

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Dominancia social y discriminación laboral en docentes de la**

**Universidad Nacional de Huancavelica**

**Para optar el grado académico de Doctor en:**

**Ciencias de la Educación**

**Autor:**

**Mag. Maribel PADILLA SANCHEZ**

**Asesor:**

**Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO**

**Cerro de Pasco – Perú - 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Dominancia social y discriminación laboral en docentes de la  
Universidad Nacional De Huancavelica**

**Sustentada y aprobado entre los miembros del jurado:**

---

Dra. Eva Elsa CÓNDR SURICHAQUI

**PRESIDENTE**

---

Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO

**MIEMBRO**

---

Dra. Sanyorei PORRAS COSME

**MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 097-2023- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Maribel PADILLA SANCHEZ**

Escuela de Posgrado:  
**DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Tipo de trabajo:  
**Tesis**

TÍTULO DEL TRABAJO:

**“DOMINANCIA SOCIAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA”**

**ASESOR (A):** Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO

Índice de Similitud:  
**18%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 29 de junio del 2023

Dr. Julio César Carhuaricra Meza  
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado  
UNDAC  
Pasco - Perú

## **DEDICATORIA**

### ***A mi hijo Alejandro***

*Porque me motiva a seguir adelante. Su sola  
sonrisa, me anima a continuar con determinación  
y lograr mis  
objetivos profesionales, familiares y personales.*

### ***En memoria a mis padres***

*Que sin esperar nada a cambio, han sido pilares  
fundamentales en mi formación profesional.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Expreso mi gratitud infinita al Dr. Rómulo Víctor Castillo Arellano, por su paciencia y orientación para concretizar el informe de investigación.*

*De igual modo, agradezco al Dr. Luis Alberto Yarlequé Chocas, quien de manera desinteresada me acompañó y me orientó en todo el proceso de investigación.*

Maribel Padilla Sánchez

## RESUMEN

La investigación que se realizó tuvo por objetivo, determinar la relación que existe entre dominancia social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica. El estudio fue de tipo científica aplicada. El nivel de investigación es correlacional. El diseño utilizado en la presente investigación es de tipo No Experimental, la cual se encuadra como una investigación correlacional. Se trata de un estudio que mide la correlación entre dos variables: dominancia social y discriminación laboral.

Durante la investigación se trabajó con una muestra que estuvo conformada por 164 docentes. Para la recolección de la información requerida y el logro de los objetivos planteados se utilizó dos escalas, una para evaluar la dominancia social, y la otra, para evaluar la discriminación laboral. Ambos fueron debidamente elaborados por la autora.

Los resultados de las cifras cuantitativas de los datos estadísticos revelaron que existe una correlación estadísticamente significativa entre dominancia social y discriminación laboral en docentes universitarios de Huancavelica.

**Palabras Clave:** Dominancia social, discriminación laboral, docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the relationship between social dominance and labor discrimination among professors at the National University of Huancavelica. The research was of an applied scientific type. The level of research is correlational. The research design is non-experimental, which is considered correlational research. It is a study that measures the correlation between two variables: social dominance and labor discrimination.

During the research work with a sample of 164 professors was carried out. Two scales were used to collect the required information and to achieve the objectives set, one to evaluate social dominance and the other to evaluate labor discrimination, both of which were developed by the author.

The quantitative figures of the statistical data revealed that there is a statistically significant correlation between social dominance and labor discrimination among university professors in Huancavelica.

**Key words:** Social dominance, labor discrimination, professors of the " National University of Huancavelica"

## RESUMO

O objetivo da pesquisa realizada foi determinar a relação existente entre dominância social e discriminação laboral nos professores da Universidade Nacional de Huancavelica. O estudo foi de tipo científico aplicado. O nível de investigação é correlacional. O desenho da pesquisa é Não-Experimental, enquadrado como uma investigação correlacional. Trata-se de um estudo que mede a correlação entre duas variáveis: dominância social e discriminação no trabalho.

Durante a investigação, trabalhamos com uma amostra composta por 164 professores. Para a recolha da informação necessária e alcance dos objetivos propostos, foram utilizadas duas escalas, uma para avaliar a dominância social, e outra, para avaliar a discriminação laboral, ambas devidamente elaboradas pelo autor.

Os números quantitativos dos dados estatísticos revelaram que existe uma correlação estatisticamente significativa entre dominância social e discriminação profissional em professores universitários de Huancavelica.

Palavras-chave: Domínio social, discriminação trabalhista, professores da Universidade Nacional de Huancavelica



## INTRODUCCIÓN

En Chiclayo, el 7 de abril del presente año, se difundió por las redes sociales, el caso de un docente universitario quien arremete en contra de un estudiante quien presentaba discapacidad auditiva, al señalar al alumno que, en su condición no podría desempeñarse, menos tener la oportunidad de ser contratado. El escenario donde ocurrió este hecho, fue durante el desarrollo de una clase en línea. Ese mismo año, a inicios del mes de julio, se suscitó en el Perú, un hecho cuestionador. La prensa informaba, que la presidenta del Congreso de la República, la señora María del Carmen Alva, pronunció un discurso en la región Piura, donde aseguraba que el poder Legislativo, sí, trabajaba a favor de “pobres y ricos, blancos e indios”, discurso que fue duramente cuestionado en las redes sociales, por el carácter clasista de su mensaje. Recordemos que, en 1821 José de San Martín, reemplazó la “categoría de indio” por “peruano”, y en 1969, Velasco Alvarado la reemplazó por “campesino”. Es más, En el artículo 2 de la Constitución Política del Perú del año de 1993, se precisa claramente que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. A pesar de que la Constitución se impone sobre toda ley, y se entiende que sus normas son inviolables y de estricto cumplimiento para todos los peruanos, la Sra. María Del Carmen, siendo congresista, fue la primera en desconocer y violar la Constitución.

En lo que respecta al contexto universitario, se han escuchado testimonios cercanos de docentes, de la existencia de grupos de poder, quienes en situaciones concretas y coyunturales ejercen dominio y control, no solo en su propio grupo; sino también, en grupos opositores. Como consecuencia de ello, se agudizan diversos problemas, como es: la exclusión de docentes que no comparten sus opiniones, los conflictos grupales entre docentes nombrados y contratados, o entre docentes de

diferentes categorías. De igual modo, prima en este contexto los prejuicios, el distanciamiento social, la discriminación, entre otros. Asimismo, se llega al extremo de reglamentar requisitos de concursos para ascensos o convocatorias para el ingreso a la carrera universitaria, donde la finalidad, es excluir a profesionales que no son parte de su grupo.

Es en este contexto, se formuló la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la dominancia social y la discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica? Se propuso como objetivos: Identificar si los docentes universitarios de la Universidad Nacional de Huancavelica con mayor jerarquía de estatus social, con mayor prejuicio y con mayor conflicto grupal tienden a ejercer discriminación laboral.

El estudio, se justifica en el hecho de que la investigación acerca de los niveles de dominancia social es incipiente, así como lo es también el de discriminación laboral en docentes universitarios. Por consiguiente, hay un vacío en el conocimiento que este estudio intenta cubrir.

Por otra parte, los resultados que aquí se presenta, constituyen una fuente de información valiosa para las autoridades de la educación superior universitaria y no universitaria.

El presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos: el Capítulo I hace referencia al problema de investigación; el Capítulo II contiene el marco teórico; el Capítulo III aborda la metodología y técnicas de investigación; y en el Capítulo IV se presenta los resultados y la discusión.

La autora.

## **INDICE**

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

RESUMO

INTRODUCCIÓN

INDICE

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	5
1.3. Formulación del problema .....	5
1.3.1. Problema general.....	5
1.3.2. Problemas específicos .....	6
1.4. Formulación de objetivos.....	6
1.4.1 Objetivo general .....	6
1.4.2. Objetivos específicos: .....	6
1.5. Justificación de la investigación .....	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de estudio .....	9
2.2. Bases teóricas – científicas .....	17
2.3. Definición de términos básicos .....	30

2.4.	Formulación de hipótesis .....	32
2.4.1.	Hipótesis general.....	32
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	32
2.5.	Identificación de variables .....	33
2.6.	Definición Operacionalización de variables e indicadores .....	34

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de Investigación.....	37
3.2.	Nivel de investigación.....	37
3.3.	Método de investigación .....	37
3.4.	Diseño de investigación .....	38
3.5.	Población y muestra .....	39
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	43
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	47
3.9.	Tratamiento estadístico .....	48
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica .....	48

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo .....	49
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	50
4.3.	Prueba de hipótesis.....	56
4.4.	Discusión de Resultados .....	65

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de Variables.....	34
<b>Tabla 2:</b> Interpretación de los coeficientes de correlación .....	44
<b>Tabla 3:</b> Validez del instrumento de la variable discriminación laboral .....	45
<b>Tabla 4:</b> Resumen de procesamiento de casos .....	46
<b>Tabla 5:</b> Resumen de procesamiento de casos .....	46
<b>Tabla 6:</b> Nivel de dominancia social .....	50
<b>Tabla 7:</b> Nivel de jerarquía social.....	51
<b>Tabla 8:</b> Nivel de prejuicios .....	52
<b>Tabla 9:</b> Nivel de conflicto grupal.....	53
<b>Tabla 10:</b> Nivel de discriminación laboral .....	54
<b>Tabla 11:</b> Nivel de relación de trabajo .....	55
<b>Tabla 12:</b> Nivel de distinción de trato .....	56
<b>Tabla 13:</b> Coeficiente de relación entre dominancia social y discriminación laboral ...	57
<b>Tabla 14:</b> Interpretación de los coeficientes de correlación .....	58
<b>Tabla 15:</b> Coeficiente de relación entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral.....	59
<b>Tabla 16:</b> Interpretación de los coeficientes de correlación .....	60
<b>Tabla 17:</b> Coeficiente de relación entre prejuicios y discriminación laboral .....	61
<b>Tabla 18:</b> Interpretación de los coeficientes de correlación .....	62
<b>Tabla 19:</b> Coeficiente de relación entre conflicto grupal y discriminación laboral .....	63
<b>Tabla 20:</b> Interpretación de los coeficientes de correlación .....	64

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Distribución porcentual del nivel de dominancia social.....	51
<b>Figura 2:</b> Distribución porcentual del nivel de jerarquía social .....	52
<b>Figura 3:</b> Distribución porcentual del nivel de prejuicios .....	53
<b>Figura 4:</b> Distribución porcentual del nivel de conflicto grupal .....	53
<b>Figura 5:</b> Distribución porcentual del nivel de discriminación laboral .....	54
<b>Figura 6:</b> Distribución porcentual del nivel de relación de trabajo .....	55
<b>Figura 7:</b> Distribución porcentual del nivel de distinción de trato .....	56
<b>Figura 8:</b> Dominancia social y discriminación laboral.....	58
<b>Figura 9:</b> Jerarquía de estatus social y discriminación laboral.....	60
<b>Figura 10:</b> Dimensión prejuicios y discriminación laboral .....	62
<b>Figura 11:</b> Dimensión conflicto grupal y discriminación laboral.....	64

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Las personas con una orientación de dominio social alto tienen más probabilidades de unirse a instituciones y asumir trabajos que mantienen o aumentan la desigualdad social, mientras que aquellas con una orientación de dominio social bajo, tienen más probabilidades de asumir roles que disminuyan la desigualdad. (Pratto, et al., 1994). En efecto, algunos estudios señalan que, las personas que pertenecen a grupos de alto estatus social, son las que reportan niveles más altos de orientación de dominancia social (Senders y Mahalingam, 2012). En el escenario peruano se ha descubierto que, la orientación hacia la dominación social tiene una relación directa con la desigualdad social, esto significa que las personas con un mayor nivel de orientación de dominación social tenderán a ser miembros de instituciones jerárquicas, es decir, elegirán roles que mantengan o aumenten la desigualdad social y favorecerán doctrinas y políticas que refuercen la desigualdad social el poder y jerarquías. (Espinoza, 2011). En el contexto laboral se ha pretendido debilitar la influencia de los grupos dominantes,



limitando el crecimiento de las prácticas excluyentes y la mala gestión política. Sin embargo, no se ha podido lidiar con los grupos de poder (Cueto, 2014). Lamentablemente, el régimen establecido para las universidades peruanas contribuye a su mala gestión por su estructura, constitución y procedimientos electorales, y alienta o permite la gestión política de grupos que suelen determinar su destino. De acuerdo a Zubieta et al. (2007) definen la orientación de dominancia social como una actitud amplia hacia las relaciones intergrupales, igualitarias versus jerárquicas, en una dimensión superior-inferior. En este sentido, la orientación al dominio social se ve como un rasgo de personalidad dentro de la teoría del dominio social, que evalúa la propensión de los individuos a interacciones desiguales entre grupos y su deseo de que su propio grupo sea superior a otros grupos.

Por otro lado, en la sociedad actual, observamos periódicamente numerosos casos de comportamientos discriminatorios ya sean por discapacidad, religión, etnias, ideologías diferentes, edad, género, clase social, entre otros. Según diferentes investigaciones, el Perú es un foco de discriminación laboral hacia las mujeres. Según muchas investigaciones, Perú es un punto crítico para la discriminación laboral contra las mujeres. Según un estudio realizado por la Universidad de Lima, las trabajadoras ganan un 25% menos que los hombres, aunque desempeñan las mismas obligaciones

En el contexto universitario, estas prácticas discriminatorias también se muestran notoriamente, tal es el caso típico que, docentes integrantes de un mismo grupo, cierran oportunidades laborales a personas que no compatibilizan con sus intereses, ideologías, objetivos, etc. Además de esto en los cargos de confianza que se encomiendan a los docentes universitarios prima más el grupo, sexo y la

edad que, las competencias y capacitaciones del trabajador. Estas prácticas no hacen otra cosa que mostrar la presencia de grupos que buscan dominar y ejercer poder sobre los demás. De ahí, que se advierte que las personas con mayores niveles de dominancia social, son las que más apoyan el establecimiento de las jerarquías sociales, cuyo fin es conservar su estatus social dentro de la sociedad (Pratto et al., 2004; Sidanius y Levin, 1999; Sidanius y Peña, 2003).

Por otro lado, en el ámbito laboral son muchas las variables que afectan al trabajador y que tienen a su vez gran impacto en su trato, relaciones interpersonales, actitud, ratificaciones, ascensos; entre otros aspectos. Entre estas variables, encontramos la de discriminación laboral, que de acuerdo a Horbath y Garcia (2014) refieren que, “una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción” (p.56). Lo dicho por los autores, hace notar que el proceso de selección se ve afectada, entre otras cosas, por el estatus social del postulante.

La mayoría de las prácticas discriminatorias están motivadas por ideas preconcebidas, conceptos erróneos y estigmas sobre grupos sociales y colectivos específicos, y pueden cuantificarse en una variedad de situaciones laborales. La discriminación en el Perú resulta ser un problema social que afecta al ser humano, comprometiendo no solo su integridad sino también su dignidad. (Defensoría del pueblo, 2007). Ahora bien, desde el punto de vista de Casares (1976) la acción y efecto de separar o diferenciar unos objetos de otros se define como discriminar en lenguaje natural. Desde esa perspectiva, la discriminación resulta ser el producto de una acción o de la omisión que puede ser directa o indirectamente,

sutil o abiertamente hostil. Por tanto, esta variable resulta ser un problema social que afecta a nuestra sociedad y se visibiliza en diversos escenarios laborales. Es en esta línea, que se señala que el contexto universitario no es ajeno a esta problemática. Aparentemente se podría señalar que con el paso del tiempo ha desaparecido la discriminación en todas sus expresiones, pero en realidad no es así, puesto que, basta presenciar diversas facetas de la vida cotidiana, ya sea en el ámbito doméstico, social, laboral o político, para reconocer que el ser humano no ha sido capaz de conquistarla; tanto para mujeres como para hombres este tipo de discriminación, tiene un impacto y consecuencias que repercuten en las relaciones interpersonales, discriminación de género, objetividad e imparcialidad en procesos de evaluación del desempeño docente, procesos de ascensos, designación de cargos directivos, conformación de grupos de poder, entre otros. Otro aspecto que se visualiza en los contextos laborales es que , a medida que aumentan los rangos de la jerarquía ocupacional, también aumenta la brecha de oportunidades entre hombres y mujeres en puestos gerenciales. (Maurate, 2015). Al respecto, cabe mencionar que la discriminación en sus diferentes manifestaciones sigue siendo un problema en la sociedad moderna (Ayres et al.,2009). Limitando lo ya dicho, también es de vital importancia aclarar que la discriminación laboral hoy en día afecta más a la población femenina, por el solo hecho de ser mujer. Ahora bien, hay que tener en cuenta que en el entorno laboral se maneja la idea errónea de que las mujeres no pueden tener los mismos derechos que los hombres. Recordemos que esta forma de pensar, se debe a las percepciones desfavorables que ha creado la sociedad, creyendo que la mujer debe quedarse en casa, dejándola sin oportunidad de superación, entre otros, Esta problemática también se advierten en el contexto académico.

Ahora bien, el estudio de estas variables en el contexto universitario, es de vital importancia, porque siendo la universidad el nivel educativo de mayor nivel, debiera ser el escenario donde el nivel de dominancia social de los docentes universitarios sea mínima o nula y por ende no habría espacio para la discriminación laboral. Desde este punto de vista, este estudio investiga la posible relación entre dominancia social y discriminación laboral con el fin de establecer correlaciones fácticas entre estas dos variables.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

En relación a los objetivos y problemas planteados, la investigación se delimita en los siguientes aspectos:

**Delimitación espacial.** El estudio se realizó en el departamento de Huancavelica, provincia de

Huancavelica y distrito de San Cristóbal, el cual se encuadra en la Universidad Nacional de Huancavelica.

**Delimitación temporal.** El tiempo en que se realizó el presente estudio, concierne al período 2022.

**Delimitación del universo.** Se trabajó con un equipo humano integrado por docentes de las distintas facultades de la Universidad Nacional de Huancavelica.

