https://doi.org/10.17151/rlef.2020.12.2.2>

- Jiménez-Figueroa, A., & Gómez-Urrutia, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23-36. <https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>
- Jiménez-Figueroa, A., León-González, B., & Poblete-Gajardo, M. (2019). Cultura trabajo-familia, equilibrio trabajo-familia y desempeño percibido. *Dimensión Empresarial*, 17(2), 33-45. <https://doi.org/10.15665/dem.v17i2.1601>
- Menault, C., Arias, W., & Checa, S. (2018). La gratitud y la percepción de equidad en el trabajo como predictores de la motivación laboral en una agencia bancaria de Arequipa. *Revista De Psicología*, 6(1), 67-90. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/39>
- Merchan, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- Millones, I. (2023). *Equilibrio trabajo – vida familiar durante la pandemia en las mujeres de una institución pública de salud*. Repositorio de tesis USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6108>
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (MIDIS, 2016). *Lineamientos y herramientas para la transversación del Enfoque de Género en los programas sociales del MIDIS*. MIDIS. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/306836/INF-LHPS_-_Enfoque_de_G%C3%A9nero20190409-24902-156n0ya.pdf
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. ([MIMP], 2022). *Informe de Evaluación de Resultados* 2021. https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2022/pdf/Pol%C3%ADtica_Nacional_de_Igualdad_de_G%C3%A9nero.pdf
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Conceptos fundamentales para la transversación del enfoque de género*. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Plan Nacional de igualdad de género PLANIG 2012 - 2017 / Versión Amigable: Caminando hacia la igualdad de género*. MIMP. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Caminado-hacia-la-igualdad-de-genero.pdf>

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (MIMP, 2022). *Política Nacional de Igualdad de Género – versiones amigables*. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/3048400-politica-nacional-de-igualdad-de-genero-versiones-amigables>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. ([MTPE], 2022). *Informe Anual de la Mujer en el Mercado Laboral 2020*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2625653-informe-anual-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-2020>
- Nimia, M., & Cedeño, R. (2014). La inserción de las mujeres en el mercado laboral. *ECA Sinergi*, 5(1), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6197588>
- Orejuela, J., Vásquez, A., Lemos, M., & Villa, N. (2019). Conciliación trabajo – familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 19(1), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8457238>
- Organización de las Naciones Unidas. ([UNESCO], 2021). *Cuestionar los sesgos y estereotipos de género en la educación y a través de ella*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380827_spa
- Organización de las Naciones Unidas. (29 de enero de 2024). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16)*. Organización Internacional del Trabajo.
- Rochabrun, F., & Uceda, R. (2020). *Estrés Laboral y Percepción de Competencias Parentales en padres que trabajan*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3092522>
- Sanz, C. (2021). La precarización como realidad de mercado: la frontera entre el empleo doméstico y el trabajo de cuidados. *Revista Lex Social*, 11(1). <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5497>
- Soares de Lima, V., Peres, J., Ferreira, E., & Lisboa, G. (2024). Pierre Bourdieu E A Questão De Gênero A Partir Da Obra A Dominação Masculina. *Diversidade E Educação*, 12(1), 1246-1263.
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria*, 53-73. <https://www.proquest.com/openview/0e1c557ee7dc2cf4ea9d46c90490ca27/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1596377>

- Velasco, A. (2020). Desigualdad, poder y dominación un análisis histórico-filosófico del concepto de género. *Cuadernos salmantinos de filosofía*(47), 303-325. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659579>
- Vera, B. (2022). La violencia estructural contra la mujer indígena desde el espacio social y el poder simbólico. *Tla-melau: revista de ciencias sociale*, 1(2), 1--35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8051538>
- Villavicencio, N., & Arce, P. (2021). Equilibrio entre conciliación familiar y satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria de 2020 en la ciudad de La Paz. *AJAYU*, 19(2), 286 – 315. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612021000200003&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA

Adaptación cuestionario (SWING)

(Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. y Geurts, S., 2005)

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, responda cada una de las interrogantes o situaciones y exprese cómo se ha sentido durante los últimos seis meses.

I. DATOS GENERALES

| | |
|---------------------------------|--|
| Edad: | _____ |
| Sexo: | Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> |
| Estado civil: | Soltera <input type="checkbox"/> Casada <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciada <input type="checkbox"/> Viuda <input type="checkbox"/> |
| Nº de hijos: | _____ Cargo: _____ |
| Grado de instrucción: | _____ |
| Tiempo laborando en la empresa: | _____ |

SC1: INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA

1. ¿Cómo afecta el cansancio y estrés que te genera el trabajo a tu estado de ánimo en tu hogar?
2. ¿De qué manera el trabajo influye en tu energía para participar en actividades recreativas con tus familiares o amigos? ¿Cómo te hace sentir eso?
3. ¿De qué manera el trabajo interfiere con tus responsabilidades de tu hogar? ¿Consideras que el trabajo no te permite organizarte en tu hogar? ¿Por qué?

