



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TESIS

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EMPLEABILIDAD DE LOS
COLABORADORES DE LAS AGENCIAS BANCARIAS DE
UNA ENTIDAD FINANCIERA DE LIMA SUR - 2024**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Autoras

HUAPAYA HUAMAN, Fiorella Muriel (ORCID: 0000-0001-9754-2786)
RAMOS PEREZ DE MOTTA, Fabiola Denisse (ORCID: 0000-0003-
2799-6090)

Asesor

DR. MARCELO QUISPE, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-0128-0123)

Línea de investigación del programa
Dirección de Organizaciones y Personas

Línea de acción RSU
Desarrollo e Innovación Social

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2025



CC BY-ND

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

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Huapaya Huaman, F. M., & Ramos Perez de Motta, F. D. (2025). *Estereotipos de género y empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur -2024* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Fiorella Muriel Huapaya Huaman
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46775432
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9754-2786
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Fabiola Denisse Ramos Perez de Motta
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45524723
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2799-6090
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Graciela Margot Vejarano Garcia
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	17936741
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Miguel Stefano Ruiz Gutierrez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	45970839
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Diego Antonio Espino Vejarano
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	70174983
Datos de la investigación	

Título de la investigación	Estereotipos de género y empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur -2024
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de Organizaciones y Personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: MAG. GRACIELA MARGOT VEJARANO GARCIA como presidente, el MAG. MIGUEL STEFANO RUIZ GUITIERREZ como secretario y la MAG. DIEGO ANTONIO ESPINO VEJARANO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EMPLEABILIDAD DE LOS COLABORADORES DE LAS
AGENCIAS BANCARIAS DE UNA ENTIDAD FINANCIERA DE LIMA SUR – 2024**

Presentado por la bachiller:

IORELLA MURIEL HUAPAYA HUAMAN

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado Bueno** con una calificación de **DIECISÉIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 08 de julio del 2025.



PRESIDENTE
MAG. GRACIELA MARGOT
VEJARANO GARCIA



SECRETARIO
MAG. MIGUEL STEFANO
RUIZ GUTIERREZ



VOCAL
MAG. DIEGO ANTONIO
ESPINO VEJARANO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: MAG. GRACIELA MARGOT VEJARANO GARCIA como presidente, el MAG. MIGUEL STEFANO RUIZ GUITIERREZ como secretario y la MAG. DIEGO ANTONIO ESPINO VEJARANO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EMPLEABILIDAD DE LOS COLABORADORES DE LAS
AGENCIAS BANCARIAS DE UNA ENTIDAD FINANCIERA DE LIMA SUR - 2024**

Presentado por la bachiller:

FABIOLA DENISSE RAMOS PEREZ DE MOTTA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado Bueno** con una calificación de **DIECISÉIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 08 de julio del 2025.



PRESIDENTE
MAG. GRACIELA MARGOT
VEJARANO GARCIA



SECRETARIO
MAG. MIGUEL STEFANO
RUIZ GUTIERREZ



VOCAL
MAG. DIEGO ANTONIO
ESPINO VEJARANO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo **Luis Alberto Marcelo Quispe** docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EMPLEABILIDAD DE LOS COLABORADORES DE LAS AGENCIAS BANCARIAS DE UNA ENTIDAD FINANCIERA DE LIMA SUR - 2024

De las bachilleres Fiorella Muriel Huapaya Huaman y Fabiola Denisse Ramos Perez, de Motta certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 9 de agosto de 2025



Luis Alberto Marcelo Quispe

40612463

DEDICATORIA

A mis padres, por el apoyo y la paciencia necesarios para seguir adelante. y a nuestros profesores, que nos guiaron con sabiduría y nos inspiraron a perseguir nuestros ideales.

Fiorella Muriel Huapaya Huaman

A mis padres por inculcarme los valores que hicieron la buena persona que soy. A mi querido esposo e hijo que son mi mayor motivo para seguir adelante y a mis profesores por todas las enseñanzas que nos brindan cada día.

Fabiola Denisse Ramos Perez De Motta

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirnos concluir con éxito esta etapa de formación profesional. A los docentes que han sido parte de nuestro camino universitario. A nuestros asesores, por su orientación incansable y su fe en nuestras capacidades. Finalmente, a nuestras familias, cuya paciencia y apoyo incondicional han sido el pilar que me ha sostenido en cada paso de este viaje.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
1. INTRODUCCIÓN	9
2. MÉTODO	19
2.1 Tipo y diseño	19
2.2 Población, muestra y muestreo.....	19
2.3 Hipótesis	19
2.4 Variables y operacionalización.....	20
2.5 Instrumentos o materiales	21
2.6 Procedimientos.....	23
2.7 Análisis de datos.....	23
2.8 Aspectos éticos.....	23
3. RESULTADOS	24
4. DISCUSIÓN	32
5. CONCLUSIONES	36
6. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Definición operacional de los estereotipos de género
- Tabla 2 Definición operacional de empleabilidad
- Tabla 3 Validez por criterio de jueces
- Tabla 4 Consistencia del test de estereotipos de género
- Tabla 5 Consistencia del test de empleabilidad
- Tabla 6 Frecuencias de estereotipos de género
- Tabla 7 Frecuencias de empleabilidad
- Tabla 8 Frecuencias de los factores de estereotipos de género
- Tabla 9 Frecuencias de los factores empleabilidad
- Tabla 10 Resultados de tabla cruzada
- Tabla 11 Rangos de normalidad
- Tabla 12 Correlación entre los estereotipos de género y la empleabilidad
- Tabla 13 Correlación entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad
- Tabla 14 Correlación entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad
- Tabla 15 Correlación entre los estereotipos sobre roles sexuales y la empleabilidad
- Tabla 16 Correlación entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de dispersión

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EMPLEABILIDAD DE LOS COLABORADORES
DE LAS AGENCIAS BANCARIAS DE UNA ENTIDAD FINANCIERA DE LIMA SUR
- 2024**

**IORELLA MURIEL HUAPAYA HUAMAN
FABIOLA DENISSE RAMOS PEREZ DE MOTTA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo del estudio fue analizar la relación entre los estereotipos de género y la empleabilidad de los colaboradores de una entidad financiera en las agencias de Lima Sur - 2024. Este es un estudio aplicado, correlacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 42 trabajadores de las agencias del banco en la zona a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios estructurados. Estos cuestionarios constan de 17 ítems para la primera prueba y 12 ítems para la segunda prueba. Los resultados alfa de Cronbach fueron de ,900 para el test de estereotipos de género y ,846 para el test de nivel de empleabilidad. La prueba de normalidad indica que las puntuaciones provienen de un contraste normal. Los resultados evidenciaron una asociación negativa moderada entre los estereotipos de género y la empleabilidad ($r=-,560$). Asimismo, se identificaron correlaciones negativas moderadas entre los estereotipos sexuales ($r=-,403$), los estereotipos sexuales significativos ($r=-,548$), los estereotipos sobre roles sexuales ($r=-,505$) y los estereotipos compuestos ($r=-,407$) con la empleabilidad. Estos hallazgos confirman que los estereotipos de género se asocian de manera significativa las oportunidades laborales, lo que subraya la necesidad de estrategias que reduzcan estos sesgos y promuevan un entorno laboral más equitativo.

Palabras clave: estereotipos de género, empleabilidad, colaboradores, agencias

**GENDER STEREOTYPES AND EMPLOYABILITY OF BANK BRANCH
EMPLOYEES AT A FINANCIAL INSTITUTION IN SOUTHERN LIMA - 2024**

**IORELLA MURIEL HUAPAYA HUAMAN
FABIOLA DENISSE RAMOS PEREZ DE MOTTA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between gender stereotypes and the employability of employees at a financial institution in its branches in Lima Sur - 2024. This is an applied, correlational study with a non-experimental design. The population consisted of 42 employees from the bank's branches in the area, who were administered two structured questionnaires. These questionnaires consisted of 17 items for the first test and 12 items for the second test. Cronbach's alpha results were .900 for the gender stereotype test and .846 for the employability level test. The normality test indicates that the scores are derived from a normal contrast. The results showed a moderate negative association between gender stereotypes and employability ($r = -.560$). Moderate negative correlations were also identified between sex stereotypes ($r = -.403$), significant sex stereotypes ($r = -.548$), sex role stereotypes ($r = -.505$), and composite stereotypes ($r = -.407$) and employability. These findings confirm that gender stereotypes are significantly associated with job opportunities, underscoring the need for strategies to reduce these biases and promote a more equitable work environment.

Keywords: gender stereotypes, employability, employees, agencies

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la última década, el tema de los estereotipos de género en el ámbito laboral se convirtió en una preocupación central para académicos y profesionales por igual (Ellemers, 2021). De acuerdo con un estudio reciente, las percepciones arraigadas basadas en género no solo influyen en las decisiones de contratación, sino que también moldean las evaluaciones de rendimiento y las oportunidades de promoción (Koch et al., 2022). Estos hallazgos subrayaron la profunda influencia que tales estereotipos ejercen sobre las trayectorias profesionales, a menudo mediante mecanismos sutiles pero perjudiciales, como la penalización de rasgos asociados a roles femeninos en posiciones de liderazgo (Hentschel et al., 2020).

A nivel mundial, las personas consideran que las oportunidades de empleo son un problema importante (Gonzales, 2023). La actualidad laboral presenta muchos desafíos y dificultades, como la mayoría de los proyectos laborales tienen una fecha de finalización y una remuneración inferior a los salarios previos a la crisis económica (McKinsey & Company, 2023). A pesar de la disminución del desempleo en el mundo, la calidad del trabajo no ha mejorado (Gonzales, 2023). Las mujeres experimentan desventajas severas como en algunos países árabes, las desventajas de las mujeres en las culturas modernas se han ido desarrollando progresivamente durante las últimas décadas (Baptista et al., 2021; Banco Mundial [BM], 2023). Esto ha beneficiado los avances significativos en la igualdad de género que se han visto (ONU Mujeres, 2022). La situación de género se ha revertido incluso en algunas áreas, como Europa Occidental y las naciones desarrolladas de América del Norte y Asia, el avance de las mujeres ha significado ampliar las posibilidades de su participación en una variedad de campos de actividad sin perjudicar los que históricamente han sido suyos (Instituto Europeo de Igualdad de Género [EIGE], 2023; Gonzales, 2023).

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNDU) estableció un mecanismo llamado IDG que incorpora estas dimensiones en un índice ficticio; este indicador representa una mejora significativa con respecto a las mediciones anteriores de igualdad de género, según análisis comparativos de metodologías globales (BM, 2023). La falta de igualdad de derechos de las mujeres se registra para promover la conciencia del problema, además, se debe ayudar para lograr la igualdad de género y alentar la acción política (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2023).