**Delimitación del contenido.** El estudio considera dos variables: la dominancia social y la discriminación laboral.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la dominancia social y la discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- ✓ ¿Cómo se relaciona la jerarquía de estatus social con la discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica?
- ✓ ¿Cómo se relaciona los prejuicios con la discriminación laboral en los docentes de la
  - Universidad Nacional de Huancavelica?
- ✓ ¿Cómo se relaciona el conflicto grupal con la discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre dominancia social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

### **1.4.2. Objetivos específicos:**

- a. Establecer la relación que existe entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- b. Establecer la relación que existe entre prejuicio y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- c. Establecer la relación que existe entre conflicto grupal y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

### **1.5. Justificación de la investigación**

El trabajo de investigación se justifica, entre otras cosas, por el hecho de que se emitieron 839 órdenes de inspección a empresas entre 2021 y 2022 por discriminación laboral en diversas áreas como sexo y género, indemnizaciones, acoso sexual e implementación de lactancia (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2022). Aun así, como se puede apreciar, estas cifras son alarmantes y a todas luces van en aumento.

Por otro lado, respecto al aporte práctico, con esta investigación se busca sentar las bases teóricas sobre la intensidad de relación que hay entre las referidas variables en el tiempo y espacio, que más adelante pueden servir como antecedentes para desarrollar otros estudios. Asimismo, a la fecha no se advierte de investigaciones en el que se hayan relacionado estas dos variables, de modo que hay aquí un vacío en el conocimiento.

Respecto a la utilidad metodológica, los instrumentos de investigación como: Escala de orientación de dominancia social y Escala de discriminación laboral, podrán servir para diagnosticar el estado de las variables en docentes de otras universidades.

En términos de valor social, la investigación brinda información extremadamente útil para los docentes universitarios, los trabajadores en general y especialmente los estudiantes y otras partes interesadas.

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

En el presente estudio se presentó las siguientes limitaciones: En el control y acceso de la muestra se vio una cierta dificultad porque fue complicado interrumpir las labores académicas de los docentes para poder recoger los datos de la Escala de dominancia social y la Escala de discriminación laboral. Por otro

lado, la escasa bibliografía en nuestro medio sobre dominancia social, sobre todo en la ciudad de Huancayo, generó la necesidad de recurrir a fuentes en otras bibliotecas del país.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de estudio

La discriminación laboral ha sido investigada en contextos internacionales, nacionales y locales, sus hallazgos y conclusiones permitirán que las discusiones sean más potentes en el presente estudio.

##### **A nivel internacional**

En España, De Lemus et al. (2008) estudiaron sobre *Activación automática de las dimensiones de competencia y sociabilidad en el caso de los estereotipos de género*. Su estudio les permitió concluir que, los estereotipos de género se manifiestan de manera significativa en la forma de percibir al hombre y a la mujer; llegándose inclusive a infravalorar el grado de competencia de la mujer, a pesar de que este resulte ser alto.

En España, Castillo (2011) en su trabajo de investigación referido a la *Discriminación de género y dominancia social*. revela que, al menos en algunos contextos, los elementos asociados con la relación de género, como la auto asignación de estereotipos y la identidad de género, son más relevantes que el



género mismo. Sin embargo, no se encontró que la posición social fuera un predictor importante de esta actitud.

Román et al. (2013) investigó sobre las *Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres*. Su muestra estuvo conformada por trabajadores de Sevilla, Andalucía y España. Los autores concluyen que, las empresas ejercen discriminación en su proceso de selección.

En Guatemala, López (2014) estudió acerca de la *Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras*. Ella descubre que el 44% de las mujeres no creen que sean discriminadas en el trabajo solo por ser secretarias; asimismo, les resultaría difícil avanzar a otros roles. Según el estudio, la mayor causa de discriminación laboral, según el 52% de las mujeres entrevistadas, es la falta de conocimiento sobre sus derechos y obligaciones laborales.

En Guatemala, Mutzus (2017) realizó un estudio acerca de *La discriminación escolar*. La autora concluye que, la discriminación se expresa en diversas formas y se hace visible cuando, los hombres hacen de menos a las mujeres o cuando se toman más en consideración la participación de los varones en las diferentes actividades. Ella señala, que lo interesante de su conclusión es que la discriminación se direcciona a las mujeres, debido a que a ellas se les discrimina más en comparación a los hombres.

Nuva (2019) en Colombia, estudio sobre la discriminación laboral en función a la edad y el género. Los resultados de su investigación documental le permitieron concluir que el trabajo no es percibido como una fuente de realización, sino como un motivo de frustración, ocasionados por el rechazo y la exclusión, a la que están sujetos los trabajadores colombianos. En consecuencia, los niveles de discriminación en ese país son aterradores, porque significa un trato

discriminatorio marcadamente negativo hacia ciertas personas, que, por su condición de género o edad, no son considerados para la ejecución de obras específicas.

En España, Saiz (2021) realizó un estudio referido a *la brecha laboral de las mujeres: efectos, implicaciones y factores moderadores*. Ella trabajó con una muestra de 702 trabajadores, entre varones y mujeres, cuyas edades fluctuaban entre los 18 y 65 años. Su estudio le permitió concluir que los roles de género, marcan las diferencias sociales. Esto implica, que las mujeres contratadas y con hijos, tienen un menor apoyo social; lo cual las conllevaría a ser excluidas.

Fierro y Ortiz (2022) investigaron sobre la *violencia laboral contra las mujeres del área de salud en la atención al COVID-19 en México*. Los autores, observaron un vínculo positivo y significativo que existe entre los estereotipos de género, el autoritarismo, la productividad diferenciada, la discriminación laboral y la corresponsabilidad en el desempeño laboral de las mujeres, entre otros descubrimientos en el campo de la salud.

### **A nivel nacional**

Galarza y Yamada (2009) investigaron acerca de la *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Su investigación los llevó a la conclusión de que existe evidencia estadística de discriminación racial, sexual y de apariencia física en el mercado laboral de Lima Metropolitana. En este contexto, los investigadores proponen que el gobierno peruano establezca objetivos progresivos para emplear a personas de grupos desatendidos que históricamente han enfrentado discriminación por su origen étnico, apariencia física o género.

Jacinto (2015) estudió sobre la discriminación racial y racista en la educación peruana, trabajó con 30 maestros de una institución educativa en Lima. Para la recolección de datos utilizó como instrumentos una encuesta estructurada y estandarizada, y una ficha de entrevista. El autor concluye que las formas de discriminación con mayor preponderancia son la racial y la cultural. Asimismo, concluye que la discriminación obedece a factores geográficos de residencia y diferencias socio económicas.

En Piura, Marchan (2018) investigó acerca de la situación socio-laboral de las personas con discapacidad. Trabajó con una muestra constituida por 140 personas con discapacidades mayores de 14 años. Recogió datos, utilizando un cuestionario estandarizado, administrado a través de una entrevista personal. Según sus hallazgos, la discapacidad es la variable clave que tiene un impacto negativo en las posibilidades de participación económica y social de las personas con discapacidad.

En Lima, Villacorta (2019) investigó sobre la percepción de la disparidad de género en docentes de educación superior. La autora empleó como instrumento la *Escala de Creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres*, el cual fue aplicado a 200 docentes, cuyas edades oscilaban entre 26 y 70 años. Sus hallazgos revelaron que, hombres y mujeres tienen diferentes percepciones del desequilibrio de género. Su trabajo de investigación, le permitió concluir entre otras cosas, que la discriminación laboral aún no ha sido superada por los docentes varones.

Aredo (2020) estudio acerca de la *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos*. Para el acopio de datos, empleó la guía de entrevista y el registro documental para recopilar datos de una muestra de 5 participantes del área. Sus hallazgos le permiten afirmar que aún existe

discriminación laboral femenina, la cual es producida por el molde masculino, provocando que las mujeres estén sujetas a la obediencia cuando ocupan puestos de mandos medios. La autora concluye que la discriminación laboral existe mas en las mujeres peruanas en comparación a los hombres y que ellos ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección.

### **A nivel local**

En Huancavelica, Cárdenas y De La Cruz (2021) estudiaron acerca de la discriminación salarial por género. En su investigación, observaron 1,088 hogares en Huancavelica, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) de 2019. Entre sus hallazgos, descubrieron que el ingreso laboral promedio de los hombres es de S/ 1.139, mientras que el de las mujeres es de S/ 734, una diferencia de 403 soles, lo que implica que por cada 1 sol que gana un hombre, una mujer gana 0,64 soles. Los investigadores, por otro lado, determinaron que ser mujer reduce en gran medida los ingresos totales y que los ingresos disminuyen drásticamente cuando una persona se muda a una región urbana.

Como puede notarse, el ejercicio de la discriminación laboral no es una problemática reciente, pero lo que llama la atención es que en la actualidad sigue evidenciándose de modo muy notorio en diversos sectores, posiblemente el contexto universitario no es ajeno a esta problemática. Ahora bien, es importante tener en cuenta que la universidad al ser una institución educativa del más alto nivel de formación educativa es la llamada a formar profesionales no solo capaces de desempeñarse como profesionales competentes sino también profesionales con valores y principios morales. De ser así, la brecha entre dominancia social y discriminación laboral se distanciaría.

Por otro lado, la dominancia social al ser una variable de reciente investigación, permitirá expresar en esta investigación su naturaleza y dinámica en escenarios internacionales y nacionales.

### **A nivel internacional**

En México, Zubieta et al. (2007) en su estudio referido a *Dominancia social, valores y posicionamiento ideológico en jóvenes universitarios* encontró que, “la orientación de dominancia social, se encuentra asociada positivamente a valores de dominio y logro, y negativamente a la generosidad y el universalismo”. Asimismo, esta orientación parece ser más agresiva en individuos con pensamiento ideológico enmarcado a la derecha. Por otro lado, el autor encontró que principalmente la edad y la carrera de estudio se convierten en probables factores que desencadenan la jerarquía de estatus social.

En México, Anja et al. (2014) estudiaron sobre la dominancia social y las actitudes hacia la discriminación. Entre otras cosas, las investigadoras concluyeron que, los varones presentan niveles más altos de dominancia social en comparación a las mujeres. Respecto a la edad y clases sociales, sus hallazgos las llevaron a la conclusión de que, las personas de mayor edad y los que proceden de clases sociales más altas, mostrarían niveles más altos de dominancia social, en comparación a los que provienen de clases sociales más bajas. Como resultado, las investigadoras estarían estableciendo la existencia de un vínculo potente entre el concepto abstracto de dominación social y la aceptación de la discriminación en la vida cotidiana.

Díaz (2017) en su tesis titulada sobre *Autoritarismo, dominancia social y orientación política en jóvenes universitarios de Medellín*, encuentra que existe una relación significativa entre el autoritarismo y las variables de

orientación política, estrato socioeconómico y el sexo. Su estudio le permitió concluir que los estudiantes presentan actitudes autoritarias.

Franco (2017). En su investigación referida a “El efecto de la empatía y de la orientación a la dominancia social, sobre las actitudes inclusivas de los estudiantes de magisterio y el profesorado de la comunidad valenciana”, concluye que profesores y estudiantes evidencian niveles altos en la dimensión de dominancia grupal y niveles bajos en la dimensión oposición a la igualdad. En tanto que, en la empatía, profesores y estudiantes mostraron niveles medios en empatía emocional y empatía cognitiva.

En ese mismo año Cuervo et al. (2017) estudiaron sobre los *Efectos de la orientación a la dominancia social sobre las actitudes ambientales de universitarios chilenos*. Los autores descubrieron que el dominio del grupo tenía un poder explicativo más fuerte sobre los sentimientos ambientales que la orientación política en las regresiones jerárquicas. Asimismo, ellos concluyen que “la orientación de dominancia social es una variable notable para medir la ideología política al mismo tiempo que proporciona nuevos matices para el análisis de las relaciones con las actitudes ambientales” (p.157).

En Colombia, Imhof et al. (2020) estudiaron acerca del *Análisis psicosocial del prejuicio hacia trabajadoras sexuales*. Los autores descubrieron que los elementos afectivos, conductuales y cognitivos del daño a las trabajadoras sexuales, son todos los aspectos conectados al problema del prejuicio. Su investigación los llevó a la conclusión de que aquellos que se consideran religiosos son los que tienen más prejuicios contra este grupo demográfico, y las personas que apoyan con más fuerza las causas de derecha son las que tienen más prejuicios contra estas empleadas.

## **A nivel nacional**

Espinosa et al. (2007) realizaron un estudio referido a los *Estereotipos, prejuicios y exclusión social en un país multiétnico: el caso peruano*. Su muestra incluyó a 81 limeños de clase media. En su estudio se utilizaron como instrumentos el Cuestionario de Actitudes Personales de Schwartz, que mide los valores individuales, la Escala de Autoritarismo de Derecha, la Escala de Orientación a la Dominación Social, la Escala de Estereotipos y la Escala de Identificación Étnica y Nivel de Valoración. Los autores concluyen que, la institucionalización de las prácticas de exclusión surge como un medio para mantener el dominio de los grupos dominantes, y que el prejuicio en el Perú se fundamenta en las relaciones de poder.

Cueto et al. (2014) investigaron sobre la Orientación a la dominancia y representaciones sociales de Estado mercado y política en estudiantes universitarios de Lima- Perú. Trabajaron con una muestra de 230 estudiantes cuyas edades estaban comprendidas entre 18 y 27 años. Emplearon la escala de orientación de dominancia social en versión español de Montes-Berges y Silva-Ferrero. Sus hallazgos permitieron a los investigadores inferir que los grupos menos dominantes exhiben mayores inclinaciones democráticas. Asimismo, afirman que el Perú es históricamente un país caracterizado por jerarquías sociales y desigualdades raciales, étnicas y económicas.

Castillo (2021) realizó un estudio sobre la *orientación a la dominancia social y justificación de la inequidad educativa*. El autor trabajó con un grupo de 90 jóvenes universitarios entre tercero y sexto semestre. Para la recolección de datos utilizó la “Escala de Justificación de la Inequidad Educativa en el Perú” y “La escala de orientación a la dominancia social”. Aunque existe una relación

estadísticamente significativa entre la orientación hacia la dominación social y la justificación de la inequidad educativa, el autor concluye que la formación académica y el género no siempre ejercen una influencia significativa que establezca las diferencias entre ambas variables.

A nivel local, no se encontró trabajos de investigación que involucre la variable del presente estudio.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Teorías y modelos de la discriminación laboral**

El trabajo de investigación se circunscribe en el marco de las siguientes teorías y modelos económicos:

#### **La teoría del rol social**

De acuerdo a Eagly et al. (2000) la teoría del rol social y la suposición estereotipada de que las mujeres son especialmente comunitarias y los hombres especialmente agentes tiene sus raíces en tres aspectos de la estructura social:

- a. El trabajo doméstico, se divide tradicionalmente entre hombres y mujeres. Es decir, el trabajo de los hombres se relaciona con puestos de poder y de alto estatus, mientras que las características expresivas o comunitarias de la mujer se asocian con el trabajo hogareño, las cuales son consideradas puestos de baja condición.
- b. La jerarquía de género, afirma que es más factible que los hombres ocupen puestos de nivel alto de estatus que las mujeres.
- c. La distribución por género de las ocupaciones masculinas y femeninas. Este argumento sostiene que la tradicional división del trabajo es causal para la aparición de estereotipos de género, los cuales procederían de la costumbre



de los destinatarios de observar a los hombres realizando trabajos remunerados y a las mujeres realizando tareas domésticas.

### **Teoría de la identidad social**

Según Tajfel (1982) una de las teorías más importantes de la Psicología Social es el concepto de Identidad Social, ya que facilita la comprensión de los procesos grupales. Según esta teoría, el sujeto desarrolla tanto una identidad social como una identidad personal como individuo solitario; es decir, una persona se cree similar a las personas que pertenecen al mismo grupo, pero también se siente distinta respecto de los miembros del grupo. Como resultado, existe una visión dual que relaciona las similitudes intragrupalas por un lado y la diferenciación de los miembros de otros grupos y categorías por el otro

Según Deschamps y Devos (1996) la identidad personal, se asocia con un sentido de distinción, con respecto a sus pares, mientras que, la identidad social se asocia con un sentido de semejanza con los demás. El sentido de pertenencia social presentado en forma de categoría social como: nacionalidad, religión, género, ocupación o inclinación política, según los autores, se internalizan y pueden ser un componente sustancial del autoconcepto de una persona. La idea fundamental de esta teoría es que las personas aprendan a disfrutar de su propia imagen y de esta manera construyan una identidad positiva sobre ellos mismos, para relacionarse de modo adecuado y respetuoso con los demás.

### **Teoría del gusto por la discriminación**

Becker (1995) intenta analizar las conductas de discriminación laboral teniendo en cuenta, entre otras cosas, la productividad y el punto de vista de los empresarios influyentes, quienes presentan prejuicios que se le hace difícil tolerar estar cerca de trabajadores que presentan características personales distintas a las

suyas, haciendo que afecten la productividad .En la misma línea, Rivera (2013) concluye que, si se determina que el empleador discrimina con frecuencia, esta decisión puede tener un impacto en la inclusión de trabajadores competentes e idóneos para el puesto, pero que pertenecen a grupos minoritarios que pueden ser discriminados en el futuro.

Como se puede observar esta teoría, entiende la discriminación laboral como un trato preferencial o un gusto que se da a un trabajador.

### **Teoría de discriminación estadística**

Esta teoría considera el desempeño y la productividad de los aspirantes, es decir, evalúa las características promedio de estas personas, teniendo en cuenta variables visibles a notar, como la raza o el sexo. Este hecho expone a la comunidad empresarial al riesgo considerable de elegir empleados con base a características generales y prejuicios intencionales. Esta hipótesis, en particular, establece la presencia de discriminación estadística cuando determinadas personas son calificadas en función de las características comunes del grupo al que pertenecen y no de los atributos específicos del individuo. (Cerro, 2016).

### **Teoría de la concentración: La segregación ocupacional**

Esta teoría de la discriminación demostró la existencia de barreras para algunos grupos de empleados hacia determinadas actividades en el campo laboral. Por ejemplo, cuando el empresario considera en primera instancia la mano de obra por un sexo en particular. Según esta teoría, el empleador juega un papel fundamental en la exclusión o segregación ocupacional, puesto que, muestra un cierto rechazo o desagrado entre los diferentes grupos de empleadores, lo que conlleva a excluirlos de diversas actividades al interno de la organización, convirtiéndolos de esta manera, en menos productivos. (Baquero et al.,2000).

Finalmente, esta segregación suele ser más intensa cuando estos empleados pertenecen a más de un grupo segregado, limitando su promoción e incorporación laboral y generando futuras consecuencias negativas como la percepción de menores ingresos, afectando su condición social y la de sus familiares. (Calderón; 2016).

