



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**
INTERNACIONALES

“PERCEPCIÓN DE INEQUIDAD DE GÉNERO
COMO LIMITACIÓN PARA OPORTUNIDADES
LABORALES EN MUJERES QUE TRABAJAN EN
DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS DE
LIMA – PERÚ 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Athena Astrid Michelle Gonzales Paredes

Asesor:

Mg. Laura Rosa Olguín Villalobos

<https://orcid.org/0000-0003-1777-4996>

Lima - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	LEIDY LUCIA MÉNDEZ GUTIÉRREZ
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	ROSA DIANA PEDROZA SAN MIGUEL
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	GABY MÓNICA FELIPE BRAVO
	Nombre y Apellidos

Informe de similitud

27.08

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	

DEDICATORIA

A mi familia que siempre me ha apoyado incondicionalmente para cumplir mis objetivos. A mi madre Ana María, mi abuelo Julio y mi tío Napoleón cuyo amor y fortaleza me hacen seguir adelante y que desde el cielo siempre guían mis pasos.

AGRADECIMIENTO

A mi familia porque son mi motor y motivo para cumplir este sueño tan anhelado.

A mi tío Napoleón, mi mamá Ana y mi abuelo Julio quienes siempre confiaron en

mí, me aconsejaban y orientaban para cumplir mis metas profesionales.

A quienes participaron en el cuestionario y cuyas respuestas fueron muy útiles para

culminar este trabajo.

A mis docentes y asesora de la UPN, quienes me ayudaron constantemente a

terminar este trabajo de investigación.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS	43
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	59
REFERENCIAS	65
ANEXOS	74

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables.....	34
Tabla 2 Coeficiente de Alfa de Cronbach para el Instrumento	40
Tabla 3 Coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales	40
Tabla 4 Coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable Experiencias de discriminación de género en el entorno laboral.....	40
Tabla 5 Coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable Medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral.....	41
Tabla 6 Estado Civil de las mujeres encuestadas	43
Tabla 7 Rango de edad de las mujeres encuestadas	44
Tabla 8 Nivel de estudios de las mujeres encuestadas	45
Tabla 9 Años de experiencia laboral de las mujeres encuestadas	46
Tabla 10 Sector económico del lugar de trabajo de las mujeres encuestadas	47
Tabla 11 Percepción de las mujeres encuestadas sobre la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales	49
Tabla 12 Percepción de las mujeres encuestadas sobre experiencias de discriminación de género en el entorno laboral	50
Tabla 13 Percepción de las mujeres encuestadas sobre medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral	52
Tabla 14 Estadística descriptiva de las variables de estudio	53
Tabla 15 Prueba de Kruskal-Wallis para hipótesis específica 1.....	54
Tabla 16 Resultado de prueba para hipótesis específica 1 (percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y nivel de estudios).....	55
Tabla 17 Prueba de Kruskal-Wallis para hipótesis específica 2.....	56
Tabla 18 Resultado de prueba para hipótesis específica 2 (percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y sector económico).....	56

Tabla 19 Resultado de prueba para hipótesis específica 3 (percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y Medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral)	57
Tabla 20 Resultado de prueba para hipótesis específica 4 (percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y experiencias de discriminación de género en el entorno laboral)	58
Tabla 21 En mi lugar de trabajo, todas las personas reciben la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente, sin importar su género (ítem 1)	91
Tabla 22 Considero que las políticas salariales en mi lugar de trabajo son justas y equitativas para todos los empleados, sin importar su género (ítem 2)	92
Tabla 23 En mi lugar de trabajo, el género no influye en las oportunidades de promoción (ítem 3)	93
Tabla 24 En mi lugar de trabajo, el género no influye en la rapidez con la que puedes avanzar en tu carrera (ítem 4)	94
Tabla 25 En mi lugar de trabajo, las opiniones y aportes son valorados igualitariamente sin importar el género (ítem 5).....	95
Tabla 26 En mi lugar de trabajo, he sido testigo de actos misóginos y/o discriminatorios contra la mujer (ítem 6)	96
Tabla 27 En mi lugar de trabajo, he observado que los cargos ocupados o liderados por mujeres no reciben el mismo trato que aquellos ocupados por hombres (ítem 7).....	97
Tabla 28 En mi lugar de trabajo, he sido víctima de discriminación de género por parte de mis colegas (ítem 8).....	98
Tabla 29 En mi lugar de trabajo, me han explicado en todo momento cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género (ítem 9).....	99
Tabla 30 En mi lugar de trabajo, se comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación con la igualdad de oportunidades de género (ítem 10).....	100
Tabla 31 En mi lugar de trabajo, se están aplicando políticas para reducir cualquier tipo de desigualdad por razones de género (ítem 11)	101

Tabla 32 Mis compañeros de trabajo promueven y practican la igualdad de oportunidades para todos, sin importar el género (ítem 12).....	102
Tabla 33 Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto trabajando en un clima donde no se discrimina por razones de género (ítem 13)	103
Tabla 34 En mi lugar de trabajo, existen protocolos y procedimientos para reportar casos de maltrato y discriminación (ítem 14)	104
Tabla 35 Mis compañeros de trabajo y yo hemos sido informados sobre los protocolos y los canales de comunicación para reportar actos de discriminación (ítem 15)	105