Hay que destacar que, en numerosos países y a lo largo del último siglo, las mujeres han logrado equipararse con los hombres en términos educativos (Viladot & Steffens, 2019; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2022). No obstante, para establecer una auténtica igualdad en el ámbito laboral, es indispensable tener como condición previa una equidad perfecta en el ámbito educativo (OCDE, 2023). Lamentablemente, esta igualdad no se ha alcanzado completamente (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023). Las disparidades en los logros de hombres y mujeres abarcan aspectos como la salud, emancipación y el mercado laboral, se ven reflejadas en el Índice de Desigualdad de las Naciones Unidas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNDU], 2022). En Estados Unidos, las mujeres ocupan menos del 50% de los escaños en el parlamento en todos los países más grandes del mundo y solo el 21% en promedio a nivel mundial, en ciertos aspectos, las mujeres continúan detrás de los hombres; casi la mitad de todas las mujeres (46,7%) trabajan en ocupaciones profesionales y de gestión, donde el empleo es inferior a la media (Gonzales, 2023). Alrededor del 27,5% de las latinas están empleadas en campos relacionados con el servicio, comparando el 19,3% de todas las mujeres; cabe señalar que las mujeres de América Central tenían más probabilidades que los hombres de trabajar en campos relacionados con los servicios; además, en trabajos mal pagados, puede contribuir a la explicación de por qué las tasas de desempleo de las latinas aumentaron significativamente durante el comienzo de la epidemia y se mantuvieron altas en 2012 mientras que el porcentaje de hombres activos se ha mantenido constante (PNUD, 2022).

En América Latina, ha habido un cambio significativo en la condición sociodemográfica de la mujer en Latinoamérica y el Caribe en los últimos 20 años (Kavell et al., 2022; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal], 2022). Aunque el grado de educación ha aumentado y ahora supera al masculino, con una tasa bruta de matriculación femenina del 92% frente al 88% masculino en educación superior (Unesco, 2022), la tasa de fecundidad se ha reducido de forma significativa, pasando de 2.7 hijos por mujer en 2000 a 1.9 en 2022 (ONU, 2021). Sin embargo, los resultados del mercado laboral no reflejan esta evolución: las mujeres enfrentan una brecha salarial del 17% (Gonzales, 2023). En esta parte del mundo, el índice de empleo femenino ha experimentado un modesto incremento, pasando del 50% al 56%, aunque aún se encuentra significativamente por debajo del de los hombres, que excede el 80%; agravando esta situación, existe una disparidad salarial

notable en la actualidad, con los hombres percibiendo un salario promedio un 19% superior al de las mujeres; además, el brote de COVID-19 ha empeorado estas discrepancias como resultado de las pérdidas de empleo adicionales y el aumento de la inactividad entre las mujeres (Kavell et al., 2022).

A nivel nacional, las féminas tienen una menor capacidad de respuesta que los varones, vinculada a la sobrecarga de trabajo no remunerado en cuidados del hogar (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2023; Cepal, 2022). Esto significa que las empresas no pueden satisfacer la demanda de mano de obra con el estado actual del mercado laboral, especialmente en sectores como tecnología y manufactura, donde solo el 32% de los puestos técnicos son ocupados por mujeres (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2023). Además, el 68% de las peruanas empleadas trabaja en condiciones de informalidad, sin acceso a beneficios sociales; además, cabe indicar que los distintos sectores de la economía a menudo refuerzan la segregación de género al proporcionar diferentes oportunidades según el género (Gonzales, 2023). Es común que las mujeres peruanas se ubiquen en ocupaciones informales con tendencia femenina, como el comercio ambulatorio, trabajo doméstico y servicios de cuidado, las cuales están expuestas a despidos frecuentes y a condiciones laborales desfavorables, incluyendo la falta de acceso a seguridad social (INEI, 2023). Tal es así que, el 72% de las trabajadoras peruanas en el sector informal no cuentan con contratos escritos ni beneficios como EsSalud (INEI, 2023). Además, en áreas urbanas como Lima, el 65% de las mujeres empleadas en servicios domésticos ganan menos del salario mínimo legal, sin protección contra despidos arbitrarios (MTPE, 2023).

A nivel local, la entidad financiera donde se realizó el estudio se encuentra dentro del sector de banca orientado a personas y pequeñas y medianas empresas, brindando una amplia gama de servicios financieros que abarcan préstamos, cuentas de nómina, cuentas de ahorro, así como pólizas de seguro, tarjetas de crédito y débito, certificaciones y cesantías. En la actualidad, es evidente que, en el ámbito financiero, los puestos de mayor jerarquía suelen ser ocupados mayoritariamente por hombres, y esta tendencia también se refleja en el Banco Pichincha en Lima Sur. Además, debido a que en el banco Pichincha los cargos más altos lo ocupan hombres, se investiga si se relaciona el estereotipo de género con la empleabilidad de los colaboradores. Los estereotipos relacionados con el género han afectado las decisiones de contratación en diversos sectores, incluido el bancario; el fenómeno del

prejuicio de rol sugiere que las mujeres son vistas como poco aptas para asumir roles que tradicionalmente se perciben como masculinos, lo que puede influir negativamente en las decisiones de contratación y promoción en el sector bancario. Los estereotipos sexuales relacionados con las percepciones sobre la conducta sexual de las personas pueden afectar las oportunidades de empleo y ascenso. En cuanto a los roles sexuales las expectativas tradicionales sobre las responsabilidades y comportamientos de las personas por su género pueden limitar las oportunidades de las mujeres en particular, dado que ciertos roles en el sector bancario pueden ser vistos como masculinos por naturaleza. Por último, los estereotipos compuestos, que involucran múltiples dimensiones de identidad, presentan desafíos adicionales y pueden enfrentar discriminación compuesta.

Explicado lo anterior surge la interrogante general: ¿Qué relación existe entre los estereotipos de género y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024? Asimismo, las interrogantes específicas son: ¿Qué relación existe entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024?, ¿qué relación existe entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024?, ¿qué relación existe entre los estereotipos sobre los roles sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024? y ¿qué relación existe entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024?

Los antecedentes internacionales que fundamentan las variables considerado fue el Nicaragua, tuvo como finalidad medir las percepciones la forma en que igualdad de género genera iguales oportunidades de trabajo para las personas. En sus conclusiones se identificaron que las principales barreras son el aspecto salarial y la igualdad de género. Se indica que, a habido avances en la igualdad de género, aunque todavía existen brechas y sesgos que mejorar, por lo que se proponen políticas de inclusión y a implementación de programas de tutoría (Uriza et al., 2024).

Un estudio desarrollado en España tuvo como finalidad analizar los factores de los estereotipos de género desde una perspectiva actual. En sus conclusiones predomina que las mujeres son relegadas al segundo o tercer orden buscando

implementar acciones de correctoras desde las políticas de empleo con la finalidad de equilibrar el mercado laboral (Cardona, 2023).

Un estudio bibliométrico desarrollado en América Latina abordó explicaciones de la desigualdad de género en el empleo. A través de la codificación y categorización, se logró interpretar los textos, ofreciendo una mejor comprensión e impulsando investigaciones adicionales e interesantemente, se explicó la importancia de la participación femenina en roles de liderazgo y la implementación de políticas de igualdad de género (Ocaña & Lima, 2022).

En un artículo desarrollado de Colombia se tuvo como objetivo examinar los diferentes estereotipos que repercuten en las actividades laborales de las mujeres que trabajan en dos obras públicas o civiles. El estudio reveló una correlación negativa de Spearman de -0.73 entre la intensidad de los estereotipos de género y el desarrollo profesional de las mujeres (Garzón & Huertas, 2020).

En los estudios nacionales considerados como antecedentes, se abordó un estudio en Lima que buscó analizar la problemática de empleabilidad e inserción laboral que tienen las personas trans, así como exponer la discriminación de las que son víctimas. En sus conclusiones se indica que el trabajo en un derecho que permite utilizar principios y características importantes que garanticen el disfrute y gozo de los derechos colectivos. La solución que plantea consiste en establecer medidas que permitan una real erradicación de la discriminación de este grupo vulnerable tomando como referencia la inspección que realiza Sunafil (Gonzales, 2024).

En un artículo desarrollado en el contexto peruano, donde se tuvo como objetivo mejorar la posición económica de las damas en el Perú. Se concluyó que, el género es una de las causas de la desigualdad en el salario entre varones y damas, buscando determinar las razones por las cuales las damas ganan menos que los varones (Chuco, 2022).

En un estudio abordado en San Juan de Lurigancho se buscó establecer la forma en que los estereotipos de género afectan la empleabilidad de un banco en una muestra de 100 personas. Los resultados indican que las variables no se encuentran asociadas porque se alcanzó un sig. de $0.148 > 0.05$ (García, 2022).

En una tesis desarrollado en Huancayo se buscó analizar la forma en que los roles de género se asocian con los estereotipos de los alumnos. Los investigadores determinar que existe una relación negativa de Pearson entre la adherencia a estereotipos de género y la empleabilidad ($r=-0.70$) (Gaspar et al., 2021).

En relación con las bases teóricas, la variable estereotipos de género se basa en las explicaciones de la teoría del esquema de género desarrollada por Sandra Bem en 1981 y que indica que las personas desarrollan esquemas mentales sobre el significado de lo que significa ser hombre o mujer y que estos guían nuestra percepción y comportamiento (Bem, 1981). Por otro lado, la teoría de los roles sociales Ralph Linton y George Herbert explican que los estereotipos de género se basan en un conjunto de comportamientos y actividades que esperan de un individuo en una determinada posición social afectando el bienestar social (Miller, 2023).

Los estereotipos de género son normas culturales que asignan roles y características a hombres y mujeres, limitando sus oportunidades y derechos (Cárdaba et al., 2024). Los estereotipos son creencias inexactas sobre una persona o grupo, y suelen ser adoptadas por la mayoría de una sociedad, lo que puede conducir a un trato perjudicial de individuos o grupos particulares (Aguilar, 2024). Por lo tanto, erradicar todos los casos de discriminación de género contra las mujeres depende de la eliminación de los estereotipos de género (Salinas et al., 2023).