### **Teoría de la desigualdad entre los géneros**

Los actores de estos puntos de vista explican la disparidad de género como algo que generalmente mantiene la sociedad. Él describe los postulados actuales de la siguiente manera:

- a. Los hombres y las mujeres no solo se ubican de manera diferente en la sociedad, sino que también reciben un trato dispar. Las mujeres, en particular, son las que más se ven perjudicadas, puesto que tienen menos recursos materiales, posición social, autoridad y oportunidades de participación propia que los hombres en posiciones sociales comparables.
- b. Esta discrepancia es causada por la forma en que se organiza la sociedad, más allá de las diferencias de carácter biológico o de personalidad entre hombres y mujeres; Si bien los seres humanos individuales pueden diferir en perfiles de habilidades y rasgos, hay que entender que ningún modelo de mecanismo evolutivo relevante distingue entre los sexos. Todas las teorías de la desigualdad suponen que tanto hombres como mujeres responderán mejor a estructuras y situaciones sociales más igualitarias. (Kabeer, 1994).

### **Modelo del poder de mercado.**

Robinson (1933) precisa que el género es uno de los factores que ocasiona la discriminación laboral. Concretamente, este modelo considera la oferta laboral en función al género, es decir, que a pesar de que hombres y mujeres sean

igualmente productivos, el empleador pagará remuneraciones más bajas a las mujeres, basándose en la falsa idea de que ellas a diferencia de los varones poseen una curva de oferta laboral menos favorable, razón por lo que explicaría la remuneración de los salarios más bajos.

### **Discriminación**

La palabra "discriminación", tal cual como se define en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se refiere a cualquier distinción, restricción, exclusión o preferencia basada en razones específicas, como el color, la raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política u otra naturaleza, posición económica, origen, nacimiento o cualquier otra condición social, con la intención de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de dichos derechos. (Comité de Derechos Humanos, 1989).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2000) “la discriminación puede observarse en el empleo en contextos muy diferentes - desde los altos edificios de oficinas hasta las aldeas rurales y revestir formas muy variadas Puede afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo, o porque su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión, u opiniones políticas difieren de las de los demás”.

### **Tipos de discriminación**

Stavenhagen (2002) postula cuatro tipos de discriminación que a continuación se detallan:

- a. **Discriminación legal.** Ocurre cuando el mecanismo de discriminación se constituye por la ausencia de leyes o pronunciamientos favorables que aseguren y desarrollen el pleno goce de los derechos humanos por parte de la comunidad históricamente marginada.

- b. **Discriminación interpersonal.** Se manifiesta en actitudes y comportamientos de repudio y segregación hacia determinadas personas.
- c. **Discriminación institucional.** Se muestra como un sesgo perjudicial hacia una población específica, a menudo mujeres y ancianos.
- d. **Discriminación estructural.** Sirve de fundamento a los mecanismos históricos señalados anteriormente. Una discriminación estructural ha sido la exclusión de los recursos económicos, políticos e institucionales necesarios para vivir en condiciones justas y equitativas.

### **Tipos de discriminación en el contexto laboral**

Según Baquero et al. (2000) uno de los temas centrales que abordan las normas y tratados laborales actuales es la discriminación laboral, que busca evitar ofrecer un trato preferencial a un grupo de trabajadores.

La discriminación en el ámbito laboral, según Arrow (1973), se puede clasificar en dos tipos:

- a. **Discriminación basada en estadísticas.** Se basa en llenar información sobre una persona, tomando en cuenta ciertos rasgos como raza, origen, religión, entre otros, para atribuirle otros atributos no visibles como el desempeño laboral.
- b. **Discriminación por gusto.** Ocurre cuando los empleadores aumentan de manera caprichosa y poco racional la segregación de una relación laboral con las personas a las que discriminan.

### **Clases de discriminación**

Melgar (2011) refiere que existen varios tipos de discriminación, entre ellos:

- a. **Racismo.** Es un concepto basado en prejuicios basados en las razas humanas, que ofrecen distinciones biológicas que justifican reacciones dominantes, así como conductas de rechazo y agresividad que suelen ir acompañadas de xenofobia
- b. **Discriminación contra los discapacitados y enfermos.** Las personas con discapacidades pueden tener dificultades con tareas que otros consideran completamente normales.
- c. **Discriminación basada en la clase socioeconómica.** La clase social se caracteriza típicamente como un conjunto de personas que comparten situaciones similares en el mundo laboral; esto simboliza que los estratos sociales tienen un camino diferente y a menudo desigual a los derechos, beneficios y oportunidades.
- d. **Discriminación a mujeres.** El machismo es un prejuicio de carácter masculino dominante. El individuo educado en la cultura machista aprecia y admira lo masculino tanto física como intelectualmente.

Según Stavenhagen (2002) existen dos tipos de discriminación en el lugar de trabajo:

- a. **La discriminación directa.** Se basa en suposiciones y conceptos erróneos. Ocurre cuando la legislación, las normas o las políticas corporativas excluyen explícitamente a algunos empleados a partir de sus características como: el género, las creencias políticas, la edad o el estado civil.
- b. **La discriminación indirecta.** Es más sutil, pero tiene las mismas consecuencias negativas que la discriminación directa. La discriminación indirecta, se distingue por el hecho de que los requisitos y prácticas de calificación laboral parecen imparciales, pero cuando se aplican a la

comunidad, por igual a cada individuo, producen resultados fundamentalmente dispares según las circunstancias específicas de cada individuo.

### **Estereotipo de género femenino**

Son visiones sobre los roles tradicionales que deben tener y desarrollar hombres y mujeres en una comunidad o sociedad. Se piensa que la dama es instintiva, emocional, dependiente, enfática, ingenua, cariñosa, cooperativa, así como una partidaria y seguidora devota. (Etchegoyen, 2002).

### **Estereotipo de género masculino**

Por ser varón, cree que todas las siguientes características funcionan en él y son las más apropiadas para nombrar: competitivo, lógico, racional, agresivo, independienye, estratega, líder y conquistador de decisiones. (Etchegoyen et al, 2002).

### **Igualdad de trato**

De acuerdo a Montalvo (2007) la igualdad de trato implica que hombres y mujeres tienen el mismo derecho al trabajo en las mismas condiciones, independientemente de la edad, clase social, cargo, estado civil, número de hijos u otras variables. Esto implica respeto por la dignidad de la persona.

### **Relación de trabajo**

Las relaciones trabajo son el vínculo que se establece entre la empresa y el trabajador, el cual se materializa mediante la formalización del contrato de trabajo. El hecho de firmar un contrato supone la existencia de una relación laboral entre las partes. Por otra parte, las relaciones laborales dependen de la organización del trabajo y de las acciones de gestión de cada empleador. Las relaciones laborales sirven entre otras cosas, para garantizar el cumplimiento de

los principios la cooperación empresarial mutua; y se basan en dos principios fundamentales: la voluntad e igualdad de las partes y el respeto mutuo de sus puestos. (Larrosa, 2022).

### **Distinción de trato**

Urrutia (2009) manifiesta que la distinción del trato, hace referencia al trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo de personas, en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias, tales como la cultura, el género, la edad o la clase social, la religión, opinión política, sexo, entre otros.

### **2.2.2. Teorías sobre la dominancia social**

#### **Teoría de dominancia social**

La teoría de la Dominancia Social de acuerdo a Sidanius y Pratto (1999) postula que “la discriminación grupal tiende a ser sistemática porque las ideologías sociales ayudan a coordinar las acciones de instituciones e individuos. La aceptación de ideologías que legitiman la desigualdad está en parte determinada por el deseo general de los individuos de dominación de unos grupos sobre otros”. (p. 47). Los autores, también manifiestan que esta teoría sugiere tres tipos de clasificaciones de jerarquías sociales: asignadas caprichosamente, basadas en la edad y basadas en el género.

Años más tarde Sinadius et al. (2004) afirman que, de acuerdo con la teoría de la dominación social, las instituciones que tienen el poder de fundar, mantener y regenerar ideologías que originan jerarquías sociales, son responsables de sostener la discriminación.

Ahora bien, desde la perspectiva de las sociedades con estabilidad económica y enmarcado en la Teoría de la Dominancia Social, Pratto et al. (2006)



afirma que en estas sociedades se puede observar tres diferentes sistemas de jerarquías basada en grupos:

1. Un plan basado en la edad. donde los mayores ejercen mucha más autoridad social que los niños.
2. Un sistema basado en el género, donde los hombres tienen excesiva autoridad política, social y militar sobre las mujeres.
3. Un sistema basado en distinciones sociales, en el cual los grupos se definen en base al poder de estatus, poder o nacionalidad.

En síntesis, esta teoría postula que las sociedades le restan importancia al conflicto grupal. Por tanto, genera la superioridad de un grupo sobre los otros, dando origen de esta manera a las jerarquías sociales, la desigualdad, la discriminación, entre otros.

Por su parte, Castillo y Montes (2008) sostienen que, la premisa básica de esta teoría fortalece las jerarquías y promueven menor igualdad social.

### **Niveles de orientación de la dominancia social**

Los niveles de orientación social, según Sinadius et al (1999), responden a cambios tanto transitorios como crónicos en la impresión del poder social entre los grupos sociales destacados. Debido a sus visiones preferidas en el orden social, los individuos de los grupos dominantes tienen niveles más altos de dominio social que los miembros de los grupos inferiores. Según Levin (2004) a medida que la posición de un grupo cambia en el entorno intergrupal, también lo hacen los niveles de orientación. Es decir, más que ser un rasgo fijo, la inclinación de uno por la desigualdad social basada en el grupo está condicionada a cómo uno construye su entorno social. Por otro lado, revela un alto grado de consistencia transcultural, es decir; las personas que tienen una alta orientación en un escenario

intergrupales tienen más probabilidades de tener una alta orientación en otras situaciones.

### **El prejuicio**

Es un fenómeno intergrupales que se orienta negativamente hacia el objeto del prejuicio y puede conllevar conductas negativas como la evasión o la hostilidad, es sesgado y sobre generalizador y es una actitud. De igual forma, el prejuicio activa procesos cognitivos que sirven de base para su surgimiento y manifestación.

Años más tarde, Allport (1954) y Duckitt (1992) definen el prejuicio como el antagonismo basado en una generalización rígida y errónea que se puede sentir o expresar, dirigido a un grupo como un todo o a un individuo como miembro de un colectivo. Para decirlo de otra manera, el prejuicio es la tendencia a reaccionar adversamente a cualquier grupo que no sea el propio

### **Jerarquías sociales**

Janne y Walrus (1962) afirman que cada cultura tiene varias jerarquías sociales, y dependiendo de los criterios utilizados para ubicar a los individuos y grupos dentro de una sociedad, se proporcionará un análisis vertical (estructuración social) u horizontal (estratificación social). Por tanto, si se utiliza el criterio de jerarquía de estatus, se evidenciará en su análisis horizontal. Las situaciones de vida y las comunidades de vida se funden ahora en nuestra sociedad de clases, los fenómenos de estratificación con los de estructura, las clases sociales con los de grupos sociales. Como resultado, cada cultura desarrolla su propio conjunto de jerarquías sociales para identificarse.

Según Ball et al. (2001), el estatus social se refiere al lugar de un individuo en la jerarquía social, así como el decoro, el prestigio y el respeto en una

dimensión o campo relevante. Por su parte Bshary et al. (2014) señalan que la mayoría de las especies tienen jerarquías sociales, que sirven como elemento organizador de colectivos sociales. Sapolsky informó el mismo año que la posición social era un poderoso predictor de bienestar, morbilidad y supervivencia.

### **Tipos de jerarquía social**

Dupréel (1948) señala dos tipos de jerarquía social que a continuación se presentan:

1. Jerarquía social que es objetiva. Es la clasificación de individuos y grupos desarrollada y aceptada por el público.
2. Jerarquía social que es subjetiva. Comprende todos los juicios de valor que determinan si una persona o un grupo es igual o superior, abstracción creada a partir de la clasificación objetiva que prevalece en la opinión mayoritaria o en las instituciones.

De acuerdo con lo dicho, un grupo de individuos relacionados por una comunidad de roles adopta una determinada conducta porque ocupan una determinada posición en una jerarquía social.

### **Factores, causas y tipos de conflicto**

Galtung (1998) enumera tres elementos que favorecen la aparición de un conflicto y a la vez que facilitan las condiciones necesarias para su comisión.

- a. **Culturales.** Son todas las expresiones que tienden a legitimar la violencia; estos factores se expresan a través del machismo, la competitividad, la xenofobia, entre otros, que contribuyen a la violencia cultural.
- b. **Estructurales.** Son las variables condicionantes que vinculan las inequidades, la falta de imparcialidad, la explotación, etc., y están

relacionadas con la existencia de un sistema social violento en sí mismo; por ejemplo, una condena injusta sería tal violencia.

- c. **De comportamiento.** Son el resultado de causas culturales y estructurales y se manifiestan como agresiones físicas o verbales o, por el contrario, conductas de diálogo sosegado que promueven la comprensión y el respeto.

### **Causas del conflicto**

Torrego (2002) afirma que no sólo son de lamentar los hechos violentos, sino también la cultura que los ha sostenido y profundizado. Entre las causas que menciona están las siguientes:

- a. **Restricciones de recursos.** La causa más común de conflicto es la falta de recursos materiales, que también es la más fácil de abordar.
- b. **Cuestiones psicológicas.** Se caracterizan por la falta de confianza en sí mismos y autoestima, problemas para conectarse y relacionarse con los demás y falta de control emocional.
- c. Cuestiones relativas a los valores culturales y familiares.

### **Tipos de conflictos**

Moore (1995) presenta la siguiente clasificación de los conflictos:

- a. **De relación y comunicación.** Son causados por fuertes emociones negativas, puntos de vista erróneos o ideas preconcebidas, o una falla en la comunicación entre las partes, lo que resulta en confrontaciones poco realistas, innecesarias o falsas.
- b. **Inconsistencias en la información.** Se producen por la falta de información necesaria para tomar decisiones informadas, lo que hace que el escenario se interprete de forma diferente o no se le dé la misma importancia.

- c. **Conflictos de intereses.** Están causados o se ve que son causados por la rivalidad entre deseos en conflicto, relacionados con preocupaciones sustantivas (dinero, recursos físicos, tiempo, etc.), procedimentales (respecto a cómo debe abordarse la disputa) y psicológicas (percepciones de familiaridad, deseo de advertir y respetar).
- d. **Conflictos de valores.** Esto ocurre cuando se intenta reconciliar sistemas de creencias contradictorias.
- e. **Conflictos estructurales o de roles.** Son causados por sistemas restrictivos de relaciones humanas, definición de roles, poder, autoridad, patrones dañinos de conducta, control desigual, limitaciones de tiempo en los sistemas organizacionales, etc.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Dominancia social**

La dominación social, es un rasgo de personalidad que determina las actitudes hacia ciertas cuestiones políticas; es también la razón por la que determinados colectivos rechazan las iniciativas de acción positiva que pretenden crear vínculos sociales de igualdad. Estas métricas incluyen la aceptación de programas que asisten a grupos minoritarios con el objetivo de integrarlos a la sociedad. (Sidanius y Pratto, 1998).

#### **Orientación a la dominancia social**

De acuerdo a Pratto et al. (1994) la orientación a la dominancia social es “Una variable de personalidad dentro de la Teoría de la Dominancia Social que mide la tendencia de las personas a preferir relaciones jerárquicas entre los grupos y a desear que el propio grupo de pertenencia sea superior con respecto a los otros grupos”. (p. 75).

Por otro lado, la orientación de dominación social, se puede definir como el grado en que se desea que el grupo al que se pertenece, someta y sea superior a otros grupos. (Zubieta et al. 2007).

### **Discriminación.**

Según Mack (2005) “Discriminación es toda acción u omisión que hace distinción o exclusión, o limitación o preferencia, entre dos o más personas o grupos de personas por motivos de raza, color sexo, idioma, religión, opinión política, preferencia sexual, tradición, origen o posición económica.” (p. 21). Por su lado, Caal (2006) define la discriminación como “separar, distinguir o diferenciar una cosa de otra” o “dar un trato de inferioridad a una persona o comunidad por razones raciales, religiosas, políticas, económicas u otras”. (p. 42) Esto sugeriría que los lugares de trabajo deben contar con procedimientos de igualdad laboral que promuevan el desarrollo integral de los trabajadores.

### **Discriminación laboral**

La discriminación laboral se refiere a juicios laborales negativos basados principalmente en su origen, en lugar de considerar la idoneidad y experticia directamente relevante para el puesto laboral del empleado. (Reitz, 2001).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1960) OIT, 1960), define la discriminación laboral como “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social” (p. 1).

### **Discriminación de género**

Hace alusión al trato disparate y desfavorable al que se enfrentan las personas como consecuencia de los estereotipos, valores y significados que se le

asignan al hecho biológico de ser mujer o hombre en una determinada sociedad. (Soto, 2011).

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre dominancia social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre dominancia social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre prejuicio y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica. tienden a ejercer discriminación laboral.

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre prejuicio y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre conflicto grupal y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Ho =No existe una relación estadísticamente significativa entre conflicto grupal y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

## 2.5. Identificación de variables

**Variable 1: Dominancia social.** Esta variable fue operacionalizada a partir de Henríquez et al. (2020), donde los 14 ítems previstos en el análisis psicométrico de la Escala Orientación hacia la Dominancia Social, sirvieron de base para estructurar y elaborar los 30 ítems del instrumento elaborado por la autora, de los cuales 10 ítems pertenecen a la dimensión de jerarquía social, los siguientes 10 ítems, corresponden a la dimensión prejuicios y los 10 ítems restantes a la dimensión conflicto grupal.

**Variable 2: Discriminación laboral.** Esta variable, se definió a partir de la normativa mexicana NMX-R-025-SCFi-2015, de la actual Constitución Política del Perú y de las contribuciones teóricas de diversos autores y reglamentos (NOM-025, 2015; Román et al, 2013; Montalvo, 2007; De Lemus et al., 2008). De los cuales, para el estudio, se estructuraron y elaboraron 22 reactivos o ítems; donde los primeros 11 ítems corresponden a la dimensión relación de trabajo y los 11 ítems restantes a la dimensión distinción social.