SC2: INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA- TRABAJO

4. ¿En qué momentos los problemas en casa interfieren con tu motivación y concentración en el trabajo? PREOCUPACIONES DEL HOGAR
5. ¿Te ha sucedido que la situación en casa afecta tu comportamiento o actitud en el trabajo? ¿De qué manera? BAJO DESEMPEÑO LABORAL

SC3: INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA

6. ¿Cómo influye una semana positiva de trabajo en tu estado de ánimo y en tus actividades familiares o sociales? ¿De qué manera? BUENAS HABILIDADES EMOCIONALES
7. ¿Sientes que el clima laboral que existe en tu trabajo te ayuda a manejar mejor las responsabilidades en casa? ¿Por qué? MEJOR INTERACCIÓN SOCIAL
8. ¿Consideras que el lugar donde trabajas te permite organizar el tiempo que dedicas a tu familia sin problema? ¿Por qué? ¿Cómo te organizas? TIEMPO ORGANIZADO
9. ¿Qué estrategias y recursos emplea para manejar las demandas laborales y familiares?

SC3: INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO

10. ¿Cómo es tu relación con tus seres queridos y cómo influye en tu desempeño o actitud en el trabajo? ¿Cómo gestionas esas emociones? HABILIDADES EMOCIONALES
11. ¿El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo? COMPROMISOS Y DEDICACIÓN DESDE EL HOGAR

12. ¿Sientes que las obligaciones que tienes en casa influyen en tu capacidad para cumplir con tus responsabilidades laborales? ¿Cómo crees que ello podría mejorar? BUENAS PRÁCTICAS DESDE EL HOGAR

GUÍA DE ENTREVISTA EQUIDAD DE GÉNERO

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, responda cada una de las interrogantes o situaciones y exprese cómo se ha sentido durante los últimos seis meses.

II. DATOS GENERALES

| | |
|---------------------------------|--|
| Edad: | _____ |
| Sexo: | Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> |
| Estado civil: | Soltera <input type="checkbox"/> Casada <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciada <input type="checkbox"/> Viuda <input type="checkbox"/> |
| Nº de hijos: | _____ Cargo: _____ |
| Grado de instrucción: | _____ |
| Tiempo laborando en la empresa: | _____ |

SC1: PODER Y JERARQUÍA

1. ¿Cómo percibes la capacidad de liderazgo y resolución de problemas en hombres y mujeres en tu centro de labores? ¿Hay diferencias? PODER Y JERARQUÍA
2. ¿Consideras que hay diferencias en la toma de decisiones entre hombres y mujeres en tu centro de labores? ¿Por qué? STATUS DE GÉNERO

SC2: NATURALIZACIÓN DE LA DIFERENCIA

3. ¿Has sentido que existen diferencias o dificultades en el acceso a recursos (materiales educativos, oportunidades de capacitación, presupuesto, tecnología, etc.) entre hombres y mujeres en tu entorno laboral? ¿Cómo afecta esto tu desempeño o el de tus colegas?"
4. En tu experiencia trabajando en el colegio, ¿has notado que se fomente o promueva que hombres y mujeres compartan por igual las responsabilidades y tareas tanto en el trabajo como en casa? ¿De qué manera?
5. ¿Sientes que, en el colegio, las contribuciones o logros de las mujeres reciben el mismo reconocimiento que las de los hombres, o crees que la representación de las mujeres es más discreta o menos visible? ¿Podrías dar algún ejemplo?

SC3: DINÁMICAS Y ROLES GRUPALES

6. ¿Cuáles son tus experiencias o percepciones sobre la confianza en la capacidad femenina en el entorno laboral del colegio, y cómo crees que estas percepciones pueden influir en el desarrollo profesional de las mujeres y en la dinámica del equipo de trabajo?
7. ¿Qué piensas sobre la idea de que, en una pareja, las mujeres son las que más a menudo abandonan su trabajo para cuidar de los hijos o de otros familiares? ¿A qué crees que se debe?
8. ¿De qué manera crees que la presencia de hombres en roles destacados en el colegio influye en la igualdad de oportunidades para las mujeres?

SC4: TIPOS DE TRABAJO

9. ¿Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en los mismos cargos y niveles profesionales? ¿A qué crees que se debe?
10. ¿Crees que, en la actualidad, las contrataciones laborales dependen más de las capacidades y la experiencia que del género? ¿Por qué?

SC5: LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE GOBIERNO

11. ¿Qué opinas sobre las políticas gubernamentales hacia las mujeres en el ámbito laboral? ¿Crees que estas acciones benefician o perjudican a los hombres y a las mujeres?
12. ¿Cómo influye tu identificación con grupos de apoyo en tu experiencia laboral y tu desarrollo profesional en el colegio?

13. ¿Cuál es su percepción acerca de las líneas estratégicas que ha establecido en el gobierno en materia de equidad de género y conciliación trabajo- familia? ¿Qué se podría mejorar desde su percepción?