Los estereotipos de género limitan el desarrollo de las capacidades personales, específicamente en el acceso a educación técnica y liderazgo en sectores no tradicionales como minería o ingenierías (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP], 2022). Estos estereotipos son perjudiciales cuando generalizan ideas sobre el rol que una persona debería desempeñar simplemente por ser hombre o mujer, como asociar a las mujeres exclusivamente con labores de cuidado (Alarcón & Castillo, 2021). Estos estereotipos son creencias inexactas y simplificadas sobre una persona o grupo, y suelen ser adoptadas por la mayoría de una sociedad, lo que puede conducir a un trato perjudicial de individuos o grupos particulares (Cárdaba et al., 2024). Además, las personas crean imágenes de ideas, rasgos y expectativas con respecto al género, un proceso socialmente construido que en Perú se refleja en la asociación de mujeres con roles domésticos y hombres con proveeduría económica (MIMP, 2023). Estos se conocen como estereotipos y representan simbólicamente lo que podían ser los varones y las damas, como la creencia generalizada de que los hombres son más aptos para liderar empresas (Defensoría del Pueblo, 2022).

La importancia de los estereotipos de género radica en que, desde una edad temprana, ejercen un impacto significativo en el desarrollo de la identidad de género de un individuo, como se observa en niños/as que evitan juguetes "atípicos" por presión social (Eagly, 2022). Cuando las personas no se adhieren a estos

estereotipos, pueden sufrir efectos perjudiciales, manifestándose en forma de baja autoestima y autoimagen negativa (Unesco, 2022). Esta perpetuación de estereotipos alimenta la discriminación y la desigualdad en diversos ámbitos (Martin et al., 2021).

El sesgo de género en la toma de decisiones persiste en organizaciones con políticas de diversidad (Eagly & Koenig, 2021). Estos estereotipos influyen en las elecciones de las personas, particularmente en entornos profesionales (Koch et al., 2022). Además, profundizan el concepto de identidad social, enfatizando el papel crucial que juega la pertenencia a un grupo en la configuración de los estereotipos de género, como se observa en corporaciones donde equipos masculinos homogéneos refuerzan normas de cultura de solteros excluyendo a mujeres (Williams et al., 2022).

Los estereotipos de género pueden ser de cuatro tipos: Estereotipos sexuales que se centran en la interacción sexual entre seres humanos; estereotipos de roles sexuales que tratan sobre las opiniones normativas con respecto al comportamiento apropiado para hombres y mujeres; estereotipos de género basados en las distinciones fisiológicas y biológicas entre hombres y mujeres; y estereotipos de género operantes, que refieren a las formas en que los estereotipos contribuyen a la discriminación y la desigualdad (Eagly & Koenig, 2021). Las dimensiones de los estereotipos de género son:

La primera dimensión son los estereotipos de sexo que se entienden con ideas preconcebidas que afectan la forma de comportarse, pensar, sentir que tienen los hombres y mujeres basadas en su género; estos estereotipos limitan las oportunidades laborales (García & Carbonell, 2023).

La segunda dimensión son estereotipos sexuales que son consideradas como ideas preconcebidas, generalizaciones y creencias que se tiene sobre las características, roles y expectativas asociadas a los géneros; estas ideas se transmiten culturalmente y tienen un impacto en la percepción, comportamiento y oportunidades de las personas (Villanueva, 2021).

La tercera dimensión son estereotipos sobre los roles sexuales que se entiende como el conjunto de creencias y expectativas sobre la forma de comportarse, vestirse y actuar de los hombres y mujeres en la sociedad; estos estereotipos pueden llevar a la discriminación y el trato desigual de las personas (Fernández & Pedrón, 2022).

La cuarta dimensión son estereotipos compuestos que se entienden como las ideas preconcebidas sobre la interacción entre el género con la raza, edad,

discapacidad, orientación sexual entre otros; estos estereotipos crean categorías más complejas (Ávila et al., 2025).

La variable empleabilidad se fundamenta en la teoría del mercado laboral que se basa en los aportes de Adam Smith y John Keynes que analizan la oferta y la demanda de trabajo, la movilidad laboral y los factores que influyen en la empleabilidad (Ibarra & Santamaría, 2024). Asimismo, la teoría del capital humano desarrollado por Becker y Rosen sostiene que la inversión en educación y capacitación incrementa el valor del trabajador en el mercado laboral mejorando sus opciones de empleabilidad (Goicoechea, 2024). Otra teoría importante es la teoría de la empleabilidad subjetiva, la cual sostiene que la empleabilidad también depende de su percepción y adaptación al cambio, siendo más probable de quienes se perciben con empleos estables (De Cuyper et al., 2021). Además, la empleabilidad subjetiva se ve perjudicada por factores como la autoestima, la motivación y la actitud hacia el trabajo, ya que el 55% de los profesionales con baja autoeficacia abandonan sectores tecnológicos por miedo a la obsolescencia (Lent et al., 2020). La teoría final de *Temple* enfatiza el valor del aprendizaje permanente, destacando que el 73% de las empresas priorizan actualización de habilidades cada dos años (Harteis & Goller, 2022).

La empleabilidad se entiende como un proceso de formación profesional y educación formal con énfasis en títulos como requisito primordial para acceder al mercado laboral (Foro Económico Mundial [FEM], 2023). En la década de 1990, las empresas basaron sus contrataciones en credenciales académicas (OCDE, 2021). Los empleadores otorgaban un gran valor a la capacitación durante sus primeros años de carrera, destinando hasta el 20% de sus presupuestos a programas de entrenamiento técnico (Focus, 2023). Esto coincidió con la tendencia de que las personas sean proactivas a la hora de formarse y encontrar nuevos puestos de trabajo; la tendencia era que las personas se volvieran autosuficientes y emprendedoras (Andino, 2023). Investigaciones recientes sugieren que mantener la empleabilidad es vital para la seguridad laboral (Romero et al., 2022). Las cualificaciones y la formación permanente son partes necesarias de este proceso; además los cambios recientes en la fuerza laboral debido a la globalización y las nuevas tecnologías hacen que el aprendizaje continuo se considere una habilidad valiosa (Infante et al., 2023).

La empleabilidad desempeña un papel crucial en diversas dimensiones de la vida profesional y personal de un individuo, como lo demuestra que el 68% de los

trabajadores con habilidades actualizadas evitan el desempleo a largo plazo (OCDE, 2023). En primer lugar, mantener la empleabilidad es fundamental para conservar un puesto en el mercado laboral, asegurando así un flujo constante de ingresos, especialmente en sectores dinámicos como tecnología, donde el 40% de las competencias se vuelven obsoletas en 5 años (FEM, 2023). Además, la ganancia financiera está intrínsecamente vinculada al crecimiento económico y social, un aumento del 10% en capacitación laboral incrementa el PIB en un 1.2% en economías emergentes (BM, 2023).

Las características esenciales de la empleabilidad abarcan varios aspectos clave del desempeño laboral como la capacidad de responder a disrupciones tecnológicas que afectan al 65% de las industrias globales (FEM, 2023). Es crucial contar con flexibilidad y adaptabilidad dada la naturaleza cambiante del mercado laboral, donde el 73% de los empleadores priorizan estas competencias sobre títulos tradicionales (BM, 2023). Esta adaptabilidad necesita poseer conocimientos y habilidades como evidencian los trabajadores que actualizan sus habilidades digitales y reducen un 40% su riesgo de obsolescencia (OCDE, 2022).

La primera dimensión es las competencias personales valoradas que se entiende como las habilidades y características individuales que permiten a una persona desenvolverse eficientemente en diversas áreas de su vida profesional; estas habilidades también se le conocen como *Soft Skills* que son altamente valoradas por las empresas por su contribución al desempeño, relaciones interpersonales (Concha et al., 2022).

La segunda dimensión es la demanda en el mercado laboral se refiere a la cantidad de colaboradores que las empresas están dispuestas a contratar a un salario determinado y por un periodo específico; es la necesidad que tiene la empresa para cubrir sus puestos que le permita producir bienes y servicios (Climent, 2024).

La tercera dimensión es la exposición ante los decisores en el mercado objetivo es la acción de presentar un producto, servicio o propuesta de valor de manera efectiva a las personas que tienen poder de decisión en un grupo de consumidores al que una empresa dirige sus esfuerzos de marketing (Martínez, 2024).

El estudio de los estereotipos de género y empleabilidad en el sector bancario es relevante porque coadyuva a combatir la discriminación en el lugar de trabajo tal como se demuestra en intervenciones que reducen los sesgos en contratación hasta un 35% (Heilman, 2023). Además, pretende proporcionar información útil para las

empresas sobre cómo mitigar las consecuencias negativas de los estereotipos de género en la toma de decisiones, contratación y promoción, como la implementación de evaluaciones estandarizadas que reducen la discriminación (Koenig, 2022), Los trabajadores tiene que saber enfrentar los estereotipos y mejorar sus oportunidades de empleabilidad mediante capacitaciones en autopromoción estratégica (Ellemers, 2023). Además, esta investigación tiene un impacto real en la política de personal de las agencias la entidad financiera en Lima Sur, que busca fomentar la equitatividad de género en el empleo; así como un entorno laboral más inclusivo, replicando prácticas exitosas de bancos europeos. Los hallazgos de la investigación son de utilidad para otras compañías y organizaciones que intentan combatir los estereotipos de género en el campo de trabajo (Banks et al., 2023). En relación con la justificación teórica pretende brindar explicaciones detalladas, actualizadas y fundamentadas sobre las variables que vinculan los sesgos de género y empleabilidad y que sirvan de soporte a nuevas investigaciones. En el aporte práctico, busca aporte con alternativas de solución viables y fundamentada en los alcances obtenidos en este estudio. Finalmente, la justificación metodológica presenta dos pruebas de medición objetivas y consistentes.

El objetivo general planteado es: Establecer la relación entre los estereotipos de género y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024. Los objetivos específicos planteados son: Establecer la relación entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024, establecer la relación entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024, establecer la relación entre los estereotipos sobre los roles sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024, y establecer la relación entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024.

2. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño

El tipo de estudio es aplicado considerando que su finalidad es resolver problemas u ofrecer soluciones e iniciativas innovadoras aplicando los conocimientos ya establecidos por la ciencia básica (Hernández & Mendoza, 2018).

El nivel de estudio es correlacional porque se enfoca en determinar la relación existente entre dos o más variables, sin buscar establecer una relación causa-efecto entre ellas (Hernández & Mendoza, 2018).

El enfoque de estudio es cuantitativo porque se centra en la obtención de datos objetivos a través de la observación, medición de variables y posterior análisis mediante procesos estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018).

En cuanto al diseño es no experimental transversal ya que no se manipula ninguna de las variables, ni se establece relaciones de causa y efecto (Creswell, 2022); asimismo, es transversal porque la medición se dio en sola oportunidad (Hernández & Mendoza, 2018).