## 2.6. Definición Operacionalización de variables e indicadores

**Tabla 1:** Operacionalización de Variables

**TEMA: “Dominancia social y discriminación laboral en docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica”**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de evaluación
Dominancia social	Jerarquía de estatus social	1. Disculpa 2. Error 3. Diálogo y entendimiento 4. Apoyo 5. Cargos 6. Sexo 7. Estancamiento 8. Confianza 9. Débil	Escala tipo Likert
	Prejuicios	10. Objetivos 11. Trato 12. Saludo 13. Distanciamiento 14. Trabajo 15. Favores 16. Oportunidad 17. Criticar 18. Entorno 19. Límites	
	Conflicto grupal	20. Trabas	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>21. Acercamiento</li> <li>22. Grupos</li> <li>23. Desagrado</li> <li>24. Influencia</li> <li>25. Intereses</li> <li>26. Formación</li> <li>27. Procedencia</li> <li>28. Distinción</li> </ul>	
<p style="text-align: center;">Discriminación laboral</p>	<p style="text-align: center;">Distinción de trato</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Productividad</li> <li>2. Imparcialidad</li> <li>3. Sexo, raza, idioma</li> <li>4. Formación profesional</li> <li>5. Ascensos</li> <li>6. Cargos</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Escala tipo Likert</p>

	Relación de trabajo	<p>7. Inversión</p> <p>8. Designar cargos</p>	
		<p>9. Antigüedad</p> <p>10. Priorizar</p> <p>11. Beneficios</p> <p>12. Trato</p> <p>13. Oportunidades</p> <p>14. Diferencias</p>	

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

De acuerdo con los objetivos de esta investigación, se trata de un tipo de investigación aplicada, que se distingue por la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. Se caracteriza por su interés en la aplicación y consecuencias prácticas de los conocimientos.

#### **3.2. Nivel de investigación**

El presente estudio es de carácter correlacional, ya que evalúa el grado de asociación que puede existir entre las variables dominancia social y discriminación laboral.

#### **3.3. Método de investigación**

Se aplicó el método científico. De acuerdo a Hernández et al. (2014) es un método de investigación que se utiliza principalmente para generar conocimiento científico. De manera similar, los métodos de investigación deben fundamentarse en la experiencia y la medición, y deben adherirse a principios; esto incluye, por ejemplo, observación, medición, análisis de hipótesis y conclusión. Asimismo, se

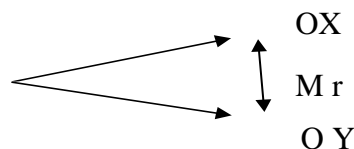
emplearon diversos procedimientos, los cuales corresponden a los métodos lógicos universales: sintético, inductivo, analítico, deductivo y descriptivo, este último, con la finalidad de obtener datos precisos sobre las variables en estudio, a partir de una observación atenta y un registro fiel de lo observado. El presente estudio no admite generalizaciones ni proyecciones.

De acuerdo a Sánchez, et al (1996) el método descriptivo dirige al investigador durante el método científico en la búsqueda de respuestas independientemente del por qué, es decir, este método significa monitorear sistemáticamente el asunto de estudio y categorizar la información que se obtiene.

### 3.4. Diseño de investigación

De acuerdo a la naturaleza del trabajo de investigación, le corresponde el diseño No experimental, De acuerdo a Kerlinger (1979). "La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". (p.116). De hecho, no hay estímulos o condiciones a los cuales se muestren los sujetos del estudio.

El diseño se representa mediante el siguiente diagrama:



Donde:

M: Muestra de docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica

O: Observación de ambas variables

X: Dominancia social

Y: Discriminación laboral

r: Coeficiente de correlación

### 3.5. Población y muestra

#### Población

Según Arias (2006) la población:

“Es un conjunto finito o infinito de elementos que tienen características comunes, cuyos hallazgos serán muy amplios. Esto queda limitado por el problema y los objetivos del estudio. (p.81)

En la presente investigación, la población estuvo constituida por todos los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, haciendo un total de 325 docentes.

<b>Facultad</b>	<b>Cantidad de docentes</b>
Administración	09
Ambiental y Sanitaria	20
Ciencias Humanas	26
Ciencias Ingeniería	49
Ciencias de la Educación	51
Ciencias de la Salud	08
Ciencias Empresariales	19
Contabilidad	09
Derecho y Ciencias Políticas	43
Economía	11
Enfermería	46
Obstetricia	26
Zootecnia	08
<b>Total</b>	<b>325</b>

## **Muestra**

Según Balestrini (1998) la muestra es:

“Un subconjunto de la población, constituido por una serie de sujetos seleccionados, cada uno de los cuales es considerado un elemento del universo. La muestra se obtiene con el fin de investigar las propiedades de una población a partir del conocimiento de sus características específicas”.

(p.130)

## **Diseño muestral**

Es No Probabilístico, puesto que, la elección de los miembros de estudio depende del criterio y accesibilidad del investigador (Hurtado, 2008).

La muestra se determinó por la técnica de accesibilidad, que es una técnica no aleatoria.

La muestra estuvo conformada por un total de 164 docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

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

La técnica empleada fue la observación indirecta y e instrumento fueron dos escalas tipo Likert, para evaluar la dominancia social y la discriminación laboral.

La escala de dominancia social, consideró 30 items de elaboración propia, para ser aplicada en un tiempo de 30 minutos, con preguntas ordenadas y sistematizadas y respuestas con alternativa múltiple para marcar con una “x”.

#### **Sus dimensiones son:**

D1: Jerarquía de estatus social (10 items).

D2: Conflicto grupal (10 items).

D3: Prejuicios (10 items)

**Descripción:** Se utilizó la escala de Likert en 5 niveles

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

**Pautas para interpretar la escala de dominancia social**

Niveles	Rango	Interpretación
Alto	112 -150	Nivel alto de dominancia social
Medio	71 - 111	Nivel medio de dominancia social
Bajo	30 - 70	Nivel bajo de dominancia social

La escala de discriminación laboral, contempló 22 items, para ser aplicada con una duración de 20 minutos; con preguntas ordenadas y sistematizadas y respuestas con alternativa múltiple para marcar con una “x”

**Sus dimensiones son:**

D1: Relación de trabajo (11 items)

D2: Distinción de trato (11 items)

**Descripción:** Se usó la escala de Likert en 5 niveles

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)



### Pautas para interpretar la escala de discriminación laboral

Niveles	Rango/valores	Interpretación
Alto	82 - 110	Nivel alto de discriminación laboral
Medio	52 - 81	Nivel medio de discriminación laboral
Bajo	22 - 51	Nivel bajo de discriminación laboral

Asimismo, ambos instrumentos fueron sometido a validez por medio de juicios de expertos, conformado por 5 profesionales expertos en el tema y que a continuación se detalla:

Nombres y apellidos del experto	Título profesional	Centro laboral	Nro. de DNI	Nro. de celular
Dra. Leda Javier Alva	Psicóloga	Universidad Continental	20092878	954871417
Dr. Jorge Luis Yangali Vargas	Pedagogía y Humanidades	UNCP	20055757	944897382
Dr. Oscar Cencia Crispín	Pedagogía y Humanidades. Especialidad: Ciencias Sociales e Historia.	UNCP	20076606	950898223
Dra. Livia Cristina Piñas Rivera	Licenciada en educación	UNE EPG	20026660	951480559
Dra. Nicole Púñez Lazo	Pedagogía y Humanidades. Especialidad: Ciencias Sociales e Historia.	UNCP	20120998	999934238

Y para la confiabilidad se usó la fórmula del Alfa de Cronbach. La escala para evaluar la dominancia social arrojó una fiabilidad de 0,893, siendo de fuerte fiabilidad. Asimismo, la escala para evaluar la discriminación laboral alcanzó una fiabilidad de 0,909 siendo también de alta fiabilidad; y como ambos instrumentos fueron mayores a 0.5 se concluyó que ambos instrumentos son altamente confiables.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

El propósito de la validez de un instrumento, demuestra si realmente se puede utilizar dicho instrumento.

**Validez del instrumento de dominancia social.** La técnica de Aiken fue utilizada para hallar la validez de contenido de la variable dominancia social. A continuación, se muestran los resultados:

**Tabla 2:** Interpretación de los coeficientes de correlación

Criterios		Nº de jueces	Acuerdos	V. Aiken	Descriptivo
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	5	5	1	Válido
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	5	5	1	Válido
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	5	5	1	Válido
4. Organización	Existe una organización lógica.	5	5	1	Válido
5. Suficiencia	Comprende los aspectos teóricos científicos.	5	5	1	Válido
6. Adecuación	Adecuado para valorar el	5	5	1	Válido
	constructo o variable a medir.				
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos.	5	5	1	Válido
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	5	5	1	Válido
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	5	5	1	Válido
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	5	5	1	Válido

**Fuente:** Elaboración propia.

El promedio del valor de Aiken es de 1. Por consiguiente, queda demostrado que los ítems y el instrumento del estudios son válidos.

**Validez del instrumento de la variable discriminación laboral.** La técnica de Aiken fue utilizada para hallar la validez de contenido de la variable discriminación laboral. A continuación, se muestran los resultados:

**Tabla 3:** Validez del instrumento de la variable discriminación laboral

Criterios		Nº de jueces	Acuerdos	V. Aiken	Descriptivo
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	5	5	1	Válido
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	5	5	1	Válido
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	5	5	1	Válido
4. Organización	Existe una organización lógica.	5	5	1	Válido
5. Suficiencia	Comprende los aspectos teóricos científicos.	5	5	1	Válido
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	5	5	1	Válido
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos.	5	5	1	Válido
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	5	5	1	Válido
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	5	5	1	Válido
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	5	5	1	Válido

**Fuente:** Elaboración propia.

El promedio del valor de Aiken es de 1. Por tanto, el instrumento resulta ser válido.

### Fiabilidad del instrumento dominancia social

**Tabla 4:** Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	69	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.893	30

Para hallar el valor de la fiabilidad del instrumento dominancia social, se consideró a una muestra conformada por 69 docentes universitarios de diversas universidades del país. En dicho instrumento se consideró 30 ítems considerando la escala de Likert. Seguidamente, los datos fueron procesados mediante el estadístico Alfa de Cronbach, de tal forma que el valor de la fiabilidad fue de 0,893, resultando ser de fuerte fiabilidad.

### Fiabilidad del instrumento discriminación laboral

**Tabla 5:** Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	69	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

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

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>909</b>	<b>22</b>

Para encontrar el valor de la fiabilidad del instrumento discriminación laboral, se trabajó con una muestra conformada integrada por 69 docentes universitarios de diferentes universidades del Perú, dicho instrumento estuvo conformada por 22 ítems considerando la escala de Likert. Después, los datos fueron tratados mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

El valor de la fiabilidad obtenida fue de 0,909, siendo de alta fiabilidad.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

El tratamiento y análisis de datos se llevaron a cabo a través de la técnica estadística, la misma que comprende los siguientes procedimientos:

- Construcción de una base de datos
- Organización de datos en tablas estadísticas
- Representación de datos a través de diagramas estadísticos
- Estimación de medidas de resumen
- Prueba de hipótesis con un 95% de confiabilidad.

Los estadísticos empleados en razón a las características del trabajo de investigación, son:

- Distribución de frecuencia

La distribución de frecuencia consta de frecuencia absoluta ( $f_i$ ) y frecuencia relativa o porcentual ( $h_i$ ).

- Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Es quella prueba estadística que establece la correlación entre dos variables aleatorias continuas.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

El tratamiento estadístico de los datos conseguidos en esta investigación se trabajó a través del Programa Estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 22, que es un programa informático estadístico empleado comúnmente para investigaciones sociales.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

En el presente estudio, se puso en práctica los principios y valores éticos del investigador: autocontrol, coherencia, competencia, reserva, autenticidad, y humildad al reconocer las contribuciones de otros investigadores. Por otro lado, se tuvo en consideración que los sujetos de esta investigación; tienen derechos y deberes, los cuales se ven manifestados en *principios éticos y el código de conducta* de la American Psychological Association (2003); del cual se señala que los docentes fueron debidamente informados sobre la finalidad de la investigación y el tratamiento que se dará a los resultados de la investigación. Finalmente, el trabajo de investigación se realizó considerando el marco teórico de las variables en estudio.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

En esta investigación, se estudió la relación entre las variables descritas en el problema, objetivos e hipótesis de esta investigación. Para lo cual, se aplicaron dos escalas, una para evaluar el nivel de dominancia social y la otra para evaluar el nivel de discriminación laboral. Para el recojo de información, se elaboró en primera instancia, un formulario en línea, del cual se pudo obtener 48 respuestas. En segunda instancia se procedió a recoger los datos, a través de la entrega directa de los instrumentos a los sujetos de la muestra. De esta manera, la muestra quedó constituida por 164 sujetos.

Para la variable 1. Dominancia social, se consideraron tres dimensiones: Jerarquía de estatus social, que comprende 10 ítems. Prejuicios, que también comprende 10 ítems Conflicto grupal, que considera 10 ítems.

Para la variable 2. Discriminación laboral, se consideraron dos dimensiones: Distinción de trato que considera 11 ítems y Relación de trabajo que considera 11 ítems.



Una vez que se estableció la validez y la confiabilidad de los instrumentos, se continuo con la aplicación de los dos instrumentos a los 164 docentes universitarios que conformaron la muestra del estudio.

Los datos de los dos instrumentos de medición fueron procesados una vez adquiridos.

Se utilizaron estadísticas descriptivas y correlacionales para examinar e interpretar los hallazgos. Posteriormente, se redactó el informe final de la investigación.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

Se presentan a continuación, los resultados obtenidos con sus respectivos análisis e interpretaciones.

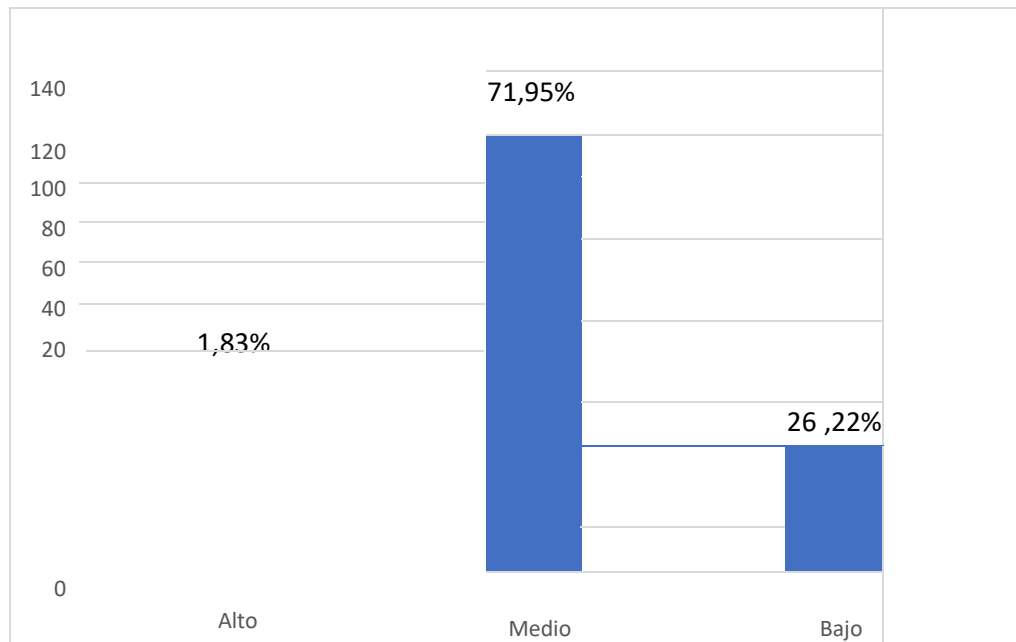
##### **Análisis descriptivo de la variable X dominancia social:**

Frecuencia y porcentaje de la variable dominancia social de los docentes universitarios de Huancavelica.

**Tabla 6:** Nivel de dominancia social

Niveles	fi	hi
Alto (112 – 150)	3	1,83
Medio (71 – 111)	118	71,95
bajo (30 – 70)	43	26,22
Total	164	100,00

**Figura 1:** Distribución porcentual del nivel de dominancia social



Nota. Se clasifica la dominancia social en tres niveles: alto, medio y bajo, de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 6.

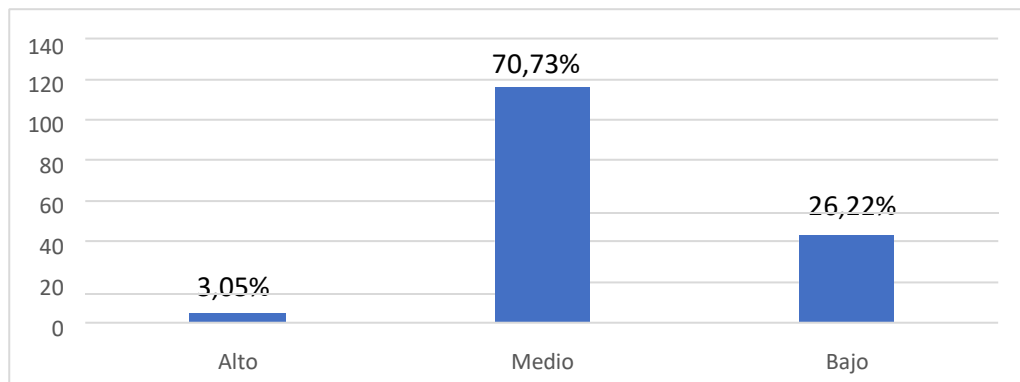
Con respecto al análisis del nivel de dominancia social de los docentes de la universidad de Huancavelica, se observa que el 1,83% de los docentes presentan un nivel alto, mientras que el 71,95% de los docentes presentan un nivel medio, en tanto que el 26,22% de los docentes muestran un nivel bajo.

### **Frecuencia y porcentaje de la dimensión jerarquía de estatus social de los docentes universitarios de Huancavelica**

**Tabla 7:** Nivel de jerarquía social

Niveles	fi	hi
Alto (38 – 50)	5	3,05
Medio (24 – 37)	116	70,73
Bajo (10 – 23)	43	26,22
Total	164	100,00

**Figura 2:** Distribución porcentual del nivel de jerarquía social



Nota. Se clasifica la jerarquía social en tres niveles: alto, medio y bajo, de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 7.