Anexo 2: Matriz de operacionalización

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento | Escala de medición |
|-------------------|--|---|---------------------------------|--|-------|---|---|
| Equidad de género | Según el MIDIS, la equidad de género es la organización de recursos y oportunidades, de una manera justa entre ambos sexos para desarrollar de una manera correcta y en base a sus derechos humanos. | La equidad de género se medirá a través del cuestionario de percepción de género, de acuerdo a sus cinco dimensiones. | Poder y jerarquía | - Poder y jerarquía - Status de género | 1,2 | Cuestionario de la Percepción de Género | De 6 grados: 1: Totalmente en desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Poco en desacuerdo 4: Un poco de acuerdo 5: De acuerdo 6: Totalmente de acuerdo |
| | | | Naturalización de la diferencia | - Inequidad de acceso a recursos - Normalizar roles compartidos - Representación sutil de la mujer | 3,4,5 | | |
| | | | Dinámicas y roles grupales | - Desconfianza de la capacidad femenina - Roles biológicos y culturales - Protagonismo masculino | 6,7,8 | | |
| | | | Tipos de trabajo | - Inequidad salarial - Puestos de trabajo sexualizado | 9,10 | | |
| | | | Líneas estratégicas de gobierno | - Respaldo del gobierno central - Identificación con colectivos que brindan ayuda | 11,12 | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--------------------------------------|--|--|---|---|
| Equilibrio trabajo-familia | De acuerdo a Jiménez-Figueroa et al. (2019) es el análisis del rol de desenvolvimiento en ambos aspectos de la vida de un individuo, reconociendo el equilibrio de ambos por medio del compromiso total de cada rol, de esta manera, permitir que los empleados se desenvuelvan de forma productiva en situaciones vivenciales muy difíciles, logrando contribuir en la correcta calidad de vida de ellos, previniendo de esta manera tener como resultado problemas sanitarios y relaciones parentales de los empleados. | El equilibrio trabajo-familia se medirá a través del cuestionario SWING, de acuerdo con sus cuatro dimensiones de estudio. | Interacción negativa trabajo-familia | <ul style="list-style-type: none"> - Estrés laboral - Escasa interacción social - Tiempo desorganizado | | Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING) | De 4 grados: 0: Nunca 1: A veces 2: A menudo 3: siempre |
| | | | Interacción negativa familia-trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Preocupaciones del hogar - Bajo desempeño laboral | | | |
| | | | Interacción positiva trabajo-familia | <ul style="list-style-type: none"> - Buenas habilidades emocionales - Mejor interacción social - Tiempo organizado | | | |
| | | | Interacción positiva familia-trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades emocionales - Compromiso y dedicación desde el hogar - Buenas prácticas desde el hogar | | | |

Anexo 3: Matriz de consistencia

| Problema general: | Objetivo general | Supuesto | TÍTULO: Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia en trabajadoras de la institución educativa del distrito Chiclayo- 2024 | |
|--|---|---|--|---|
| | | | Subcategorías | Indicador |
| ¿Cuál es la percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia de las trabajadoras de una institución educativa del distrito Chiclayo- 2024? | Analizar la percepción de equidad de género y equilibrio trabajo familia de las trabajadoras de una institución educativa del distrito Chiclayo- 2024. | La percepción que tienen las trabajadoras de una institución educativa de Chiclayo acerca de la equidad de género y el equilibrio trabajo-familia, está influenciada por factores sociales, culturales, políticos y organizacionales, los cuales normalizan las desigualdades de género a nivel laboral y familiar. | SC1: Interacción negativa trabajo-familia | SC1.1: Estrés laboral SC1.2: Escasa interacción social SC1.3: Tiempo desorganizado |
| | Objetivos específicos | | SC2: Interacción negativa familia-trabajo | SC2.1: Preocupaciones del hogar SC2.2: Bajo desempeño laboral |
| | Identificar las experiencias y percepciones de las trabajadoras acerca de la equidad de género en su centro de labores. Analizar cómo las políticas de la institución educativa influyen en la percepción del equilibrio trabajo familia y la vida familiar de las trabajadoras. | | SC3: Interacción positiva trabajo-familia | SC3.1: Buenas habilidades emocionales SC3.2: Mejor interacción social SC3.3: Tiempo organizado |
| | Describir las estrategias empleadas por las trabajadoras para manejar las demandas laborales y familiares. Explorar las expectativas y necesidades de las trabajadoras para mejorar la equidad de género y el equilibrio trabajo-familia. | | SC4: Interacción positiva familia-trabajo | SC4.1: Habilidades emocionales SC4.2: Compromiso y dedicación desde el hogar. SC4.3: Buenas prácticas desde el hogar. |
| | Investigación: Básica Enfoque: Cualitativo. Diseño: Fenomenológico Alcance: Exploratorio | | Unidades participantes: 10 trabajadoras de la institución educativa del distrito Chiclayo- 2024 | Técnica: Entrevista. Instrumentos: Guía de entrevista. |