2.2. Población, muestra y muestreo

La población representa una colección integral de elementos, individuos, objetos que poseen una o más características específicas (Hernández & Mendoza, 2018). La población corresponde a los colaboradores de las agencias de la entidad financiera ubicadas en Lima Sur que ascienden a un total de 42. El criterio de exclusión considerado son los practicantes de estas mismas agencias.

La muestra es una parte representativa de la población donde se realiza el estudio y de donde se saca conclusiones (Andrade, 2020). No fue necesario hacer un cálculo de muestra porque es una población pequeña. En el caso que la población sea muy pequeña, la muestra no es necesaria (López & Fachelli, 2015).

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre los estereotipos de género y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

Hipótesis específicas

Existe relación entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

Existe relación entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

Existe relación entre los estereotipos sobre los roles sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

Existe relación entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024.

2.4. Variables y operacionalización

Una variable es un atributo que puede asumir diferentes valores, ya sea cuantitativo o cualitativo. Según Hernández y Mendoza (2018) las variables representan una manera de expresar de forma general los fenómenos que se pretenden investigar; estos pueden definirse operacionalmente para ser concretos y específicos respecto a la forma en que se va a observar y medir.

Tabla 1

Definición operacional de los estereotipos de género

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Los estereotipos de género son normas culturales que asignan roles y características a hombres y mujeres, limitando sus oportunidades y derechos (Cook & Cusack, 2010).	Los estereotipos de género se midieron en función de 4 dimensiones, 12 indicadores y 24 ítems que conforman el cuestionario .	Estereotipos de sexo Estereotipos sexuales Estereotipos sobre los roles sexuales Estereotipos compuestos	- Percepciones y creencias - Patrones y roles de género. - Opiniones sobre las expectativas de género - Actitudes de la sexualidad. - Experiencias y expectativas - Prejuicios y discriminación - Actitudes y valores - Experiencias de comportamientos sexuales. - Discriminación en la orientación sexual - Efectos de los estereotipos. - Actitudes de discriminación interseccional. - Estrategias y prácticas.	Ordinal

Tabla 2*Definición operacional de empleabilidad*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La empleabilidad es la necesidad de permanecer relevantes y activos. Además, es una actitud y se trata de entender y aceptar la realidad del mundo laboral, en el que la seguridad laboral no existe (Temple, 2012).	La empleabilidad se midió en función de 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 ítems que conforman el cuestionario medido en escala de Likert	Las competencias personales valoradas La demanda en el mercado laboral Exposición ante los decisores en el mercado objetivo	- Habilidades y conocimientos - Fortalezas y debilidades personales del individuo. - Estrategias y habilidades de aprendizaje. - Oportunidades de empleo - Necesidades y requisitos específicos de los empleadores. - Competencias personales y profesionales. - Estrategias de marketing personal y networking. - Barreras y desafíos de los profesionales. - Oportunidades y recursos utilizados	y ordinal

2.5. Instrumentos o materiales

Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios que es cúmulo de preguntas estructuradas que tiene la función de medir un constructo (Hernández & Mendoza, 2018). La técnica usada fue la encuesta que es propia de los estudios cuantitativos y que facilito la recopilación de datos (Babbie, 2016)

Antes de su aplicación estas pruebas pasaron por procesos de validación mediante criterio de jueces y confiabilidad mediante procesos estadísticos estandarizados. La validación de entiende como la fuerza y concordancia de los ítems con los indicadores y miden realmente la variable que indican medir (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 3*Validez por criterio de jueces*

	Variable 1	Variable 2
Mg. Jorge Ramos Chang	Adecuado	Adecuado
Mg. Mario Chura Alegre	Adecuado	Adecuado
Mg. Danny Retamozo Riojas	Adecuado	Adecuado

Los alcances del cuestionario en la Tabla 3 evidencia que las pruebas propuestas realmente miden los constructos de estudio; es decir, son suficiente para tener una valoración amplia de las variables.

Por otro lado, la confiabilidad se concibe como la estabilidad o consistencia que tiene una prueba para garantizar la idoneidad de los datos (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 4*Consistencia del test de estereotipos de género*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estereotipos de sexo	,774	6
Estereotipos sexuales	,743	6
Estereotipos sobre roles sexuales	,761	6
Estereotipos compuestos	,784	6
Total	,900	24

La Tabla 4 indica que la prueba de estereotipos de género presenta una fiabilidad muy alta (.900). Asimismo, los factores de estereotipos de género como: Estereotipos de sexo (.774), estereotipos sexuales (.743), estereotipos sobre roles sexuales (.761) y estereotipos compuestos (.784) demuestran que son adecuados para recoger los datos.

Tabla 5*Consistencia del test de empleabilidad*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Las competencias personales valoradas	,732	6
La demanda en el mercado laboral	,743	6
Exposición ante los decisores en el mercado objetivo	,678	6
Total	,846	18

La Tabla 5 indica que la prueba de empleabilidad presenta una fiabilidad muy alta ($,846$). Asimismo, los factores de empleabilidad como: Las competencias personales valoradas ($,732$), La demanda en el mercado laboral ($,743$), y exposición ante los decisores en el mercado objetivo ($,678$) demuestran que son adecuados para recoger los datos.

2.6. Procedimientos

Este estudio se inició con la identificación de la muestra en los trabajadores de las agencias de la entidad financiera en Lima Sur. Luego se construyeron los cuestionarios y se aplicaron en un plazo específico para completar los formularios, y se ofreció asistencia en caso de tener dudas o problemas técnicos durante el proceso. Al cerrarse el periodo estipulado para las respuestas, se accedió a la plataforma de Google Forms para recopilar y exportar las respuestas de ambos cuestionarios. Los datos se descargaron en formato compatible para tener una base de datos consistente.

2.7. Análisis de datos

Primero se analizó la consistencia de las pruebas y una vez demostrado su consistencia se procedió a desarrollar las pruebas descriptivas en tablas de frecuencias y gráficos correspondiente. Luego se planteó la normalidad para identificar si los datos son o no de distribución normal. Por último, se abordaron pruebas de contraste de supuestos que confirmaron el cumplimiento de las hipótesis.

2.8. Aspectos éticos

Este estudio cumplió con los principios éticos de todo estudio de tal modo que se informó de manera transparente a todos los trabajadores sobre los objetivos, métodos y posibles implicaciones del estudio; es decir, previo al recojo de información, se alcanzó a tener el consentimiento de cada participante, asegurando que entendieran plenamente su derecho a participar, abstenerse o retirarse del estudio sin consecuencias negativas. Finalmente, la información compartida es original o debidamente citada.

3. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 6

Frecuencias de estereotipos de género

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	11	26,2
Regular	21	50,0
Bueno	10	23,8
Total	42	100,0

En la Tabla 6 se muestra los valores porcentuales de la variable de estereotipos de género que se distribuyen de la siguiente manera, el 26.2% (11) lo valoran como malo, el 50% (21) lo perciben como regular, y el 23.8% (10) lo valoran como bueno. Estos porcentajes reflejan una predominancia de percepciones de estereotipos de género en un nivel regular entre los colaboradores; es decir, existe un perjuicio de la empresa por contratar personas del sexo femenino y esto es percibido como una desventaja, sus oportunidades de ascenso, el desarrollo de su proyecto de vida, afectando el nivel motivacional del personal de la entidad financiera.

Tabla 7

Frecuencias de empleabilidad

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	13	31,0
Regular	22	52,4
Bueno	7	16,7
Total	42	100,0

En la Tabla 7 se muestra los valores porcentuales de la variable de empleabilidad que se distribuyen de la siguiente manera, el 31% (13) lo valoran como malo, el 52.4% (22) lo perciben como regular, y el 16.7% (7) lo valoran como bueno. Estos datos indican que más de la mitad de los colaboradores ven su empleabilidad de manera moderada con una proporción significativa que la evalúa negativamente, estos valores indican que el nivel de empleabilidad dentro de las agencias de la entidad financiera no es el adecuado, especialmente para el personal femenino lo que sugiere alternativas de mejora en términos de empleabilidad en este grupo de estudio de tal forma que tengan las mismas oportunidades laborales.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de estereotipos de genero

Tabla 8

Frecuencias de los factores de estereotipos de género

Dimensiones	Escala	Colaboradores	Porcentaje
Estereotipos de sexo	Malo	12	28,6
	Regular	21	50,0
	Bueno	9	21,4
Estereotipos sexuales	Malo	16	38,1
	Regular	18	42,9
	Bueno	8	19,0
Estereotipos sobre los roles sexuales	Malo	11	26,2
	Regular	22	52,4
	Bueno	9	21,4
Estereotipos compuestos	Malo	11	26,2
	Regular	25	59,5
	Bueno	6	14,3

En la Tabla 8 se muestra los valores porcentuales de las dimensiones de la variable estereotipos de género: En cuanto a los estereotipos de sexo, el 28.6% (12) lo valoran como malo, el 50% (21) lo perciben como regular, y el 21.4% (9) lo valoran como bueno. Esta distribución sugiere que, aunque hay una conciencia significativa de estos estereotipos, no se perciben de manera extremadamente negativa por la mayoría de los participantes. En cuanto a los estereotipos sexuales, el 38.1% (16) lo valoran como malo, el 42.9% (18) lo perciben como regular, y el 19% (9) lo valoran como bueno. Estos resultados indican que la percepción más común es que los estereotipos sexuales son moderadamente prevalentes, con una notable proporción que los evalúa negativamente, reflejando una preocupación significativa respecto a esta dimensión de estereotipos en el entorno laboral. En cuanto a los estereotipos sobre los roles sexuales, el 26.2% (11) lo valoran como malo, el 52.4% (22) lo perciben como regular, y el 21.4% (9) lo valoran como bueno. Este conjunto de datos sugiere que se tienen una percepción moderada sobre estos estereotipos en su ambiente laboral, con una proporción significativa que los evalúa de manera negativa, señalando la presencia y el impacto de estos estereotipos en el lugar de trabajo. Finalmente, en cuanto a los estereotipos compuestos, el 26.2% (11) lo valoran como

malo, el 59.5% (25) lo perciben como regular, y el 14.3% (6) lo valoran como bueno. Estos porcentajes indican que la percepción predominante entre los colaboradores es estos estereotipos tienen una presencia moderada, aunque con una proporción significativa que los ve de forma negativa, lo que valora la preponderancia de realizar estudios sobre estereotipos en el lugar de trabajo.