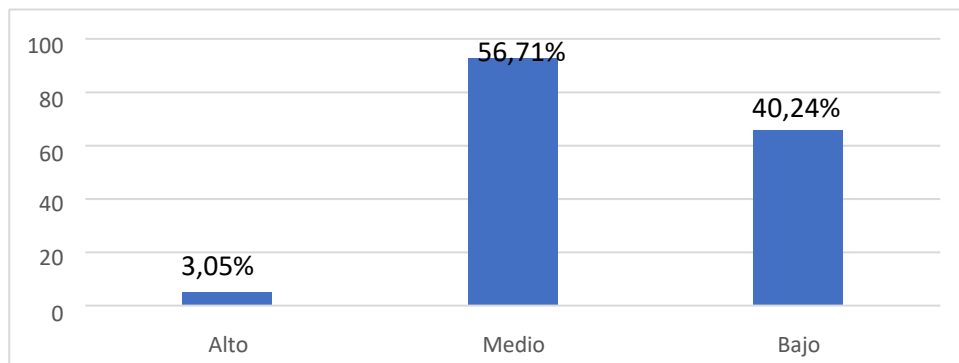
Con respecto al análisis del nivel de jerarquía de estatus social de los docentes universitarios de Huancavelica, se observa que el mayor porcentaje de ellos presentan un nivel medio, ascendente al 70,73%; seguido del nivel bajo con un 26,22% y el 3,05% de los docentes, presentan un nivel alto de jerarquía de estatus social.

**Frecuencia y porcentaje de la dimensión prejuicios de los docentes universitarios de Huancavelica.**

**Tabla 8:** Nivel de prejuicios

Niveles	fi	hi
Alto (38 – 50)	5	3,05
Medio (24 – 37)	93	56,71
Bajo (10 – 23)	66	40,24
Total	164	100,00

**Figura 3:** Distribución porcentual del nivel de prejuicios



Nota. Se clasifica los prejuicios en tres niveles: alto, medio y bajo, de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 8.

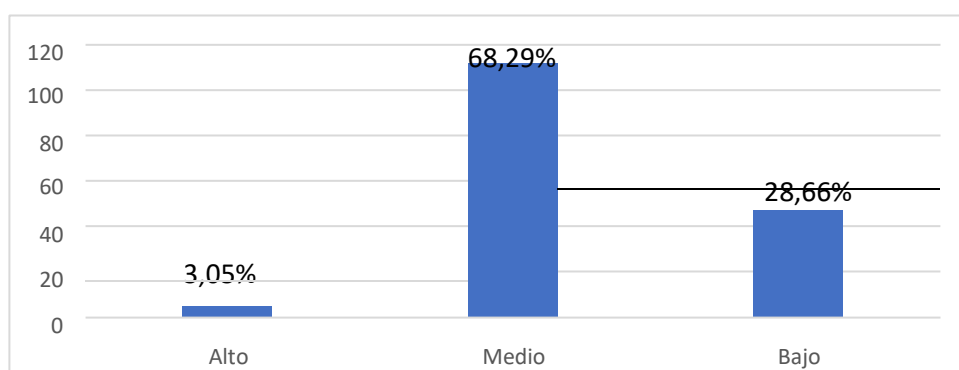
En la tabla se observa que el 3,05% de los docentes muestran un nivel alto de prejuicios, mientras que en el 56,71% de los docentes predominan el nivel medio y el 40,24% de los docentes presentan un nivel bajo.

**Frecuencia y porcentaje de la dimensión conflicto grupal de los docentes universitarios de Huancavelica.**

**Tabla 9:** Nivel de conflicto grupal

Niveles	fi	hi
Alto (38 – 50)	5	3,05
Medio (24 – 37)	112	68,29
Bajo (10 – 23)	47	28,66
Total	164	100,00

**Figura 4:** Distribución porcentual del nivel de conflicto grupal



**Nota.** Se clasifica el conflicto grupal en tres niveles: alto, medio y bajo, de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla.

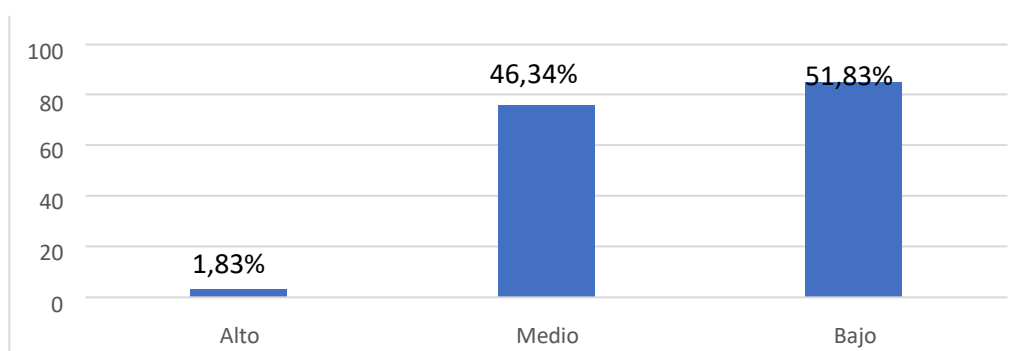
Con respecto al nivel de conflicto grupal de los docentes universitarios de Huancavelica, se observa que el 3,05% de los docentes expresan tener un nivel alto de conflicto grupal, mientras que el 68,29% de los docentes presentan un nivel medio y el 28,66% considera tener un nivel bajo.

### **Frecuencia y porcentaje de la variable discriminación laboral de los docentes universitarios de Huancavelica.**

**Tabla 10:** Nivel de discriminación laboral

Niveles	fi	hi
Alto (82 – 110)	3	1,83
Medio (52 – 81)	76	46,34
Bajo (22 – 51)	85	51,83
Total	164	100,00

**Figura 5:** Distribución porcentual del nivel de discriminación laboral



**Nota.** Se clasifica la discriminación laboral en tres niveles: alto, medio y bajo, de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 10.

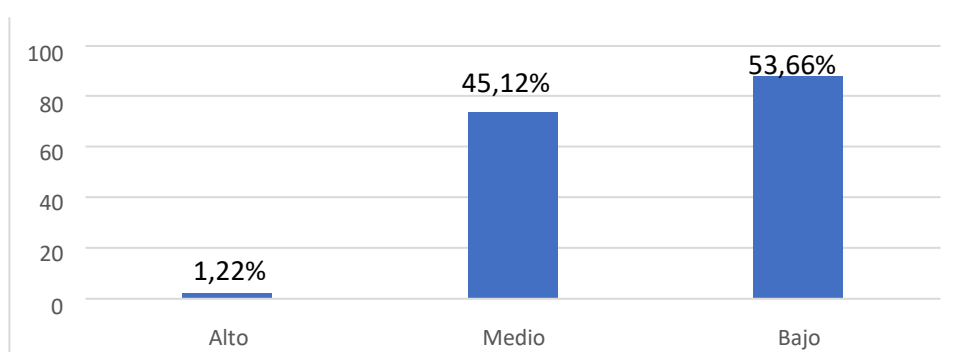
Con respecto al nivel de discriminación laboral de los docentes universitarios de Huancavelica, se observa que el 1,83% de los docentes muestran un nivel alto, mientras que el 46,34% presentan un nivel medio y un 51,83% de los docentes revelan un nivel bajo de discriminación laboral.

**Frecuencia y porcentaje de la dimensión relación de trabajo de los docentes universitarios de Huancavelica.**

**Tabla 11:** Nivel de relación de trabajo

Niveles	fi	hi
Alto (41 – 55)	2	1,22
Medio (26 – 40)	74	45,12
Bajo (11 – 25)	88	53,66
Total	164	100,00

**Figura 6:** Distribución porcentual del nivel de relación de trabajo



**Nota.** Se clasifica la relación de trabajo en tres niveles: alto, medio y bajo, de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 11.

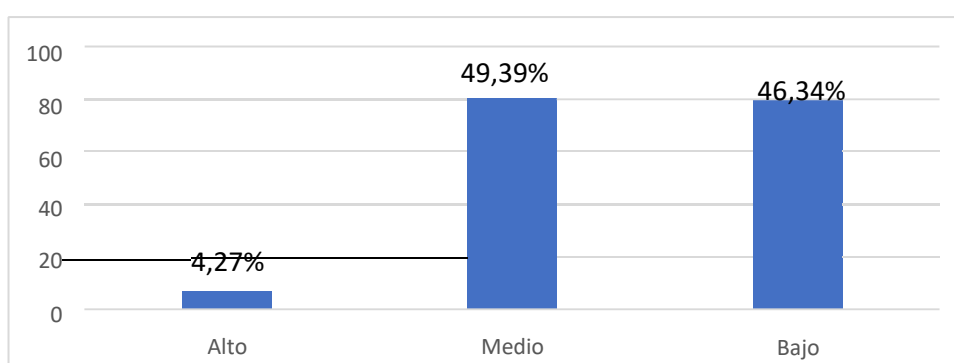
En la tabla se observa que los docentes universitarios de Huancavelica, presentan un nivel alto de relación de trabajo, ascendente al 1,22%, mientras que el 45,12% de los docentes considera tener un nivel medio y el 53,66% presentan un nivel bajo de relación de trabajo.

## Frecuencia y porcentaje de la dimensión distinción de trato de los docentes universitarios de Huancavelica.

**Tabla 12:** Nivel de distinción de trato

Niveles	fi	hi
Alto (41 – 55)	7	4,27
Medio (26 – 40)	81	49,39
Bajo (11 – 25)	76	46,34
Total	164	100,00

**Figura 7:** Distribución porcentual del nivel de distinción de trato



**Nota.** Se clasifica la distinción de trato en tres niveles: alto, medio y bajo, de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 12.

Con respecto al nivel de distinción de trato de los docentes universitarios de Huancavelica, se observa que el 4,27% de los docentes presentan un nivel alto, mientras que en un 49,39% predomina el nivel medio y el 46,34% de los docentes considera que tiene un nivel bajo de distinción de trato.

### 4.3. Prueba de hipótesis

Relación entre dominancia social y discriminación laboral en docentes universitarios de Huancavelica

**a) Hipótesis operacional**

Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre dominancia social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre dominancia social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

**b) Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$

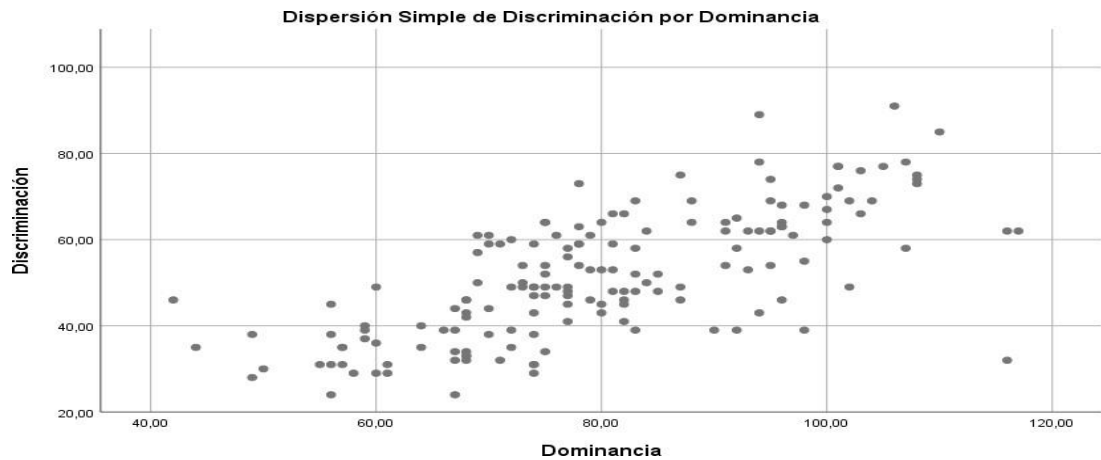
**c) Correlación entre dominancia social y discriminación laboral**

**Tabla 13:** Coeficiente de relación entre dominancia social y discriminación laboral

			<b>Dominancia</b>	<b>Discriminación</b>
Rho de Spearman	Dominancia	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Discriminación	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				



**Figura 8:** Dominancia social y discriminación laboral



**Nota.** Elaboración a partir del coeficiente de relación entre dominancia social y discriminación laboral

**d) Interpretación del coeficiente de correlación**

**Tabla 14:** Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

**Nota:** Tomado de Carcausto y Guillen

**Interpretación:**

n = 164

$r_s$  calculada = 0,727

El valor de correlación a nivel de la muestra es de 0,727, siendo una correlación alta y positiva, a su vez como p valor es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ), en consecuencia se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se admite la hipótesis alterna ( $H_1$ ), lo que significa que existe suficiente evidencia para sostener la afirmación de una correlación alta estadísticamente significativa entre

dominancia social y discriminación laboral en docentes universitarios de Huancavelica.

**Relación entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral en docentes universitarios de Huancavelica**

**a) Hipótesis operacional**

Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

**b) Nivel de significancia**

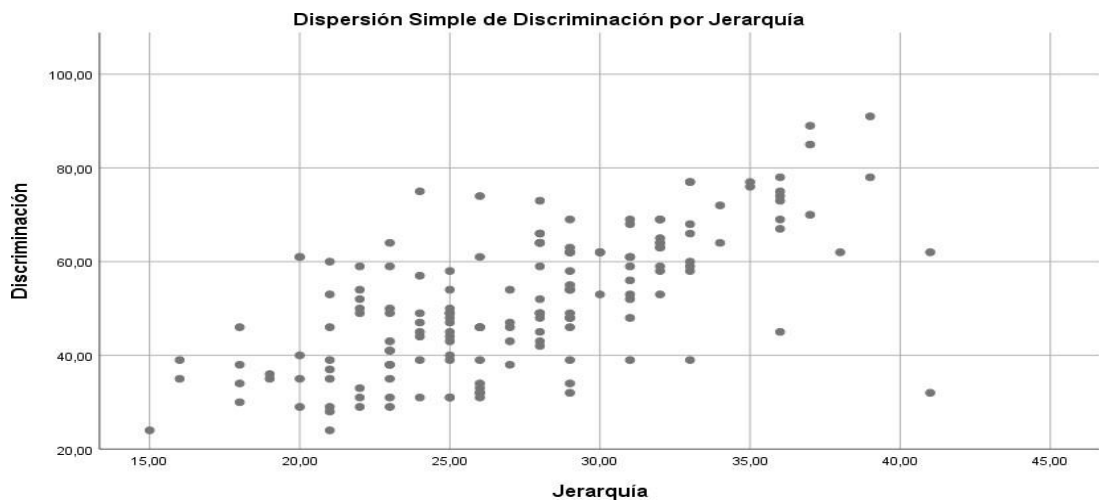
$$\alpha = 0,05$$

**c) Correlación entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral**

**Tabla 15:** Coeficiente de relación entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral

Correlaciones					
				Jerarquía	Discriminación
Rho de Spearman	Jerarquía	Coefficiente de correlación		1,000	,648**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		164	164
	Discriminación	Coefficiente de correlación		,648**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		164	164
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).					

**Figura 9:** Jerarquía de estatus social y discriminación laboral



**Nota.** Elaboración a partir del coeficiente de relación entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral

**d) Interpretación del coeficiente de correlación**

**Tabla 16:** Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

**Nota:** Tomado de Carcausto y Guillen

**Interpretación:**

n = 164

$r_s$  calculada = 0,648

El valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, es de 0,648, siendo una correlación moderada y positiva, a su vez como p valor es menor que Alfa (  $p= 0.000 < \alpha = 0.05$  ), en consecuencia, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ), y

se acepta la hipótesis alterna (Hi), lo que significa que existe suficiente evidencia para sostener la afirmación de una correlación moderada estadísticamente significativa entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral en docentes universitarios de Huancavelica.

**Relación entre prejuicios y discriminación laboral en docentes universitarios de Huancavelica**

**a) Hipótesis operacional**

Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre prejuicio y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica. tienden a ejercer discriminación laboral.

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre prejuicio y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

**b) Nivel de significancia**

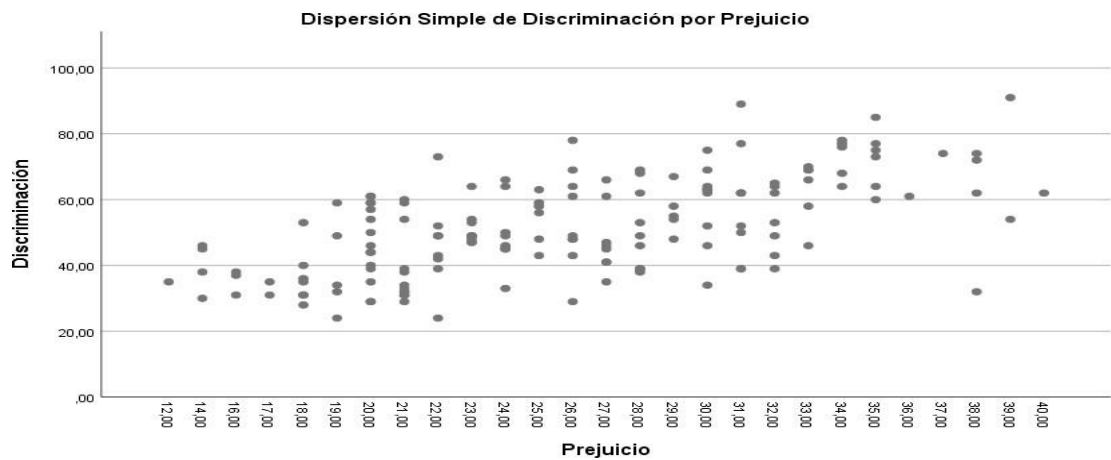
$\alpha = 0,05$

**c) Correlación entre prejuicios y discriminación laboral**

**Tabla 17:** Coeficiente de relación entre prejuicios y discriminación laboral

Correlaciones				
			Prejuicio	Discriminación
Rho de Spearman	Prejuicio	Coefficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Discriminación	Coefficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Figura 10:** Dimensión prejuicios y discriminación laboral



**Nota.** Elaborado a partir del coeficiente de relación entre prejuicios y discriminación laboral.

**d) Interpretación del coeficiente de correlación**

**Tabla 18:** Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

**Interpretación:**

$n = 164$

$r_s$  calculada = 0,609

El valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, es de 0,609, siendo una correlación moderada y positiva, a su vez como p valor es menor que Alfa ( $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ ), en consecuencia, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), lo que significa que existe suficiente evidencia para sostener la afirmación de una correlación moderada estadísticamente

significativa entre la dimensión prejuicios y discriminación laboral en docentes universitarios de Huancavelica.