Tabla 9

Frecuencias de los factores empleabilidad

Dimensiones	Escala	Colaboradores	Porcentaje
Competencias personales valoradas	Malo	10	23,8
	Regular	26	61,9
	Bueno	6	14,3
Demanda en el mercado laboral	Malo	12	28,6
	Regular	22	52,4
	Bueno	8	19,0
Exposición ante los decisores en el mercado objetivo	Malo	16	38,1
	Regular	18	42,9
	Bueno	8	19,0

La Tabla 9 muestra los resultados porcentuales de la variable empleabilidad. En cuanto a las competencias personales valoradas, el 23.8% (10) lo valoran como malo, el 61.9% (26) lo perciben como regular, y el 14.3% (6) lo valoran como bueno. Estos resultados sugieren un espacio para mejorar la percepción y el desarrollo de estas competencias en el entorno laboral. En cuanto a la demanda en el mercado laboral, el 28.6% (12) lo valoran como malo, el 52.4% (22) lo perciben como regular, y el 19% (8) lo valoran como bueno. Estos porcentajes sugieren que se observa menos oportunidades de desarrollo, lo que puede señalar la necesidad de mejorar ciertas competencias o habilidades para aumentar su empleabilidad. Finalmente, en cuanto al tercer factor de medición, el 38.1% (16) lo valoran como malo, el 42.9% (18) lo perciben como regular, y el 19% (8) lo valoran como bueno. Estos resultados indican que la mayor parte de los colaboradores se siente moderadamente expuesta o menos a los decisores importantes en su campo, lo que sugiere el imperioso apoyo para aplicar herramientas que propicien una mayor visibilidad y posicionamiento en el mercado laboral.

3.3. Resultados de la tabla cruzada

Tabla 10

Resultados de tabla cruzada

Estereotipos de género	Empleabilidad							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	0	0.0%	7	16.7%	4	9.5%	11	26.2%
Regular	8	19.0%	10	23.8%	3	7.1%	21	50.0%
Bueno	5	11.9%	5	11.9%	0	0.0%	10	23.8%
Total	13	31.0%	22	52.4%	7	16.7%	42	100.0%

La Tabla 10 presenta un análisis descriptivo que explora la asociación descriptiva entre las variables. Respecto a los estereotipos de género, el análisis que el 26.2% lo valora como malo, el 50% como regular y el 23.8% lo valora como bueno. Respecto a la empleabilidad, el 31% lo valora como malo, el 52.4% lo valora como regular y el 16.7% lo valora como bueno. Asimismo, el 0% considera una asociación mala, el 23.8% valora una asociación regular y el 0% valora una asociación alta entre las variables. Estos datos sugieren una variada percepción de cómo los estereotipos de género impactan en la empleabilidad, con una tendencia a percibir una asociación entre estereotipos de género más negativos y niveles más bajos de empleabilidad.

3.4. Prueba de la normalidad

H₀. Las variables coinciden con un contraste normal.

H_a. Las variables difieren de un contraste normal.

Tabla 11

Rangos de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
Estereotipos de género	,971	42	,355
Empleabilidad	,971	42	,352

La Tabla 11 resume los resultados de normalidad para las variables mediante la prueba de Shapiro-Wilk. Los resultados muestran que ambas variables registran un nivel de significancia de ,355 para los estereotipos de género y de ,352 para la empleabilidad. Estos resultados indican que ambas variables provienen de un contraste normal, ya que los valores de significancia son mayores que el umbral

convencional de 0,05, sugiriendo que la prueba de hipótesis debe realizarse con la prueba R de Pearson.

3.5. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀. No existe relación entre los estereotipos de género y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

H_a. Existe relación entre los estereotipos de género y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

Tabla 12

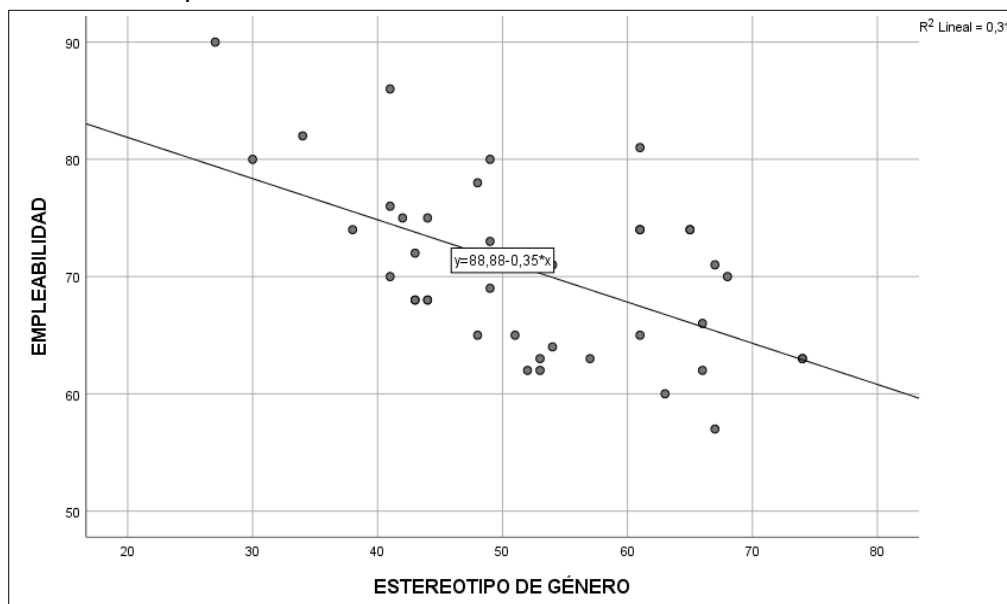
Correlación entre los estereotipos de género y la empleabilidad

		Empleabilidad
Estereotipos de género	Correlación de Pearson	-,560**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

La Tabla 12 muestran los resultados de un análisis de correlación entre los estereotipos de género y la empleabilidad, se observa un resultado estadísticamente significativo en un nivel de 0,000 (bilateral) lo que permite rechazar la H₀ y aceptar la H_a. Además, el coeficiente de Pearson de -0,560, indica una correlación negativa moderada los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera.

Figura 1

Gráfico de dispersión



La Figura 1 muestran la dispersión de puntuaciones que presentan los estereotipos de género y la empleabilidad, se observa una pendiente negativa, indicando que los constructos de estudio se correlacionan de manera inversa, pero de forma significativa, lo que implica que mientras los puntajes de los estereotipos de género aumentan, los valores de los niveles de empleabilidad tienden a disminuir, o viceversa.

Contraste de la hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

H₁. Existe relación entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

Tabla 13

Correlación entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad

		Empleabilidad
Estereotipos de sexo	Correlación de Pearson	-,403**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

La Tabla 13 muestran los resultados de un análisis de correlación entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad, se observa un resultado estadísticamente significativo en un nivel de 0,000 (bilateral) lo que permite rechazar la H₀ y aceptar la H_a. Además, el coeficiente de Pearson de -0,403, indica una correlación negativa moderada los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur.

Contraste de la hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

H₂. Existe relación entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

Tabla 14*Correlación entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad*

		Empleabilidad
Estereotipos sexuales	Correlación de Pearson	-,548**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

La Tabla 14 muestran los resultados de un análisis de correlación entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad, se observa un resultado estadísticamente significativo en un nivel de 0,000 (bilateral) lo que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Además, el coeficiente de Pearson de -0,548, indica una correlación negativa moderada los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera.

Contraste de la hipótesis específica 3

H_0 . No existe relación entre los estereotipos sobre los roles sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

H_3 . Existe relación entre los estereotipos sobre los roles sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.

Tabla 15*Correlación entre los estereotipos sobre roles sexuales y la empleabilidad*

		Empleabilidad
Estereotipos sobre roles sexuales	Correlación de Pearson	-,505**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

La Tabla 15 muestran los resultados de un análisis de correlación entre los estereotipos sobre roles sexuales y la empleabilidad, se observa un resultado estadísticamente significativo en un nivel de 0,000 (bilateral) lo que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Además, el coeficiente de Pearson de -0,505, indica una correlación negativa moderada los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera.

Contraste de la hipótesis específica 4

H_0 . No existe relación entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024.

H₄. Existe relación entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024.

Tabla 16

Correlación entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad

		Empleabilidad
Estereotipos compuestos	Correlación de Pearson	-,407**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

La Tabla 16 muestran los resultados de un análisis de correlación entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad, se observa un resultado estadísticamente significativo en un nivel de 0,000 (bilateral) lo que permite rechazar la H₀ y aceptar la H_a. Además, el coeficiente de Pearson de -0,407, indica una correlación negativa moderada los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera.

4. DISCUSIÓN

La finalidad de este estudio radicó en analizar la forma en que los estereotipos de género se asocian con la empleabilidad del personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 considerando que en estos tiempos todavía se tiene perjuicios de estereotipar a las personas por su sexo en las entidades financieras. El logro de dicho objetivo necesitó de la elaboración y asociación de dos pruebas validadas por criterio de jueces y consistentes valoradas con la prueba de alfa ce Cronbach arrojando valores de ,900 para la prueba de estereotipos de género y ,846 para la prueba de empleabilidad.

En los resultados alcanzados en la prueba de hipótesis general evidencia una correlación moderada entre las variables en el personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 ($r=-.560$, Sig.=0.000). Esta tendencia se refleja también en otros estudios. Ocaña y Lima (2022) quienes encontraron una correlación inversa de $-.620$ entre la participación femenina en roles de liderazgo y la implementación de políticas de igualdad de género, lo que implica que más mujeres en puestos de liderazgo no necesariamente resulta en un ambiente laboral más equitativo. Esto es comparativamente similar a su hallazgo, aunque con una magnitud ligeramente mayor, sugiriendo que los estereotipos de género impacten aún más pronunciado en otros contextos. Por otro lado, el estudio de Garzón y Huertas (2020) mostraron una correlación negativa aún más fuerte de $-.730$ entre la intensidad de los estereotipos de género y la formación y desarrollo profesional de las personas del género femenino, destacando algunos sectores claves como las obras civiles y empleos públicos en Bogotá, los estereotipos de género pueden ser un obstáculo aún mayor para la empleabilidad y el avance profesional. Este resultado es más pronunciado que el hallado en su estudio, lo que indica que el impacto de los estereotipos de género puede variar considerablemente según el sector y el contexto cultural.

En los resultados de la primera prueba de hipótesis se estableció una asociación moderada entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad en el personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 ($r=-.403$, Sig.=0.000). Estos resultados se comparan con los hallazgos de Ocaña y Lima (2022) quienes evidenciaron una correlación negativa de -0.614 entre los estereotipos de sexo y el nivel de empleabilidad, sugiriendo que un mayor número de mujeres en puestos de liderazgo no necesariamente conduce a una mayor equidad de género en

el lugar de trabajo. Este hallazgo, explica que los estereotipos de sexo tienen un impacto negativo en la dinámica laboral y las oportunidades de empleo. Por otro lado, el estudio de Garzón y Huertas (2020) reveló una correlación negativa fuerte $-.573$ entre la intensidad de los estereotipos de sexo y el desarrollo profesional del género femenino, lo que refuerza la idea de que los estereotipos de sexo son un obstáculo significativo para el desarrollo profesional. Aunque este estudio se centra en los estereotipos de sexo en un contexto específico, los resultados son consistentes con esta tendencia general, demostrando que los estereotipos sexuales, al igual que los de género, tienen un aporte negativo en la empleabilidad.

En los resultados alcanzados en la prueba de segunda prueba de hipótesis manifiesta una interrelación moderada entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad del personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 ($r=-.548$, $\text{Sig.}=0.000$), esta relación destaca la influencia notable de los estereotipos sexuales en el ámbito laboral y está alineada con finalidad de conocer sus nexos. Este hallazgo guarda coherencia con los resultados de Ocaña y Lima (2022) quienes mediante una correlación de $-.628$ indicaron que los estereotipos sexuales y la empleabilidad de los colaboradores siendo necesario para ello implementar políticas de igualdad de género; además, indican que una mayor participación femenina no necesariamente conduce a una mayor equidad de género en el trabajo. La correlación negativa resalta cómo los estereotipos pueden influir negativamente en la dinámica laboral. Por otro lado, Garzón y Huertas (2020) revelaron una correlación de $-.571$ entre la intensidad de los estereotipos sexuales y la empleabilidad profesional de las mujeres, sugiriendo un impacto aún más pronunciado de los estereotipos en ciertos contextos laborales. Esta correlación refuerza la idea de que los estereotipos sexuales y de género son obstáculos significativos para el avance profesional, especialmente para las mujeres en sectores específicos como las obras civiles. Esto sugiere que, aunque los estereotipos sexuales son un factor importante en la empleabilidad, el grado de su impacto puede variar según el sector.

En los resultados alcanzados en la prueba de tercera prueba de hipótesis manifiesta una interrelación moderada entre los estereotipos sobre roles sexuales y la empleabilidad del personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 ($r=-.505$, $\text{Sig.}=0.000$). Este hallazgo es un reflejo directo de cómo los estereotipos sobre roles sexuales pueden influir de manera negativa en el ambiente

laboral, limitando las oportunidades de empleo para aquellos que no se ajustan a estos roles tradicionales. Asimismo, se comparan con los resultados alcanzados por Ocaña y Lima (2022) quienes mediante una correlación de $-.629$ demostraron que los estereotipos sobre roles sexuales tienen una asociación negativa de la participación femenina en la empleabilidad y la implementación de políticas de igualdad de género, lo que sugiere que una mayor presencia femenina en liderazgo no necesariamente conduce a una mayor igualdad de género en el trabajo; este resultado resalta cómo los estereotipos arraigados pueden influir en la dinámica laboral. De manera similar, coincide con el estudio de Garzón y Huertas (2020) quienes mediante una correlación de $-.737$ entre la intensidad de los estereotipos de género orientados a los roles sexuales y la empleabilidad profesional de las mujeres, indicando que los estereotipos de los roles sexuales pueden ser un obstáculo significativo para el avance profesional, especialmente en sectores específicos como la construcción y el empleo público. Estos hallazgos, junto con el estudio de Abreu y Rosas (2020) sobre los estereotipos asociados a los hombres que promueven la igualdad de género, evidencian cómo los estereotipos de género y roles sexuales restringen no solo el desarrollo profesional, sino también la percepción y valoración de las capacidades individuales en el entorno laboral.

Finalmente, los resultados alcanzados en la prueba de cuarta prueba de hipótesis evidencian una correlación moderada entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad del personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 ($r=-.407$, $\text{Sig.}=0.000$) indicando que mientras aumentan los estereotipos compuestos, la empleabilidad disminuye, resaltando la influencia negativa de estos estereotipos en el entorno laboral. Estos alcances se comparan con los hallazgos de Ocaña y Lima (2022) quienes mediante una correlación negativa de $-.629$ entre los estereotipos compuestos y la adopción de políticas de igualdad de género sugieren que, un aumento en la participación femenina en roles de liderazgo, no necesariamente se traduce en una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo. Este hallazgo resalta cómo los estereotipos de género pueden persistir y afectar las dinámicas laborales, incluso en presencia de una mayor diversidad de género en posiciones de liderazgo. Por otro lado, coinciden con el estudio de Garzón y Huertas (2020) quienes alcanzaron un coeficiente de correlación de $-.735$ entre la intensidad de los estereotipos compuestos y el desarrollo profesional del género femenino indican que los estereotipos de género restringen significativamente el

progreso profesional de las mujeres. Esta conclusión es coherente con los hallazgos de nuestro estudio, en el que se observa que los estereotipos compuestos tienen un rol importante en la limitación de las oportunidades de empleo. Además, el trabajo de Abreu y Rosas (2020) sobre cómo se perciben los hombres que fomentan la igualdad de género en los centros de trabajo y el estudio de Farías y Cuello (2018) sobre cómo la autopercepción de los estereotipos de género apoyan a la autoestima en un contexto más amplio de entorno laboral.

5. CONCLUSIONES

General. Los hallazgos alcanzados permiten concluir que las variables en el personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 se relaciona de forma negativa y significativa ($r=-,560$; $\text{Sig.}=0.000$); es decir, mientras disminuya los estereotipos de género en la entidad bancaria, aumentan los niveles de empleabilidad de los colaboradores o viceversa.

Primero. Los hallazgos alcanzados permiten concluir que los estereotipos de sexo y la empleabilidad del personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 se relaciona de forma negativa y significativa ($r=-,403$; $\text{Sig.}=0.000$); es decir, mientras disminuya los estereotipos de sexo en la entidad bancaria, aumentan los niveles de empleabilidad de los colaboradores o viceversa.

Segundo. Los hallazgos alcanzados permiten concluir que los estereotipos sexuales y la empleabilidad del personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 se relaciona de forma negativa y significativa ($r=-,548$; $\text{Sig.}=0.000$); es decir, mientras disminuya los estereotipos sexuales en la entidad bancaria, aumentan los niveles de empleabilidad de los colaboradores o viceversa.

Tercero. Los hallazgos alcanzados permiten concluir que los estereotipos sobre roles sexuales y la empleabilidad del personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 se relaciona de forma negativa y significativa ($r=-,505$; $\text{Sig.}=0.000$); es decir, mientras disminuya los estereotipos sobre roles sexuales en la entidad bancaria, aumentan los niveles de empleabilidad de los colaboradores o viceversa.

Cuarto. Finalmente, los hallazgos alcanzados permiten concluir que los estereotipos compuestos y la empleabilidad del personal de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024 se relaciona de forma negativa y significativa ($r=-,407$; $\text{Sig.}=0.000$); es decir, mientras disminuya los estereotipos compuestos en la entidad bancaria, aumentan los niveles de empleabilidad de los colaboradores o viceversa.

6. RECOMENDACIONES

General. De acuerdo con la asociación entre las variables, se recomienda desarrollar y llevar a cabo programas de formación para todos los empleados, centrados en la concienciación y la reducción de estereotipos de género y sexuales. Estos programas deberían incluir talleres interactivos y materiales educativos para promover un entendimiento más profundo y respeto hacia la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

Primero. De acuerdo con la asociación entre los estereotipos de sexo y empleabilidad, se recomienda establecer políticas claras que aseguren la igualdad de oportunidades en procesos como contratación, promoción y evaluación del rendimiento. Estas políticas deben ser diseñadas para eliminar prejuicios y discriminación basados en género o roles sexuales, asegurando un proceso justo y equitativo para el personal.

Segundo. De acuerdo con la asociación entre los estereotipos sexuales y empleabilidad, se recomienda Implementar un sistema de seguimiento para evaluar regularmente el impacto de las iniciativas y políticas de igualdad de género. Esto debe incluir la recopilación de datos sobre la diversidad de género y la representación en diferentes parámetros de la empresa, así como la retroalimentación de los empleados sobre la efectividad de estas iniciativas.

Tercero. De acuerdo con la asociación entre los estereotipos de roles sexuales y empleabilidad, se recomienda fomentar un ambiente positivo que propicie los valores y el respeto, independientemente de su género o identidad sexual. Esto puede incluir la formación de grupos de apoyo o redes de empleados, así como la promoción de un diálogo abierto y respetuoso sobre temas de género y diversidad en el lugar de trabajo.

Cuarto. De acuerdo con la asociación entre los estereotipos compuestos y empleabilidad, se recomienda fomentar una cultura de inclusión y diversidad de manera interna como externa; esto implica educar al personal sobre prejuicios que de manera inconsciente afectan a los compañeros; asimismo, se deben ofrecer servicios que satisfagan las expectativas específicas de los diferentes grupos de la entidad.

REFERENCIAS

- Abreu, D., & Rosas, F. (2020). Hombres igualitarios: Estereotipos y discriminación en el mercado laboral. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 35(3), 112-130. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/2687>
- Aguilar, C. (2024). Gender stereotypes in light of inter-american court of human rights case law: a study of contentious cases against Mexico. *Revista Electrónica de Derecho Internacional Contemporáneo*, 7(7), 5-18. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/2618303xe065>
- Alarcón, R., & Castillo, M. (2021). Estereotipos de género y su impacto en la elección profesional en el Perú. *Revista Peruana de Psicología*, 15(2), 45-60. <https://doi.org/10.32468/rpp.2021.15.2.003>
- Andino, P. (2023). Estudio bibliométrico sobre empleabilidad. *Ad-Gnosis*, 12(12), 1-25. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.12.12.605>
- Andrade, L. (2020). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Ávila, J., Hernando, R., Gutiérrez, G., Hernández, E., Navarro, A., & Blanquicet, R. (2025). Estereotipos de género como predictores de sexismo hostil y benevolente en hombres y mujeres heterosexuales. *Psicología desde el Caribe*, 40(1), 115-132. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2023000100115&lng=en&tlng=es.
- Babbie, E. (2016). *The practice of social research*. Cengage Learning.
- Banco Mundial (2023, noviembre). *Mujer, empresa y el derecho*. BM. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/39533>
- Banks, G., Engemann, K., & McCauley, K. (2023). Gender bias in financial sector promotions: A cross-cultural analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 301–318. <https://doi.org/10.1002/job.2671>
- Baptista, A., Rodríguez, J., & Sánchez, M. (2021). Transformaciones sociodemográficas de género en América Latina: 2000-2020. *Revista Panamericana de Estudios Sociales*, 45(2), 112-130. <https://doi.org/10.32468/rpes.2021.45.2.005>
- Bem, S. (1981). Teoría del esquema de género: Una explicación cognitiva de la tipificación sexual. *Psychological Review*, 88(4), 354-364. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.88.4.354>