**Relación entre conflicto grupal y discriminación laboral en docentes universitarios de Huancavelica.**

**a) Hipótesis operacional**

Hi = Existe una relación estadísticamente significativa entre conflicto grupal y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre conflicto grupal y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

**b) Nivel de significancia**

$$\alpha = 0,05$$

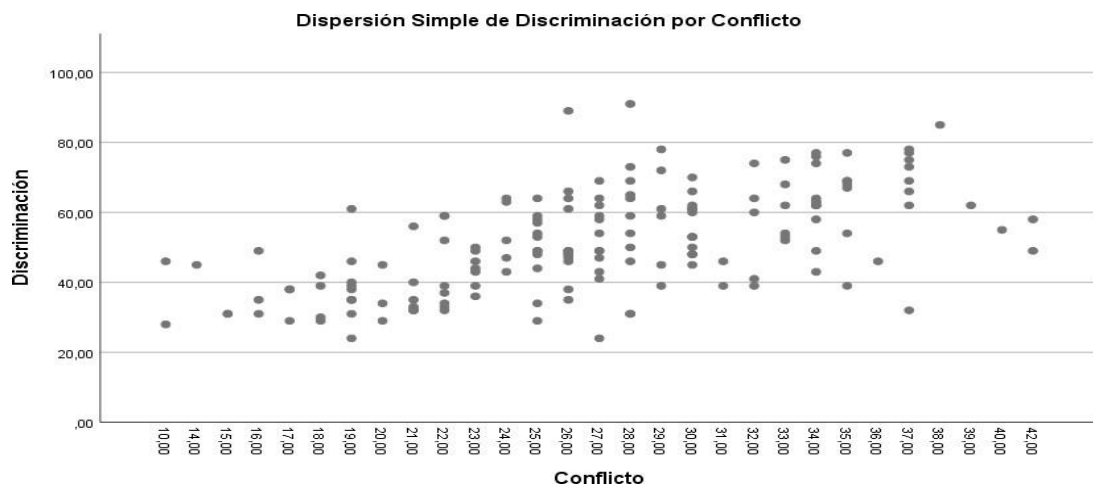
**c) Correlación entre conflicto grupal y discriminación laboral**

**Tabla 19:** Coeficiente de relación entre conflicto grupal y discriminación laboral

Correlaciones				
			Conflicto	Discriminación
Rho de Spearman	Conflicto	Coefficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Discriminación	Coefficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Nota.** Elaborado a partir del coeficiente de relación entre conflicto grupal y discriminación laboral.

**Figura 11:** Dimensión conflicto grupal y discriminación laboral



**Nota.** Elaborado a partir del coeficiente de relación entre conflicto grupal y discriminación laboral.

**d) Interpretación del coeficiente de correlación**

**Tabla 20:** Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

**Interpretación:**

n = 164

$r_s$  calculada = 0,620

El valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, es de 0,620, siendo una correlación moderada y positiva, a su vez como p valor es menor que Alfa ( $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que implica que existe evidencia suficiente para sustentar la afirmación de una correlación moderada

estadísticamente significativa entre la dimensión conflicto grupal y la discriminación laboral en docentes de la Universidad de Huancavelica.

#### **4.4. Discusión de Resultados**

Los resultados expuestos presentan el siguiente escenario: sólo el 26, 22% de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica presentan un nivel bajo de dominancia social, en tanto que el 1, 83% un nivel alto. Sin embargo, un 71,95% visibiliza un nivel medio (tabla 6). En una investigación se ha descrito que docentes y estudiantes muestran niveles altos de dominancia grupal (Franco et al. 2017). Ahora bien, cifras parecidas a las señaladas, se hallan cuando se analizan por separado los resultados de las dimensiones jerarquía de estatus social, prejuicios y conflicto grupal (tablas 7,8, y 9), lo que haría sospechar que, en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica al predominar un nivel medio de dominancia social se vería también fortalecido su nivel de jerarquía (Castillo y Montes et al. 2008). Por otro lado, en una investigación, realizada por Imhof et al. (2020) se encontró que mientras mayores niveles de autoritarismo presentan las personas, su nivel de prejuicio será mayor. Esto explicaría, la razón por la que un buen porcentaje de docentes presentan un nivel medio de prejuicio.

El análisis del nivel de discriminación laboral mostró que, los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica evidencian un nivel bajo de discriminación laboral (Tabla 10); el mismo contexto se presenta en el nivel de relación de trabajo (tabla 11), sin embargo, al revisar el nivel de distinción de trato en los docentes, el panorama varía ligeramente, puesto que, este se ubica en un nivel medio (tabla 12), pero que no alcanza ni a la mitad de docentes. Esto probablemente se deba, entre otras cosas, a que se atente contra los principios de



la relación de trabajo que señala Larrosa (2022), es decir, que la voluntad e igualdad de las partes, así como, el respeto mutuo del puesto de trabajo, del empleado se vea afectado. Asimismo, haría suponer que los vínculos establecidos en la relación de trabajo, son influenciados por el trato diferenciado a los docentes universitarios. Por lo que haría sospechar, que cuanto mayor sea el nivel de dominancia social en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, el nivel de relación de trabajo se vería seriamente afectado. Por tanto, la discriminación laboral se visibilizaría de modo notorio. Al respecto Nuva et al. (2019) en Colombia reportó que, en ese país la discriminación laboral es alarmante, puesto que, implica un marcado trato diferenciador negativo, hacia la condición de cierto grupo de personas que, por razón de su condición de sexo, o su circunstancia etaria, no se les considera para la asignación de determinados trabajos. De lo dicho se puede colegir que, si a los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica se les brinda un trato igualitario, sin duda, los niveles de discriminación laboral serían mucho más bajos.

Ahora bien, hay que entender que la discriminación se expresa de diferentes maneras, y se hace notorio cuando se evidencian ciertas actitudes, como: cuando el varón hace de menos a la mujer, cuando se presta más atención a los argumentos o propuestas de los varones (Mutzus et al. 2017).

Por otra parte, el análisis estadístico a puesto de manifiesto que existe razón suficiente para sustentar la afirmación de una correlación alta estadísticamente significativa, entre dominancia social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica (tabla 13). Esto significa que, a mayor nivel de dominancia social, mayor nivel de discriminación laboral. Al respecto Tajfel et al. (1982) manifiesta que, el individuo además de

adoptar una identidad personal, adopta también una identidad social; esto significa que el individuo se percibe semejante, pero también diferente a otros que pertenecen a su mismo grupo; ocasionando en él una doble visión que enlaza la similitud intragrupal y, por otro, la diferenciación entre los miembros de distintos grupos, o como señalaría Baquero et al. (2000) cuando precisa que la exclusión de ciertas tareas o actividades a trabajadores, obedece al rechazo o desagrado entre los distintos grupos de personas; o como también sostendrían Kabeer et al. (1994) al declarar que la desigualdad entre grupos, proviene de la misma organización de la sociedad. De ser así como señalan los autores, se colige que, posiblemente las relaciones entre los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica se verían afectadas por la presencia de grupos que luchan por sus propios intereses, promoviendo de esta manera la desigualdad social, el conflicto grupal y actitudes de discriminación o preferencia a individuos o grupos (Robinson et al., 1933).

Por otro lado, los resultados estadísticos de jerarquía de estatus social y discriminación laboral en docentes universitarios de Huancavelica, arrojaron una correlación moderada estadísticamente significativa en la población (tabla 15). Esto significaría que los docentes que presentan mayor jerarquía de estatus social tienden también a ser más discriminadores. Esto parece lógico, puesto que, las jerarquías de estatus social están presentes en toda sociedad y según la mirada que adopte el individuo, su razonamiento le conducirá a establecer una relación horizontal o vertical (Janne y Morsa, 1962). En esa misma línea, Bshary et al. (2014) señala que las jerarquías de estatus social son un principio organizador de los grupos sociales. De lo dicho, se puede presumir, que los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, en cierto modo, se consideran superiores

a sus pares. Al respecto, Dupréel (1984) señala que esas actitudes corresponden a una jerarquía de tipo social subjetiva.

Respecto al análisis inferencial de la dimensión prejuicios de la variable dominancia social, con la variable discriminación, se ha puesto en evidencia que existe razón suficiente para sostener la afirmación de una correlación moderada estadísticamente significativa en la población, (tabla 17). Esto significaría que los docentes que tienen más prejuicios tienden también a ser más discriminadores. Esto posiblemente revelaría, que los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica actúen de modo hostil con colegas que no pertenecen a su grupo. Por tanto, un grupo de docentes, relativamente considerable, estaría ejerciendo discriminación laboral con sus pares. Al respecto, Stavenhagen et al. (2002) postula que la discriminación interpersonal ocurre cuando se muestran actitudes de rechazo y exclusión con ciertas personas.

De igual forma, los resultados estadísticos de la dimensión conflicto grupal revelaron que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación moderada estadísticamente significativa entre la dimensión conflicto grupal y la discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, (Tabla 19). Esto significaría que los docentes que muestran más conflicto grupal tienden también a ser más discriminadores, lo que haría suponer que una de las causas del conflicto grupal, entre los docentes de dicha universidad serían los conflictos de información, de intereses, de estatutos, de poder, de recursos y valores (Moore et al. 1995) o a los diferentes niveles de educación (Anja et al., 2014). De lo señalado, se puede colegir que, los resultados obtenidos en este estudio, posiblemente se evidencian también en otras universidades.

## CONCLUSIONES

Los resultados expuestos y el análisis realizado, han permitido concluir que:

1. El nivel medio de dominancia social que presentan los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, alcanza un porcentaje del 71,95% lo que hace advertir, que este porcentaje es alto en comparación al nivel bajo alcanzado, el cual oscila en un 26,22%. En tanto que, el nivel bajo de discriminación, ligeramente se diferencia del nivel medio, el cual fluctúa en un 51, 83%; lo que ponen de manifiesto que, los individuos con nivel medio de dominancia social, tienden a ejercer dominio y sentirse superiores a los demás. Esto significaría, la existencia de una relación muy significativa entre el concepto de dominancia social y su repercusión en el ejercicio de la discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.
2. El análisis inferencial de los datos a puesto de manifiesto que existe una correlación moderada y significativa entre el nivel de jerarquía de estatus social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, lo que significaría que los individuos que muestran más jerarquía de estatus social, tienden a ser más discriminadores. En efecto, resulta evidente, tal como se ha expuesto en el desarrollo teórico, que las jerarquías sociales existen en la mayoría de las especies y resultan ser, un fuerte predictor de la supervivencia y bienestar.
3. Asimismo, se ha determinado que, existe una correlación moderada y significativa entre el nivel de prejuicios y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, lo que significaría que los sujetos que son más prejuiciosos, son los que ejercen más discriminación laboral, lo que pondría a la luz que los docentes universitarios más prejuiciosos, son los que presentan conductas negativas de evasión o agresión con sus pares.

4. Finalmente, se ha encontrado que, existe una correlación moderada y significativa entre el nivel de conflicto grupal y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, lo que significaría que los individuos con más conflicto grupal tenderían a ejercer discriminación laboral, lo que revelaría que los docentes universitarios que presentan más conflicto grupal, serían quienes traten con inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, políticos, religiosos, de origen, económicos, entre otros.

## **RECOMENDACIONES**

1. Las autoridades de la Universidad Nacional de Huancavelica, deben evaluar con cuidado el nivel de dominancia social y discriminación laboral que presentan los docentes, y tomar acciones para revertir esta problemática. Para tal efecto, se deben precisar en el estatuto y reglamento universitario, los procedimientos administrativos para casos de discriminación, de prejuicios, de conflictos grupales, entre otros.
2. Desde la oficina de bienestar universitario y tutoría se deben proponer talleres de sensibilización para fomentar la práctica de la igualdad; en estos talleres deben de participar las autoridades universitarias, docentes, personal administrativo y estudiantes.
3. Debido a la crítica de la existencia de grupos cerrados y parcializados en las universidades, se debe invitar a evaluadores externos para que conformen la comisión evaluadora para el ingreso a la docencia universitaria; con la finalidad de proteger y respetar los derechos de los postulantes.
4. En el reglamento de ratificaciones y promociones, se debe contemplar como punto de partida del proceso de evaluación, la aplicación de un batería de pruebas psicológicas a los docentes participantes, de tal forma, se evita que los niveles de dominancia social y discriminación laboral se incrementen.
5. Por último, se deben realizar investigaciones por cada una de las dimensiones de la variable dominancia social, que considere a universidades e institutos del país. De tal manera, que la muestra se amplíe.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anja, E., Gil, J., Pérez, P., Martínez, J., Juana, J., López, P., Rugerio, C. y Villanueva (2014). Ladies y #Gentlemen Del Df: *Dominancia Social y Actitudes hacia la Discriminación* #Ladies & #Gentlemen of Mexico City: *Social Dominance and Discriminatory Attitudes*. Acta de investigación psicológica, 4(1), 1344-1355. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471914703795>
- Aredo, L. (2020). *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42763/Aredo\\_LLE-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42763/Aredo_LLE-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Ed. Episteme. <https://books.google.com.pe/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ashmore, R. (1970). *The problem of intergroup prejudice*. En B.E. Collins (Ed.), *Social psychology* (pp. 245-296).
- Baquero, J., Guataquí, J. y Sarmiento, L. (2000). *Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. Economía*, <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2405153>
- Ball, S. B., Eckel, C., Grossman, P. J., & Zame, W. (2001). *Status in markets*. *Quarterly Journal of Economics*, 116, 161-188. doi: 10.1162/003355301556374
- Becker, G. (1995). *The forces determining discrimination in the Marketplace*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=2588575&pid=S1405-8421201400020000600007&lng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2588575&pid=S1405-8421201400020000600007&lng=es)
- Bernard, J. (1958). *La sociología del conflicto*. México.

- Bshary, R., Gingsins, S., & Vail, A. L. (2014). Social cognition in fishes. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(9), 465-471. doi:10.1016/j.tics.2014.04.005
- Caal, G. (2006). *El delito de discriminación en el derecho penal guatemalteco* [Tesis para optar el título de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, Universidad San Carlos de Guatemala]. Repositorio institucional [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_5982.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5982.pdf)
- Cárdenas, Y. y De La Cruz, J. (2021). *Discriminación salarial por género en el departamento de Huancavelica, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2cee8a37-b98c-4de7-a7d5-70ca9097acff/content>
- Castillo, M. y Montes, B. (2008). *Aportaciones de la Teoría de la Dominancia Social al análisis de la discriminación de género. Iniciación a la investigación*, 3 (1). <file:///C:/Users/UPG%20EDUCACI%C3%93N%2046/Downloads/200-Texto%20del%20art%C3%ADculo-741-1-10-20100219.pdf>
- Castro, J. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales. Boletín dirección de trabajo*, 146. [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf)
- Cerro, I. (2016). *Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo*. [Tesis de maestría. Universidad de Valladolid], <https://repositorio.uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf?sequence=1>
- Colapinto, J. (2010). *Tal como la naturaleza lo hizo*. <http://www.siluetax.com/identidadgenero.html>
- Comité de Derechos Humanos (1989). *University of Minnesota Human Rights Library. Obtenido de Observación General No. 18, Comentarios generales adoptados por*



*el Comité de los Derechos Humanos, No discriminación, 37º período de sesiones, U.N. Doc.* <http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgencom18.html>

Constitución Política del Perú (1993). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

Coser, L. (1961). *Las funciones del conflicto social.*

[file:///C:/Users/ASUS/Downloads/436ccc\\_84fbcc6ca6134f53be84d2c4581b88b2.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/436ccc_84fbcc6ca6134f53be84d2c4581b88b2.pdf) Cuervo, M., Palavecinos, S., García, J., Román, M. y Trizano, Í. (2017).

*Efectos de la orientación a la dominancia social sobre las actitudes ambientales de universitarios chilenos. Revista de Psicología Social, 32(1), 149-163.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5844938>

Cueto, RM.; Fourment, F.; Seminario, E.; y Fernández, A. (2014). *Orientación a la dominancia y representaciones sociales de Estado mercado y política en estudiantes universitarios de Lima, Perú. Juventud y política, 100-122.*

<https://core.ac.uk/download/pdf/84701295.pdf>

Descamps, J. y Devos, T. (1996). *Relaciones entre Identidad Social e Identidad personal. Promo libro.*

De Lemus, S., Moya, M., Bukowski, M., & Lupiañez, J. (2008). *Activación automática de las dimensiones de competencia y sociabilidad en el caso de los estereotipos de género. Psicológica, 29(2), 115-132.*

<https://www.redalyc.org/pdf/169/16929201.pdf>

Dupréel, E (1948). *Sociologie générale.* París.

Echevarría, A., Villarreal, M., Garaigordobil, M. y Gonzales, J. (1995). *Psicología social del prejuicio y del racismo.* Madrid.

- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. New York, NY: Psychology Press.  
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203781906/sex-differences-social-behavior-social-role-interpretation-alice-eagly>
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). *Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal*. In T. Eckes, & H. M. Trautner (Eds.).
- Espinosa, A.; Calderón-Prada, A.; Burga, G. y Güímac, J. (2007). *Estereotipos, prejuicios y exclusión social en un país multiétnico: el caso peruano*. *Revista de Psicología*, 25(2), 295-338.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3378/337829542007.pdf>
- Etchegoyen, C. (2002). *Los Estereotipos*. <http://html.rincondelvago.com/estereotipos-sociales.html>
- Fierro, E. y Ortiz, F. (2022). *Violencia laboral contra las mujeres del área de salud en la atención al COVID-19 en México*. *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 29(4). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10469940002>
- Galarza, F. y Yamada, G. (2009). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. *Documento de discusión*.  
<https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/388/DD1209.pdf?sequence=1>
- Galtung, J. (1998). *Tras la violencia, reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. Gernika Gogoratuz. Bilbao.
- Giddens, A. (1992). *La transformación de la intimidad: sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. <http://mastor.cl/blog/wp->

<content/uploads/2014/07/Anthony-Giddens-La-Transformacion-de-la-Intimidad-124-pags.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Henríquez, D., Ferrer, R. y Romero, JC. (2020). *Análisis Psicométrico de la Escala Orientación hacia la Dominancia Social (SDO) Mediante un Modelo de Ecuaciones Estructurales Exploratorias (ESEM)*. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(2), 41-55. DOI: <https://doi.org/10.15446/rcp.v29n2.78808>
- Horbath, J. y Gracia, A. (2014). *Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México*. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212014000200006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006)
- Imhoff, Débora; Dreizik, Matías; Brussino, Silvina (2020). *Análisis psicosocial del prejuicio hacia trabajadoras sexuales*. *Revista CS*, 30, 173-196. <https://doi.org/10.18046/recs.i30.2879>
- Jacinto, P. (2015). *Discriminación racial y racista en la educación peruana. una visión desde los maestros en Lima* [Tesis de maestro, Universidad Cayetano Heredia]. [https://www.urp.edu.pe/pdf/id/9811/n/17.-jacinto-pazo-pedro-maguin-2016-](https://www.urp.edu.pe/pdf/id/9811/n/17.-jacinto-pazo-pedro-maguin-2016)
- Kabeer, N. (1992). *Lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas del desarrollo del milenio*. <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/26748/26/IDL-26748.pdf>
- Kerlinger, F. (1979). *Investigación del comportamiento. Técnica y metodología*. Interamericana.
- Larrosa, J. (2022). ¿Qué son las relaciones de trabajo?. <https://payfit.com/es/contenido-practico/relaciones-laborales>

- Levin, S. (2004). Perceived group status differences and the effects of gender, ethnicity, and religion on social dominance orientation. *Political Psychology*, 25, 31-48.
- López, N. (2014). *Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de Huehuetenango* [Tesis para optar el título de psicóloga industrial, Universidad Rafael Landívar].  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Lopez-Nereyda.pdf>
- Maurate (2015). *La mujer en el mercado laboral peruano*.  
[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe\\_anual\\_mujer\\_mercado\\_laboral\\_2015.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2015.pdf)
- Marchan, G. (2018). *Estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: medidas de inclusión* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura].  
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1396/ECON-MARGON-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Melgar, J. (2011). *Discriminación por edad y género en el ámbito Laboral y la ineficiencia de la Legislación Guatemalteca para la Protección de los Derechos de la Sociedad*. [Tesis para optar el título de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, Universidad San Carlos de Guatemala]. Repositorio institucional  
[http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_9586.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9586.pdf)
- Millet, K (1970). *Política sexual*. <https://revistaemancipa.org/wp-content/uploads/2017/09/Kate-Millett-Politica-sexual.pdf>
- Montalvo, R. J. (2007). *Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano*. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, 40, 229-242. <https://www.Dialnet-IgualdadLaboralYNoDiscriminacionEnElContextoMexica-2267925.pdf>

- Moore, C. (1995). *El proceso de mediación: métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Granica. Barcelona.
- Moreno, H. y Alcántara, E. (2016). *Conceptos claves en los estudios de género*. Universidad Autónoma de México. [https://www.ses.unam.mx/curso2020/materiales/Sesion14/Lamas2016\\_Genero.pdf](https://www.ses.unam.mx/curso2020/materiales/Sesion14/Lamas2016_Genero.pdf)
- Mutzus, I. (2017). *La discriminación escolar por género condiciona la comunicación oral en el aula*. [Tesis de licenciatura. Universidad de San Carlos de Guatemala]. [http://repositorio.usac.edu.gt/tesis/29/29\\_0469.pdf](http://repositorio.usac.edu.gt/tesis/29/29_0469.pdf)
- Nash, M. (1984), “*Nuevas dimensiones en la historia de la mujer*”, en *Presencia y protagonismo: aspectos de la historia de la mujer*, Barcelona.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (2015). <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Nuva, J. (2019). *Discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 308-326. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546017/html/>
- Organización Internacional del Trabajo. (15 de Junio de 2000). NORMLEX. Obtenido de C111 *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INS TRUME NT\\_ID:312256](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INS TRUME NT_ID:312256)
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Guía sobre las normas internacionales del trabajo*. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/normes/documents/publication/wcms\\_246945.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/normes/documents/publication/wcms_246945.pdf).

- Pratto, F; Sidanius, J; Stallworth, L.M & Matle, B.F. (1994). *Social dominance orientation: A personal variable predicting social and political attitudes*. Journal of Personality and Social Psychology, 67, 741-763.  
[https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/3207711/Sidanius\\_SocialDominanceOrientation.pdf](https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/3207711/Sidanius_SocialDominanceOrientation.pdf)
- Pratto, F., Sidanius, J. y Levin, S. (2006). *Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward*. European Review of Social Psychology, 17, 271-320. <https://doi.org/10.1080/10463280601055772>
- Redorta, J. (2004), *Cómo analizar los conflictos: La tipología de conflictos como herramienta de mediación*, Barcelona, Paidós
- Reitz, J.G. (2001). *Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research..* Springer Link, 2, 347-378. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12134-001-1004-1>
- Rivera, J. (2013). *Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano*. Revista de análisis estadístico, Vol. 5(1),7-22.  
<file:///C:/Users/UPG%20EDUCACI%C3%93N%2046/Downloads/Dialnet-TeoriaYPracticaDeLaDiscriminacionEnElMercadoLabora-4646507.pdf>
- Robinson, Joan. (1965), *The Economics of Imperfect Competition*. New York: St.
- Román, M., Ríos, A. y Traverso, J. (2013). *Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción*. Revista de la Construcción, 12(1), 87-99.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-915X2013000100009&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-915X2013000100009&lng=es&nrm=iso)

- Sánchez, H.: y. Reyes. C. (1996). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*.  
Lima: Ed. Los Jazmines.
- Sapolsky, R. M. (2004). *Social status and health in humans and other animals*. Annual  
Review of Anthropology, 33(1), 393- 418. doi:  
10.1146/annurev.anthro.33.070203.144000
- Saiz, R. (2021). *La brecha laboral de las mujeres: efectos, implicaciones y factores  
moderadores* [Tesis doctoral. Universidad de Oviedo].  
[https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61571/TD\\_RosaAnaSaizVillar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61571/TD_RosaAnaSaizVillar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sidanius, J & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An intergroup theory of social  
hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press
- Sidanius, J., Pratto, F., van Laar, C., y Levin, S. (2004). *Social Dominance Theory: Its  
Agenda and Method*. Political Psychology, 25(6), 845-880.
- Sidanius, J. y Pratto, F. (1998). Dominancia social: Una teoría intergrupar de la jerarquía  
social y la opresión.  
[http://www.prigepp.org/congreso/documentos/ponencias/2\\_Petit\\_y\\_Costa.pdf](http://www.prigepp.org/congreso/documentos/ponencias/2_Petit_y_Costa.pdf)
- Soto, C. (2011). *Discriminación por razones de  
sexo y género*. <http://publicogt.com/2013/03/08/discriminacion-por-razon-dedexogenero>
- Stavenhagen, R. (2002). *Situación de los Pueblos Indígenas en Guatemala, Guatemala:*  
Editorial Funpadem.
- Tajfel, H. (1982) (ed.): *Social Identity and intergroup relations*, Cambridge, Cambridge  
University Press.
- Torrego, JC. (2002) *Mediación de conflictos en instituciones educativas. Manual para la  
formación de mediadores*. Narcea. Madrid. Quirós, E. (2005). *Derechos*

*Humanos y género en Salud. Dirección servicios de salud.*

[https://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores\\_en\\_salud/derechos%20humanos/derechos%20humanos/definidhsalud.pdf](https://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/derechos%20humanos/derechos%20humanos/definidhsalud.pdf)

Urrutia, G. (2009): Derechos humanos y discriminación. ¿Nuevos o continuos retos?

Editorial Alberdania e Instituto de Derechos Humanos Arrupe Etxea, Donostia.

Villacorta, Y. (2019). *Percepción de la disparidad de género en docentes de educación*

*superior de escuelas de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de lima* [Tesis de maestro, Universidad Cayetano Heredia].

[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7694/Percepcion\\_VillacortaMansilla\\_Yngeborg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7694/Percepcion_VillacortaMansilla_Yngeborg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yarlequé, L., Javier, L., Monroe, J. y Nuñez, E. (2007). Investigación en Educación Y

Ciencias Sociales. Ediciones OMEGA



## **ANEXOS**

## Anexo A. Instrumentos de recolección de datos

### Escala para evaluar la dominancia social

**Institución Educativa donde labora:** .....**Región:**.....

**Condición:** Nombrado ( ) Contratado ( )

**Facultad:** ..... **Sexo:** Varón ( ) Mujer ( ) **Fecha de aplicación:**

**Indicación.** A continuación, se le presenta una serie de enunciados. Por favor, indique el grado de acuerdo o desacuerdo que mantiene con cada uno de ellos. Para ello, utilice una escala de cinco puntos, donde **(1)** indica que está **totalmente en desacuerdo** con el enunciado, y **(5)** indica que está **totalmente de acuerdo** con el enunciado, indicando los demás números grados intermedios. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, y que generalmente la primera respuesta suele ser la más precisa. Marque el número que mejor describa su opinión al respecto.

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Si hago sentir mal a un colega le pido disculpas.					
2. Si un colega me hace notar un error no es porque quiera que yo mejore, sino quiere hacerme sentir mal.					
3. Procuro evitar conflictos dentro del grupo de trabajo porque creo que es importante un buen clima laboral.					
4. No siempre hay que actuar según las disposiciones legales, es mejor, apoyar a la persona que ya conocemos.					

<p>5. Los cargos directivos más importantes deben ser asumidos por varones porque las mujeres no siempre saben hacer uso del poder.</p>					
<p>6. Las mujeres tienen más habilidades para apaciguar situaciones conflictivas laborales que para liderar grupos de trabajo.</p>					
<p>7. Es bueno que ciertas personas ocupen permanentemente un puesto superior y otras un puesto inferior porque cada uno aprende a hacer bien su trabajo.</p>					
<p>8. Los grupos conformados por docentes de mayor edad deberían mantenerse en los cargos de confianza.</p>					
<p>9. Las carreras de ingeniería de minas. De electricidad y electrónica, mecatrónica, entre otros, deben estar representadas y/o dirigidas por varones que por mujeres.</p>					
<p>10. El acoso sexual a los subordinados es más entendible en los varones que en las mujeres.</p>					
<p>11. Si es necesario se debe usar la fuerza contra otros grupos o personas para lograr los objetivos institucionales.</p>					
<p>12. Habría menos problemas si se tratará a todas las personas o a los diferentes grupos de manera igualitaria.</p>					

13. Prefiero no saludar a las personas que me caen mal o que son inferiores a mí.					
14. Prefiero alejarme de las personas que no comparten mis intereses e ideas.					
15. Es mejor formar grupos con personas que conozco que trabajar con personas que recién se integran al grupo.					
16. La designación de los cargos de confianza obedece más a favores de grupo y no al perfil profesional del trabajador.					
17. No todas las personas ni grupos deben tener las mismas oportunidades que los demás.					
18. Si tendría que levantar la voz a un colega, porque no cumplió su labor como debe ser, lo haría.					
19. Se debe preferir a un trabajador que sea de la región antes que a un foráneo.					
20. Los profesionales egresados de institutos no deberían ocupar cargos ni trabajar en la universidad porque su plan de estudios presenta limitaciones para desempeñarse con idoneidad en la universidad.					

21. Los colegas que no pertenecen a mi grupo y que son elegidos para cargos					
jerárquico, no tienen que esperar mi apoyo porque no son mejores que yo.					
22. Es mejor trabajar de cerca con las autoridades de turno, porque de esta manera puedo lograr mis metas e intereses profesionales.					
23. No me agrada trabajar con personas que pertenecen a otros grupos, prefiero trabajar con personas que sienten y piensan igual que yo.					
24. Es mejor mantener distancia y si es posible no hablar con personas que no piensan igual que yo.					
25. Creo que en el trabajo habría menos conflictos si es que para la designación de cargos se tomará en cuenta más los méritos laborales que la pertenencia a uno u otro grupo.					
26. Creo que muchos trabajadores dan lo mejor mientras son contratados, pero cuando los nombran su desempeño ya no es lo mismo.					

27. Creo que deberíamos hacer todo lo posible para que trabajadores de institutos no ingresen a laborar en la universidad porque no tienen el nivel adecuado.					
28. Creo que debemos hacer todo o posible para que en la institución laboren personas que son de la región.					
29. Pienso que debemos hacer todo lo posible para que en la institución laboren personas que egresaron de la misma.					
30. Me molesta que en la universidad haya personas que no han logrado hablar ni escribir bien el español.					

## Escala para evaluar la discriminación laboral

**Institución Educativa donde laboral:**.....**Región:** .....

**Condición:** Nombrado ( ) Contratado ( )

**Facultad:** ..... **Sexo:** Varón ( ) Mujer ( ) **Fecha de aplicación:**

**Indicación.** A continuación, se le presenta una serie de enunciados. Por favor, indique el grado de acuerdo o desacuerdo que mantiene con cada ítem; para ello utilice una escala de cinco puntos, donde (1) indica totalmente en desacuerdo, (2) indica en desacuerdo, (3) indica poco en desacuerdo, (4) indica de acuerdo y (5) indica totalmente de acuerdo.

Ítems	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Poco en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
1. Me parece que el trabajo de los varones es más productivo y rentable para cualquier institución.					
2. Contratar mujeres en una institución supone problemas, porque ellas tienen prerrogativas como: descanso por maternidad, permisos por cuidado, entre otros., que no tienen los hombres y que afectan a la productividad de la institución.					
3. Considero que un directivo de mayor edad está mejor capacitado para desempeñarse con más objetividad e imparcialidad que un directivo de menor edad.					
4. Pienso que se debe evaluar con mucho cuidado la designación de cargo directivos de las mujeres porque ellas al compartir sus funciones con las del hogar no se desempeñarían con idoneidad.					

<p>5. Creo que en el trabajo los varones suelen tomar mejores decisiones que las mujeres porque ellos analizan y evalúan mejor los problemas.</p>					
<p>6. Considero que los docentes quechua hablantes no deberían ejercer la docencia universitaria porque en la praxis pedagógica cometerían muchos errores de expresión.</p>					
<p>7. Las grandes empresas tienen en cuenta los rasgos físicos de los trabajadores para que desempeñen cargos jerárquicos, por ello pienso que en el perfil de ingreso las carreras profesionales como: medicina, ingeniería, arquitectura, entre otras deberían considerar los rasgos físicos del postulante.</p>					
<p>8. Pienso que es justificado que las remuneraciones se diferencien por categorías, porque a un docente de categoría principal se le designan más responsabilidades y funciones que a un docente asociado o aun docente de categoría auxiliar.</p>					
<p>9. Pienso que para ejercer la docencia universitaria se debe considerar como requisito mínimo la presentación de certificados de estudio de los 10 semestres académicos de formación profesional universitaria, porque de ese modo nos aseguramos que ningún egresado de institutos llegue a la universidad.</p>					
<p>10. Creo que para los ascensos y promociones se debe ser más exhaustivo y minucioso con aquellos docentes que denunciaron judicialmente a la institución o con aquellos que no se identifican con las autoridades de turno.</p>					



<p>11. Pienso que los profesionales que pertenecen a sindicatos no deben asumir cargos directivos porque se dejarían llevar por los intereses de grupo que por los intereses institucionales.</p>					
<p>12. Para mejorar el desempeño profesional de los trabajadores, es mejor considerar en las capacitaciones a los trabajadores nombrados antes que a profesionales contratados.</p>					
<p>13. Las funciones más importantes deben ser designadas a los trabajadores nombrados, porque los contratados no pueden hacerse responsables de lo que hacen o no hacen.</p>					
<p>14. La carga lectiva debe ser elaborada teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador.</p>					
<p>15. Pienso que al trabajador contratado se le debe designar la mayor cantidad de horas, porque de esta manera paga su derecho de piso y se evaluaría su capacidad profesional.</p>					
<p>16. Me parece que se debe priorizar la seguridad del trabajador nombrado porque a diferencia de un nombrado, el contratado, tiene menos responsabilidades y funciones.</p>					
<p>17. Si se adquieren dispositivos tecnológicos como por ejemplo una laptop. estos deberían ser entregados solo al personal nombrado.</p>					
<p>18. Yo estoy de acuerdo con el hecho de que en su mayoría de casos, el personal nombrado reciba mejor trato de los directivos que el personal contratado.</p>					
<p>19. Pienso que los trabajadores que recién se incorporan a la institución no deberían recibir igual trato o tener las mismas oportunidades que un trabajador antiguo, porque tienen que ganarse ese derecho.</p>					

20. Pienso que los trabajadores a tiempo parcial no					
deben recibir los mismos beneficios 21. laborales (alimentos, vestuario, atención médica, etc.) que un trabajador a tiempo completo.					
22. Me parece que el trabajador contratado debe apoyar las labores de los directivos, porque de esta manera aseguraría su permanencia laboral.					
23. Estoy de acuerdo que solo a los docentes tutores se les debe financiar diplomados u otros cursos afines para que mejoren su labor tutorial.					

## Anexo B. Procedimiento de validación y confiabilidad

a. **Procedimiento** validación a través del coeficiente de la V de Aiken, de la variable dominancia social

$$V. Aiken = \frac{S}{N(C - 1)}$$

Criterios	JUEZ					S	V Aiken	Conclusión
	01	02	03	04	05			
1. CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1.00	VALIDO
2. OBJETIVIDAD	1	1	1	1	1	5	1.00	
3. PERTINENCIA	1	1	1	1	1	5	1.00	
4. ORGANIZACIÓN	1	1	1	1	1	5	1.00	
5. SUFICIENCIA	1	1	1	1	1	5	1.00	
6. ADECUACIÓN	1	1	1	1	1	5	1.00	
7. CONSISTENCIA	1	1	1	1	1	5	1.00	
8. COHERENCIA	1	1	1	1	1	5	1.00	
9. METODOLOGÍA	1	1	1	1	1	5	1.00	
10. SIGNIFICATIVIDAD	1	1	1	1	1	5	1.00	
						Promedio	1.00	
<b>SI</b>	1							

NO	0
----	---

C	2
N	5

Conclusión	1.00
	Promedio

El promedio del valor de Aiken es de 1. Por tanto, el instrumento resulta ser válido.