- Cárdaba, M., Lafuente, P., Durán, M., & Solano, M. (2024). Estereotipos de género y redes sociales: Consumo de contenido generado por influencers entre los preadolescentes y adolescentes. *Doxa Comunicación. Revista Interdisciplinar de Estudios de Comunicación y Ciencias Sociales*, 1(38), 25-40. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n38a2034>
- Cardona, M. (2023). Los estereotipos de género en el empleo: Una cuestión de actualidad. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, 49(1), 689-696. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8992210>
- Chuco, L. (2022). La brecha de género y salarial en el Perú. *Punto Género*, 10(3), 45-62. <https://doi.org/10.5678/puntogenero.2022.1003.02>
- Climent, J. (2024). Análisis de la empleabilidad y la orientación laboral en el contexto de las políticas activas de empleo y su concreción actual en la Ley 3/2023 de Empleo. Trabajo, *Persona, Derecho, Mercado*, 1(1), 87–113. <https://doi.org/10.12795/TPDM.mon.2023.02>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022, mayo). *La economía del cuidado en Perú: Impacto en la participación laboral femenina*. Cepal. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47916-la-economia-del-cuidado-peru>
- Concha, . V., Jornet, J., & Bakieva, M. (2022). Panorama general sobre formación inicial y empleabilidad de Docentes de EAPI en Chile. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(3), 75–93. <https://doi.org/10.6018/reifop.531401>
- Cook, R., & Cusack, S. (2010). *Estereotipos de género: Perspectivas legales internacionales*. Universidad de los Andes.
- Creswell, J. (2022). *Diseño de investigación: Enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto* (5ª ed.). Sage.
- De Cuyper, N., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2021). Perceived employability and its outcomes: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 13(10), 1598-1612. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103598>
- Defensoría del Pueblo (2022, junio). *Estereotipos de género en el ámbito laboral peruano*. Defensoría del Pueblo . <https://www.defensoria.gob.pe/informes/estereotipos-genero-2022>
- Eagly, A. (2022). Gender roles in the 21st century: Persistence and change. *Annual Review of Psychology*, 7(3), 409-434. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-114948>

- Eagly, A., & Koenig, A. (2021). Gender stereotypes and the backlash against female leaders. *Journal of Social Issues*, 77(3), 684-701. <https://doi.org/10.1111/josi.12448>
- Ellemers, N. (2021). Gender stereotypes in organizational contexts: Barriers to equity. *Annual Review of Psychology*, 72(2), 189-214. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520-105548>
- Ellemers, N. (2023). Strategic self-promotion training to counteract gender stereotypes. *Personnel Psychology*, 76(1), 145-170. <https://doi.org/10.1111/peps.12567>
- Fernández, C., & Pedrón, V. (2022). Asociaciones entre los estereotipos de género tradicionales y los trastornos de la conducta alimentaria durante la adolescencia y juventud. Una revisión sistemática. *Psicología Del Desarrollo*, 3(1), 51-77. <https://doi.org/10.59471/psicologia20221>
- Focus (2023, marzo). *¿Dónde encontrar datos sobre las desigualdades de género en el mundo?* Focus. <https://focus2030.org/Donde-encontrar-datos-sobre-las-desigualdades-de-genero-en-el-mundo>
- Foro Económico Mundial (2023, octubre). *The future of jobs: Skills for resilience and adaptability*. FEM. <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-2023>
- García, D., & Carbonell, M. (2023). Los estereotipos de género. Un estudio en adolescentes. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 11(1), 25-42. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322023000100014&lng=es&tlng=es.
- García, M. (2022). *Estereotipos de género y la relación con la empleabilidad de los colaboradores de las agencias del banco de crédito del Perú, San Juan de Lurigancho, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://hdl.handle.net/20.500.12672/15000>
- Garzón, P., & Huertas, L. (2020). Estereotipos de género que afectan a las trabajadoras de obras civiles y empleadas públicas en Bogotá. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12(1), 34-50. <https://doi.org/10.32468/rlef.2020.12.1.004>
- Gaspar, R., López, M., & Vargas, R. (2021). *Concepciones sobre los roles y estereotipos de género en estudiantes de la Facultad de Sociología -*

Universidad Nacional del Centro del Perú, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional del Centro
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6915/T010_%2073032853_T.pdf?sequence=1

Goicoechea, J. (2024). Capital humano en Valenzuela Feijóo: Fundamentos neoclásicos con términos marxistas. *Economía: Teoría y práctica*, 1(60), 21-47. <https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/602024/goicoechea>

Gonzales, C. (2023, marzo). *No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo*. Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

Gonzales, L. (2024). *Empleabilidad e inclusión laboral de las personas trans: promover medidas para la inserción en el trabajo en igualdad de condiciones y libre de discriminación* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.proquest.com/openview/9b6a1994c4a211595e0b830b3f278885/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

Harteis, C., & Goller, M. (2022). Lifelong learning in the digital age: Challenges and opportunities. *Educational Research Review*, 35(1), 100-118. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100450>

Heilman, M. (2023). Interventions to reduce gender bias in hiring: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 108(5), 712-730. <https://doi.org/10.1037/apl0001055>

Hentschel, T., Heilman, M., & Peus, C. (2020). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Psychology of Women Quarterly*, 44(4), 422-444. <https://doi.org/10.1177/0361684320947659>

Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa y mixta* (10ª ed.). McGraw-Hill.

Ibarra, A., & Santamaría, J. (2024). Factores de empleabilidad en la sociedad: Análisis sistemático de la investigación científica. *Revista científica de salud y desarrollo humano*, 5(4), 1738 - 1781. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i4.424>

Infante, L., Araiza, M., & López, J. (2023). Soft skills that influence the employability of professional engineering graduates from a university in Northern

- Instituto Europeo de Igualdad de Género (2023, enero). *Gender Equality Index 2023: A decade of measuring progress in the EU*. EIGE. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2023>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023, enero). *Perú: Características del empleo informal urbano y rural, 2023*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1865/libro.pdf
- Kavell, A., Rodríguez, J., & Sánchez, M. (2022). Transformaciones sociodemográficas de género en América Latina: 2000-2020. *Revista Latinoamericana de Estudios Laborales*, 12(3), 45-67. <https://doi.org/10.5678/rlel.2022.1203.04>
- Koch, A., D'Mello, S., & Sackett, P. (2022). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 30–48. <https://doi.org/10.1037/apl0000864>
- Koenig, A. (2022). Standardized assessments as tools to mitigate gender bias. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 171(4), 114-129. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104189>
- Lent, R., Sheu, H., & Singley, D. (2020). Social cognitive predictors of career self-efficacy and outcomes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 12(10), 103-146. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103446>
- López, F., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Martin, L., Kray, L., & Kennedy, J. (2021). Subtle gender bias in STEM hiring: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 106(8), 1264–1285. <https://doi.org/10.1037/apl0000855>
- Martínez, A. (2024). Caracterización de la empleabilidad de los egresados de la carrera de contaduría pública nacional de la UNP. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 4934-4959. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13944
- McKinsey & Company (2023, julio). *The future of work: Trends reshaping the global labor market*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>

- Miller, S. (2023). *Teoría de roles*. Ebsco.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2023, diciembre). *Informe anual sobre percepciones de género en el Perú*. MIMP. <https://www.gob.pe/mimp/publicaciones/percepciones-genero-2023>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2022, marzo). *Políticas para la igualdad de género en el acceso a educación técnica*. MIMP. <https://www.gob.pe/mimp/publicaciones/politicas-educacion-genero>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023, marzo). *Situación del trabajo doméstico remunerado en el Perú: Enfoque de género*. MTPE. <https://www.gob.pe/mtpe/publicaciones/trabajo-domestico-2023>
- Ocaña, J., & Lima, M. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años, un análisis bibliométrico* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8599>
- ONU Mujeres (2022, octubre). *El progreso en el cumplimiento de los ODS: Panorama de género 2022*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022>
- Organización de las Naciones Unidas (2021, julio). *La pandemia aumenta la desigualdad entre géneros: en 2021 sólo el 43% de las mujeres tendrá trabajo*. ONU. <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494512#:~:text=Seg%C3%BAn%20las%20nuevas%20proyecciones%20globales,previo%20a%20la%20emergencia%20sanitaria>.
- Organización de las Naciones Unidas (2023, marzo). *La desigualdad de género en el empleo es mayor de lo que se pensaba*. ONU. <https://news.un.org/es/story/2023/03/1519117>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022, julio). *Igualdad de género y educación*. Unesco. <https://www.unesco.org/es/gender-equality/education>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2021, julio). *Labour market trends in the 20th century: Skills and employability*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/8d5c5bb7-en>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2022, mayo). *Continuous learning in the digital economy: Policies and outcomes*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/8d5c5bb7-en>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2023, setiembre). *Género y gobernanza pública: Cerrando brechas de implementación*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/9d851a91-es>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2022, julio). *Informe sobre desarrollo humano 2022*. PNDU. <https://www.undp.org/es/human-development-report-2022>
- Romero, V., Bedón, Y., & Franco, J. (2022). Metaanálisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 15(43), 20-42. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5464>
- Salinas, P., Romaní, G., & Lay, S. (2023). Discursos ambivalentes hacia las estudiantes de educación superior: estereotipos de género en docentes ingenieros y técnicos en STEM-minería. *Calidad en la educación*, 1(58), 102-137. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652023000100102&lng=es&tlng=pt.
- Temple, J. (2012). Employability and productivity: A conceptual framework. *Labour Economics*, 19(5), 628–636. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.009>
- Uriza, T., Molina, G., & Eros, C. (2024) Género y empleabilidad: *Percepciones de igualdad de oportunidades laborales desde la perspectiva de Mujeres Profesionales*. Universidad Católica Redemptoris.
- Viladot, M., & Steffens, M. (2019). Gender equality in education: A century of progress. *Journal of Social Issues*, 75(3), 789-814. <https://doi.org/10.1111/josi.12345>
- Villanueva, R. (2021). Imparcialidad, estereotipos de género y corrupción judicial. *Derecho PUCP*, 1(86), 363-392. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202101.011>
- Williams, J., Berdahl, J., & Vandello, J. (2022). Masculinity contests in the workplace: Organizational strategies and consequences. *Organizational Dynamics*, 51(2), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100901>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Estereotipos de género y empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur -
2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre los estereotipos de género y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre los estereotipos de género y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre los estereotipos de género y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre los estereotipos de sexo y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de</p>	Variable 1 Estereotipos de género		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Estereotipos de sexo	- Percepciones y creencias. - Patrones y roles de género. - Opiniones sobre las expectativas de género	Likert
Estereotipos sexuales	- Actitudes de la sexualidad. - Experiencias y expectativas - Prejuicios y discriminación				

<p>de una entidad financiera de Lima Sur - 2024? ¿qué relación existe entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024? ¿qué relación existe entre los estereotipos sobre los roles sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024? ¿qué relación existe entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad de los colaboradores de las</p>	<p>de una entidad financiera de Lima Sur – 2024. Establecer la relación entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024. Establecer la relación entre los estereotipos sobre los roles sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024. Establecer la relación entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad de los colaboradores de las</p>	<p>una entidad financiera de Lima Sur – 2024. Existe relación entre los estereotipos sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024. Existe relación entre los estereotipos sobre los roles sexuales y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur – 2024. Existe relación entre los estereotipos compuestos y la empleabilidad de los colaboradores de las agencias bancarias de</p>	<p>Estereotipos sobre los roles sexuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudes y valores de comportamientos sexuales. - Discriminación en la orientación sexual 	
			<p>Estereotipos compuestos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Efectos de los estereotipos. - Actitudes de discriminación interseccional. - Estrategias y prácticas. 	
Variable 2: Empleabilidad					
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			<p>Las competencias personales valoradas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades y conocimientos - Fortalezas y debilidades personales del individuo. - Estrategias y habilidades de aprendizaje. 	<p>Likert</p>

<p>agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024?</p>	<p>agencias bancarias de una entidad financiera de Lima Sur - 2024.</p>	<p>una entidad financiera de Lima Sur - 2024.</p>	<p>La demanda en el mercado laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de empleo - Necesidades y requisitos específicos de los empleadores. - Competencias personales y profesionales. 	
			<p>Exposición ante los decisores en el mercado objetivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de marketing personal y networking. - Barreras y desafíos de los profesionales. - Oportunidades y recursos utilizados 	
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadísticos utilizar</p>	
<p>Tipo: Aplicada Diseño: No experimental. Nivel: Correlacional. Enfoque: Cuantitativo.</p>	<p>Población: 42 colaboradores de las agencias bancaria ubicadas en Lima Sur. Muestra: No se considera muestra.</p>	<p>Variable 1: Estereotipos de género Instrumentos: Cuestionario de estereotipos de género. Variable 2: Empleabilidad Instrumentos: Cuestionario de empleabilidad</p>		<p>Estadísticos descriptivos: Tablas y gráficos estadísticas. Medidas de dispersión: Desviación estándar Estadísticos inferenciales: R de Pearson</p>	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos
INSTRUMENTO SOBRE ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el estereotipo de género. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estereotipos de sexo						
1	Está de acuerdo en que las mujeres son naturalmente más adecuadas para roles administrativos en el banco que para roles ejecutivos	1	2	3	4	5
2	Está de acuerdo en que los hombres en el banco son naturalmente mejores líderes que las mujeres	1	2	3	4	5
3	Está de acuerdo en que los hombres deben ser los principales proveedores económicos en una familia, incluso si trabajan en el banco	1	2	3	4	5
4	Está de acuerdo en que las mujeres que trabajan en el banco deberían también ser las principales cuidadoras en su hogar	1	2	3	4	5
5	Está de acuerdo en que se espera que las mujeres en el banco sean más emocionales y menos racionales que los hombres	1	2	3	4	5
6	Está de acuerdo en que los comentarios sobre la apariencia física son más comunes hacia las mujeres que hacia los hombres en el banco	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Estereotipos sexuales						
7	Está de acuerdo en que es inapropiado que las personas del mismo sexo muestren afecto en el entorno bancario	1	2	3	4	5
8	Está de acuerdo en que las personas LGBTQ+ no deberían ocupar puestos de alta dirección en el banco	1	2	3	4	5

9	Está de acuerdo en que se espera que los hombres del banco sean más asertivos en sus interacciones románticas que las mujeres	1	2	3	4	5
10	Está de acuerdo en que las mujeres del banco deberían ser más reservadas sobre su vida romántica y sexual	1	2	3	4	5
11	Está de acuerdo en que se hacen bromas o comentarios inapropiados sobre la orientación sexual de los colegas en el banco	1	2	3	4	5
12	Está de acuerdo en que las personas LGBTQ+ enfrentan más desafíos para avanzar profesionalmente en el banco	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Estereotipos sobre los roles sexuales						
13	Está de acuerdo en que las mujeres en el banco deben vestirse y comportarse de manera "femenina"	1	2	3	4	5
14	Está de acuerdo en que los hombres del banco no deben mostrar emociones porque es signo de debilidad	1	2	3	4	5
15	Está de acuerdo en que se espera que las mujeres del banco rechacen avances románticos o sexuales más que los hombres	1	2	3	4	5
16	Está de acuerdo en que las personas del banco asumen automáticamente la orientación sexual de alguien basándose en su apariencia o comportamiento	1	2	3	4	5
17	Está de acuerdo en que el banco no ofrece suficiente apoyo a los empleados LGBTQ+	1	2	3	4	5
18	Está de acuerdo en que es más difícil para un empleado LGBTQ+ hablar sobre su vida personal en el banco	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Estereotipos compuestos						
19	Está de acuerdo en que los estereotipos de género en el banco pueden causar estrés o ansiedad a los empleados	1	2	3	4	5
20	Está de acuerdo en que las mujeres en el banco son más propensas a enfrentar comentarios o comportamientos que afectan negativamente su bienestar emocional	1	2	3	4	5
21	Está de acuerdo en que las personas que pertenecen a minorías étnicas y también se identifican como LGBTQ+ enfrentan más discriminación en el banco	1	2	3	4	5
22	Está de acuerdo en que el banco no tiene suficientes programas o políticas para abordar la discriminación interseccional	1	2	3	4	5

23	Está de acuerdo en que los empleados del banco a menudo desafían activamente los estereotipos de género	1	2	3	4	5
24	Está de acuerdo en que hay un fuerte movimiento dentro del banco para cambiar las actitudes tradicionales de género	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE EL EMPLEABILIDAD

Instrucciones. Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la empleabilidad. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Las competencias personales valoradas						
1	Está de acuerdo en que el banco valora más las habilidades técnicas que las habilidades blandas al contratar personal	1	2	3	4	5
2	Está de acuerdo en que poseer un dominio avanzado de herramientas digitales mejora considerablemente las oportunidades de empleo en el banco	1	2	3	4	5
3	Está de acuerdo en que el autoconocimiento sobre sus fortalezas y debilidades es esencial para avanzar en su carrera dentro del banco	1	2	3	4	5
4	Está de acuerdo en que el banco proporciona suficientes oportunidades para que los empleados trabajen y mejoren sus debilidades	1	2	3	4	5
5	Está de acuerdo en que el banco valora a los empleados que buscan constantemente mejorar y aprender	1	2	3	4	5
6	Está de acuerdo en que adaptarse rápidamente a los cambios en el banco es esencial para mantener la empleabilidad	1	2	3	4	5
Dimensión 2: La demanda en el mercado laboral						
7	Está de acuerdo en que el banco está alineado con las tendencias actuales del mercado laboral en términos de empleabilidad	1	2	3	4	5
8	Está de acuerdo en que el banco proporciona oportunidades de empleo acordes con la demanda actual del mercado	1	2	3	4	5
9	Está de acuerdo en que el banco tiene expectativas claras y específicas sobre las competencias de sus empleados	1	2	3	4	5

10	Está de acuerdo en que los requisitos de empleabilidad del banco son consistentes con lo que el mercado laboral generalmente demanda	1	2	3	4	5
11	Está de acuerdo en que el banco prioriza más las competencias profesionales sobre las personales al evaluar a sus empleados	1	2	3	4	5
12	Está de acuerdo en que las competencias personales, como el trabajo en equipo y la comunicación, son esenciales para el éxito en el banco	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Exposición ante los decisores en el mercado objetivo						
13	Está de acuerdo en que el banco valora a los empleados que tienen fuertes habilidades de networking y marketing personal	1	2	3	4	5
14	Está de acuerdo en que cultivar una marca personal sólida puede conducir a mejores oportunidades dentro del banco	1	2	3	4	5
15	Está de acuerdo en que existen barreras internas en el banco que dificultan la exposición de ciertos profesionales ante los decisores	1	2	3	4	5
16	Está de acuerdo en que el favoritismo puede ser un desafío que limite la exposición de algunos profesionales en el banco	1	2	3	4	5
17	Está de acuerdo en que el banco proporciona suficientes recursos y plataformas para que los empleados mejoren su exposición profesional	1	2	3	4	5
18	Está de acuerdo en que los programas internos de mentoría y formación son esenciales para mejorar la empleabilidad en el banco	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de juicio de expertos

Validación del instrumento: _____ CUESTIONARIO SOBRE EL ESTEREOTIPO DE GÉNERO _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg./Lic./Ing.:

H.G. Retamozo Rojas Danny

DNI: 03695192

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ___ CUESTIONARIO SOBRE LA EMPLEABILIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg./Lic./Ing.:

H.G. Retamozo Rojas Danny

DNI: 03695192

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: EMPLEABILIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [x]

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

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



Firma del Experto Informante.

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

Validación del instrumento: EMPLEABILIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

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



Firma del Experto Informante.

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

Anexo 4. Índice de coincidencias

RAMOS PEREZ DE MOTTA, Fabiola HUAPAYA HUAMAN, Fiorella Muriel
TESIS PARA REPOSITORIO _ FABIOLA RAMOS PEREZ & FIORELLA HUAPAYA HUAMAN.docx

Similitud 19% Marcas de alerta Escritura con IA *%

TESIS

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y EMPLEABILIDAD DE LOS COLABORADORES DE LAS AGENCIAS BANCARIAS DE UNA ENTIDAD FINANCIERA DE LIMA SUR - 2024

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autoras
HUAPAYA HUAMAN, Fiorella Muriel (ORCID: 0000-0001-9754-2786)
RAMOS PEREZ DE MOTTA, Fabiola Denisse (ORCID: 0000-0003-2799-6090)

Página 1 de 57 13797 palabras 162%

19% Similitud general Filtros

Fuentes
Mostrar las fuentes solapadas

- 1 Internet** 13%
repositorio.autonoma.edu.pe
102 bloques de texto 1380 palabras coincidentes
- 2 Trabajos enviados** <1%
Universidad Tecnologica del Peru ...
11 bloques de texto 99 palabras coincidentes
- 3 Internet** <1%
alicia.concytec.gob.pe
bloques de palabras

... (ORCID: 0000-0003-0128-0123)