**b. Procedimiento validación a través del coeficiente de la V de Aiken, de la variable discriminación laboral**

$$V. Aiken = \frac{S}{N(C - 1)}$$

Criterios	JUEZ					S	V Aiken	Conclusión
	01	02	03	04	05			
1. CLARIDAD	1	1	1	1	1	5	1.00	VALIDO
2. OBJETIVIDAD	1	1	1	1	1	5	1.00	
3. PERTINENCIA	1	1	1	1	1	5	1.00	
4. ORGANIZACIÓN	1	1	1	1	1	5	1.00	
5. SUFICIENCIA	1	1	1	1	1	5	1.00	
6. ADECUACIÓN	1	1	1	1	1	5	1.00	
7. CONSISTENCIA	1	1	1	1	1	5	1.00	
8. COHERENCIA	1	1	1	1	1	5	1.00	
9. METODOLOGÍA	1	1	1	1	1	5	1.00	
10. SIGNIFICATIVIDAD	1	1	1	1	1	5	1.00	
						Promedio	1.00	

SI	1
NO	0



4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	3	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	1	5	2	121	
2	5	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	5	1	2	3	4	2	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	76	
4	5	2	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	4	1	5	2	121	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	5	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	4	5	1	4	4	5	4	5	2	4	1	4	5	117	
4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	109	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	133
4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	108	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	133

5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	130	
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	1	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	128	
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	1	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	127	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	4	5	2	128	
4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	3	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	127	
5	5	5	5	4	5	4	4	5	1	1	1	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	120	
4	2	4	4	3	4	3	3	4	5	3	2	2	5	3	3	5	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	3	5	109	
4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	2	2	5	2	5	1	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	120	
5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	131	
5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	134
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	3	5	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	110	
1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	2	1	5	4	1	2	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	4	1	3	72	
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	137
4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	3	2	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	125

4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	2	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	2	124	
3	2	3	3	5	3	5	5	3	5	4	2	2	1	5	1	5	5	3	4	5	5	3	5	4	2	3	3	5	4	108	
5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	1	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	131	
4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	132	
5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	130
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	5	1	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	125	
2	4	3	1	4	5	4	4	5	4	1	2	4	5	4	1	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	1	4	1	109	
2	3	3	3	2	2	2	2	2	5	3	3	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
1	4	3	3	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	126	
3	4	3	4	1	5	1	1	5	1	2	2	4	2	1	1	5	1	5	5	1	1	5	1	5	4	5	5	1	3	87	
3	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	134	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	98
2	5	1	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
2	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	127
3	4	4	4	5	3	5	5	3	3	2	3	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	2	5	3	116	
2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	128
3	4	3	3	2	3	2	2	3	5	3	3	4	4	2	2	5	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	87	
2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	111
1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	127
2	3	1	2	2	4	2	2	4	5	3	4	3	3	2	2	5	2	5	4	2	2	5	2	3	2	4	4	2	3	89	
3	3	2	3	5	4	5	5	4	5	1	3	3	4	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	119
2	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	2	4	4	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	121	



3	1	4	4	5	3	5	5	3	3	3	4	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	115		
3	3	3	4	5	4	5	5	4	1	1	1	3	1	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	111	
3	3	4	3	5	2	5	5	2	5	2	2	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	5	117		
2	3	1	4	5	5	5	5	5	4	2	3	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	123	
4	2	3	3	4	5	4	4	5	5	1	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	110		
3	1	3	4	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	121	
1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	128	
2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	101		
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	242

NÚMERO DE ITEMS (K)	30
SUMATORIA DE VARIANZAS (Si²)	33.372
VARIANZA TOTAL (ST²)	242.151
$\alpha$	0.893

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_T} \right]$$

d. Confiabilidad de la variable discriminación laboral mediante el coeficiente del alfa de Cronbach

ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	TOTAL
4	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	2	4	82
5	1	5	1	5	2	2	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	88
3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	80
3	2	4	2	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	74
1	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	76
2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	81
2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	87
5	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4	83
4	2	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	78
5	2	5	2	5	3	2	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	5	87
2	2	4	3	4	1	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	82
2	1	5	3	5	3	2	2	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	84
2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	1	2	2	51
1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	64
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	81
4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	83
5	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	4	87
3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	56
3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	3	4	4	5	3	4	81
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	3	4	80
3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	4	3	4	3	5	3	3	70
4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	4	81





NÚMERO DE ITEMS (K)	22
SUMATORIA DE VARIANZAS (Si <sup>2</sup> )	17.221
VARIANZA TOTAL (ST <sup>2</sup> )	128.078
$\alpha$	0.909

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_T} \right]$$

## FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### I. DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Escala para evaluar la dominancia social

Nombre del Juez: Leda Javier Alva

Área de acción laboral: Universidad Continental

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

**II. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:**

<b>Nombres y apellidos:</b>	LEDA JAVIER ALVA	<b>DNI</b> N°20092878	
<b>Dirección domiciliaria</b>	JR. GUILLERMO ALMENARA N° 137 El Tambo	<b>Teléfono/Celula</b> 954871417r	
<b>Título profesional/Especialidad</b>	Psicóloga		
<b>Grado académico:</b>	Doctora		
<b>Mención:</b>	En Psicología		
- <b>Procede su aplicación</b> (X)			
- <b>No procede su aplicación</b> ( )			

  
LEDA JAVIER ALVA  
DNI: 20092878

.....

Firma del experto(a)

## FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### I. DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Escala para evaluar la discriminación laboral.

Nombre del Juez: Leda Javier Alva

Área de acción laboral: Universidad Continental

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		



**II. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:**

<b>Nombres y apellidos:</b>	LEDA JAVIER ALVA	<b>DNI N°</b>	20092878
<b>Dirección domiciliaria</b>	Jr. Guillermo Almenara N°137. Urb. Gonzales, Eñl Tambo	<b>Teléfono/Celular</b>	954871417
<b>Título profesional/Especialidad</b>	Licenciada en Psicología		
<b>Grado académico:</b>	Doctor		
<b>Mención:</b>	Psicología		
<b>- Procede su aplicación (X)</b> <b>- No procede su aplicación (</b> <b>)</b>			



LEDA JAVIER ALVA  
DNI: 20092878

---

Firma del experto(a)

## FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### I. DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Escala para evaluar la dominancia social

Nombre del Juez: Jorge Luis Yangali Vargas

Área de acción laboral: Universidad Nacional Del Centro Del Perú

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	x		
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables	x		
<b>3. PERTINENCIA</b>	Adecuado al avance de la ciencia	x		
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica	x		
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	x		
<b>6. ADECUACIÓN</b>	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	x		
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos científicos	x		
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	x		
<b>9. METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito de la medición	x		
<b>10.SIGNIFICATIVIDAD</b>	Es útil y adecuado para la investigación	x		

## II. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

<b>Nombres y apellidos:</b>	Jorge Luis Yangali Vargas	<b>DNI N°</b>	20055757
<b>Dirección domiciliaria</b>	Los Manzanos 250	<b>Teléfono/Celular</b>	944897382
<b>Título profesional/Especialidad</b>	Pedagogía y Humanidades		
<b>Grado académico:</b>	Doctor		
<b>Mención:</b>	Letras modernas		
- <b>Procede su aplicación</b> ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ) - <b>No procede su aplicación</b> ( <input type="checkbox"/> )			

---

Firma del experto(a)

## FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### I. DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Escala para evaluar la discriminación laboral.

Nombre del Juez: Jorge Luis Yangali Vargas

Área de acción laboral: Universidad Nacional Del Centro Del Perú

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	x		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	x		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia	x		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	x		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	x		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	x		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	x		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	x		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	x		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	x		

## II. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

<b>Nombres y apellidos:</b>	Jorge Luis Yangali Vargas	<b>DNI N°</b>	20055757
<b>Dirección domiciliaria</b>	Los Manzanos 250	<b>Teléfono/Celular</b>	944897382
<b>Título profesional/Especialidad</b>	Pedagogía y Humanidades		
<b>Grado académico:</b>	Doctor		
<b>Mención:</b>	Letras modernas		
<input checked="" type="checkbox"/> - <b>Procede su aplicación</b> ( x )			
<input type="checkbox"/> - <b>No procede su aplicación</b> ( )			

---

Firma del experto(a)

## FICHA DE VALIDEZ

### I. DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Escala para evaluar la discriminación laboral. Nombre del Juez: OSCARCENCIA CRISPÍN

Área de acción laboral: Universidad Nacional del Centro del Perú

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables	X		
<b>3. PERTINENCIA</b>	Adecuado al avance de la ciencia	X		
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica	X		
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
<b>6. ADECUACIÓN</b>	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
<b>9. METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
<b>10. SIGNIFICATIVIDAD</b>	Es útil y adecuado para la investigación	X		

## II. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

<b>Nombres y apellidos:</b>	OSCAR CENCIA CRISPÍN	<b>DNI N°</b>	20076606
<b>Dirección domiciliaria</b>	AV. J. C. MARIÁTEGUI 737 EL TAMBO - HUANCAYO	<b>Teléfono/Celular</b>	950898223
<b>Título profesional/Especialidad</b>	LIC. PEDAGOGÍA Y HUMANIDADES. ESP. CIENCIAS SOCIALES E HISTORIA		
<b>Grado académico:</b>	DR. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		
<b>Mención:</b>			

<b>Procede su aplicación</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>No procede su aplicación</b>	<input type="checkbox"/>



Firma del experto(a)

## FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### I. DATOS GENERALES

Nombre del instrumento: Escala para evaluar la dominancia social  
 Nombre del Juez: OSCAR CENCIA CRSIPÍN

Área de acción laboral: Universidad Nacional del Centro del Perú

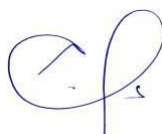
CRITERIOS		valoración		Observación
		S I	NO	
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables	X		
<b>3. PERTINENCIA</b>	Adecuado al avance de la ciencia	X		
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica	X		
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
<b>6. ADECUACIÓN</b>	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
<b>9. METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
<b>10. SIGNIFICATIVIDAD</b>	Es útil y adecuado para la investigación	X		



## II. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

<b>Nombres y apellidos:</b>	OSCAR CENCIA CRISPÍN	<b>DNI N°</b>	20076606
<b>Dirección domiciliaria</b>	AV. J. C. MARIÁTEGUI 737 EL TAMBO - HUANCAYO	<b>Teléfono/Celular</b>	950898223
<b>Título profesional/Especialidad</b>	LIC. PEDAGOGÍA Y HUMANIDADES. ESP. CIENCIAS SOCIALES E HISTORIA		
<b>Grado académico:</b>	DR. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		
<b>Mención:</b>			

<b>Procede su aplicación</b>	<b>(X)</b>
<b>No procede su aplicación</b>	<b>( )</b>



Firma del experto(a)

## FICHA DE VALOR DE CONTENIDO

### I. DATOS GENERALES

**Nombre del instrumento:** Escala para evaluar la discriminación laboral. **Nombre**

**del Juez:** Livia Cristina Piñas Rivera

**Área de acción laboral:** Docente UNE EPG

CRITERIOS		valoración		Observación
		S I	NO	
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	x		
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables	x		
<b>3. PERTINENCIA</b>	Adecuado al avance de la ciencia	x		
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica	x		
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	x		
<b>6. ADECUACIÓN</b>	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	x		
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos científicos	x		
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	x		
<b>9. METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito de la medición	x		
<b>10.SIGNIFICATIVIDAD</b>	Es útil y adecuado para la investigación	x		

## II. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

<b>Nombres y apellidos:</b>	Livia Cristina Piñas Rivera	<b>DNI N°</b>	20026660
<b>Dirección domiciliaria</b>	Av. Javier Prado Este 9245 Ate-Lima	<b>Teléfono/Celular</b>	951480559
<b>Título profesional/Especialidad</b>	Licenciada en educación		
<b>Grado académico:</b>	Doctor		
<b>Mención:</b>	Doctor en Ciencias de la Educación		

<b>Procede su aplicación</b>	<b>(X)</b>
<b>No procede su aplicación</b>	<b>( )</b>



---

Firma del experto(a)

## FICHA DE VALOR DE CONTENIDOS

### I. DATOS GENERALES

**Nombre del instrumento:** Escala para evaluar la dominancia social **Nombre del Juez:**

**Livia Cristina Piñas Rivera**

**Área de acción laboral:** UNE EPG

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables	X		
<b>3. PERTINENCIA</b>	Adecuado al avance de la ciencia	X		
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica	X		
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
<b>6. ADECUACIÓN</b>	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
<b>9. METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
<b>10. SIGNIFICATIVIDAD</b>	Es útil y adecuado para la investigación	X		

II.- CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

<b>Nombres y apellidos:</b>	<b>Livia Cristina Piñas Rivera</b>	<b>DNI</b> N°	2 002666 0
<b>Dirección domiciliaria</b>	Av. Javier Prado Este 9245-Ate-Lima	<b>Teléfono/Celular</b>	9 5148055 9
<b>Título profesional/Especialidad</b>	Licenciado en Educación		
<b>Grado académico:</b>	Doctor		
<b>Mención:</b>	Doctor en Ciencias de la Educación		

<b>Procede su aplicación</b>	<b>(X)</b>
<b>No procede su aplicación</b>	<b>( )</b>



Firma del experto(a)

## FICHA DE VALOR DE CONTENIDOS

### I.DATOS GENERALES

**Nombre del instrumento:** Escala para evaluar la dominancia social **Nombre del**

**Juez:** Púñez Lazo, Flor de María Nicole

**Área de acción laboral:** UNCP

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables	X		
<b>3. PERTINENCIA</b>	Adecuado al avance de la ciencia	X		
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica	X		
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
<b>6. ADECUACIÓN</b>	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos científicos	X		Verificar marco teórico e indicador que se encuentra en resaltado.
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
<b>9. METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
<b>10.SIGNIFICATIVIDAD</b>	Es útil y adecuado para la investigación	X		

**II. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:**

<b>Nombres y apellidos:</b>	Flor de María Nicole Púñez Lazo	<b>DNI N°</b>	20120 998
<b>Dirección domiciliaria</b>	Prol. Antonio Lobato 316-El Tambo	<b>Teléfono/Celular</b>	999934 238
<b>Título profesional/Especialidad</b>	Lic. Pedagogía y Humanidades. Esp. Ciencias Sociales e Historia.		
<b>Grado académico:</b>	Doctor		
<b>Mención:</b>	Ciencias de la Educación		

<b>Procede su aplicación</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>No procede su aplicación</b>	<input type="checkbox"/>



Firma del experto(a)

## FICHA DE VALOR DE CONTENIDOS

### I.DATOS GENERALES

**Nombre del instrumento:** Escala para evaluar la discriminación laboral. **Nombre**

**del Juez:** Púñez Lazo, Flor de María Nicole

**Área de acción laboral:** UNCP


CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables	X		En algunos casos eliminar y/o, quedarse con uno de ellos, el menos excluyente.
<b>3. PERTINENCIA</b>	Adecuado al avance de la ciencia	X		
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica	X		
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		En el indicador relación con el trabajo, generar un ítem para reflejar la intencionabilidad.
<b>6. ADECUACIÓN</b>	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
<b>9. METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
<b>10.SIGNIFICATIVIDAD</b>	Es útil y adecuado para la investigación	X		



II. CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

<b>Nombres y apellidos:</b>	Nicole Púñez Lazo	<b>DNI N°</b>	20120998
<b>Dirección domiciliaria</b>	Prol. Antonio Lobato 316-El Tambo	<b>Teléfono/Celular</b>	999934238
<b>Título profesional/Especialidad</b>	Pedagogía y Humanidades. Especialidad: Ciencias Sociales e Historia.		
<b>Grado académico:</b>	Doctor		
<b>Mención:</b>	Ciencias de la Educación.		

<b>Procede su aplicación</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>No procede su aplicación</b>	<input type="checkbox"/>

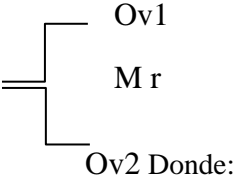
  
\_\_\_\_\_  
Firma del experto(a)

**Anexo C. Matriz de consistencia**

**DOMINANCIA SOCIAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEHUANCAVELICA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la dominancia social y la discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a. ¿Cómo se relaciona la jerarquía de estatus social con la discriminación laboral en los</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar las relaciones que existen entre dominancia social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a. Establecer la relación que existe entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p> <p>b. Establecer la relación que existe entre prejuicio y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre dominancia social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>a. Existe una relación estadísticamente significativa entre jerarquía de estatus social y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p> <p>b. Existe una relación estadísticamente significativa entre prejuicio y discriminación laboral en los docentes de la</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Dominancia social</p> <p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>Discriminación laboral</p> <hr/> <p><b>Población</b></p> <p>Conformada por los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, que en conjunto asciende a 325 maestros entre nombrados y contratados.</p> <hr/> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra efectiva que se tomará en cuenta en esta investigación, estará conformada por 164 docentes</p>

<p>docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona los prejuicios con la discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona el conflicto grupal con la discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica?</p>	<p>Huancavelica. tienden a ejercer discriminación laboral.</p> <p>c. Establecer la relación que existe entre conflicto grupal y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p>	<p>Universidad Nacional de Huancavelica. tienden a ejercer discriminación laboral.</p> <p>c. Existe una relación estadísticamente significativa entre conflicto grupal y discriminación laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p>	<p>de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p>
<p><b>METODO</b></p>	<p><b>TECNICA(S)</b></p>	<p><b>ESTADIGRAFOS DESCRIPTIVOS</b></p>	
<p><b>GENERAL</b> Método científico <b>ESPECÍFICO</b></p>	<p>Observación directa e indirecta</p>	<p>Distribución de frecuencia</p>	

<p>Método descriptivo  Método analítico  Método sintético  Método inductivo  Método deductivo</p>		
<b>DISEÑO</b>	<b>INSTRUMENTO(S)</b>	<b>INFERENCIALES</b>
<p>Descriptivo correlacional</p>	<p>Escala para evaluar la dominancia social.</p>	<p>Coefficiente de correlación de Ro de Spearman.</p>
<b>ESQUEMA</b>	<p>Escala para evaluar la discriminación laboral.</p>	
 <p>Donde:</p> <p>M: Muestra</p> <p>Ov1: Observación de la variable dominancia social.</p> <p>Ov2: Observación de la variable discriminación laboral.</p> <p>R: Coeficiente de correlación entre variables</p>		