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de estado civil de las mujeres encuestadas	43
Figura 2 Gráfico de rango de edad de las mujeres encuestadas	44
Figura 3 Gráfico de nivel de estudios de las mujeres encuestadas	45
Figura 4 Gráfico de experiencia laboral de las mujeres encuestadas	46
Figura 5 Gráfico del sector económico del lugar de trabajo de las mujeres encuestadas	48
Figura 6 Gráfico de la percepción de las mujeres encuestadas sobre la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales	49
Figura 7 Gráfico de la percepción de las mujeres encuestadas sobre experiencias de discriminación de género en el entorno laboral.....	51
Figura 8 Gráfico de la percepción de las mujeres encuestadas sobre medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral.....	52
Figura 9 Gráfico del ítem 1	91
Figura 10 Gráfico del ítem 2	92
Figura 11 Gráfico del ítem 3	93
Figura 12 Gráfico del ítem 4	94
Figura 13 Gráfico del ítem 5	95
Figura 14 Gráfico del ítem 6	96
Figura 15 Gráfico del ítem 7	97
Figura 16 Gráfico del ítem 8	98
Figura 17 Gráfico del ítem 9	99
Figura 18 Gráfico del ítem 10.....	100
Figura 19 Gráfico del ítem 11.....	101
Figura 20 Gráfico del ítem 12.....	102
Figura 21 Gráfico del ítem 13.....	103
Figura 22 Gráfico del ítem 14.....	104
Figura 23 Gráfico del ítem 15.....	105

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la percepción de las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima sobre inequidad de género como limitación para oportunidades laborales. Para cumplir los objetivos, se eligió un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance descriptivo y correlacional. La población fueron las mujeres ocupadas de Lima Metropolitana según datos del INEI y se obtuvo una muestra de 384.

La técnica fue una encuesta y el instrumento fue un cuestionario de tipo Escala de Likert concluyéndose que 49% están de acuerdo y 42% están totalmente de acuerdo en no percibir inequidad de género como limitación para oportunidades laborales. Asimismo, 55% y 25% mostraron su desacuerdo y totalmente desacuerdo respectivamente sobre haber sido testigo o ser víctima de discriminación de género en sus lugares de trabajo. De igual manera, 69% y 18% están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente en que en sus lugares de trabajo se vienen aplicando medidas y políticas de igualdad de género.

Finalmente, existe una correlación fuerte (0.52 Pearson) entre la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y, medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral; es decir, si trabajas en un lugar donde se aplica medidas y políticas de igualdad de género, no se percibe inequidad de género. Además, existe una correlación nula (-0.43 Pearson) entre las variables percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y experiencias de discriminación de género en el entorno laboral; es decir, si no ha sido testigo o víctima de experiencias de discriminación de género en su entorno laboral es porque perciben que existe más equidad de género.

PALABRAS CLAVES: *Percepción de inequidad de género, experiencias de discriminación de género, medidas y políticas de igualdad de género*

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La inequidad de género es un tema que ha cobrado más importancia en los últimos años gracias los efectos de la globalización y las graves consecuencias económicas de la pandemia, dejando a relucir diversas problemáticas sociales que aun sobreviven en varias sociedades y hogares. Cuando se menciona el tema de inequidad de género no solamente se refiere a un acceso injusto en lo académico, sino también en lo laboral (si bien se está luchando a nivel regional por insertar a las mujeres en más puestos de trabajo, al mismo tiempo muchas de ellas son víctimas de constantes injusticias, afectando su círculo familiar y que no logren un equilibrio entre su rol como mujer y profesional). Esto repercute en sus respectivos proyectos de vida y sumado a otros factores, las convierte en personas vulnerables en un mundo donde pareciera que aún gobierna y lidera los prejuicios sociales por encima de cualquier tipo de gobierno (Vásconez, 2017).

Según Marchionni et al, a nivel de región latinoamericana, 95% de hombres en edad adulta trabajan en comparación con 66% de mujeres, quizás porque algunas mujeres trabajan exclusivamente en su hogar (trabajo no remunerado) por decisión propia u otros factores. Sin embargo, esta diferencia podría ocasionar dificultades a futuro (techo de cristal) en el empoderamiento e independencia económica de la mujer. Para los autores, esta brecha de género aumenta mientras menos nivel educativo tengan y se va reduciendo conforme el nivel de estudios sube, pero si bien puede haber una falsa ilusión con respecto a esta relación estudios-empleo, aparece otro problema como la

desigualdad salarial causada por prejuicios sociales o factores culturales que impactan en el mercado laboral (Marchionni et al, 2018).

El Perú vivió épocas difíciles en el rubro económico durante la pandemia, muchas personas se quedaron desempleadas y estos resultados mostraron que la inequidad de género se agudizó más durante los tiempos de la COVID – 19, esta información está reflejada en el artículo científico de Coloma quien indica que, si bien el desempleo golpeó al país, el desempleo femenino fue mucho mayor en comparación con el masculino. Asimismo, en el Perú aún existe brechas salariales a pesar de que se ha buscado promover el derecho a un trabajo justo y la no discriminación, todavía hay trabajos u oficios donde el hombre gana más que la mujer y no hay igualdad de condiciones para acceder a un ascenso, a pesar de que los poderes del Estado han buscado disminuir las brechas de género con leyes y políticas de género (Coloma, 2021).

El BCRP a través de la Gerencia Central de Estudios Económicos del BCRP mide la tasa de desempleo femenino mensualmente, la tasa de desempleo femenino en mayo de 2024 es aproximadamente 8.2% y si lo comparamos con años anteriores tales como marzo de 2020 que fue el mes donde empezó la cuarentena el índice fue de 9.2%, esto implica que entre los años 2021 hasta la fecha hubo meses donde este indicador disminuyó; sin embargo, también aumentó significativamente (por ejemplo en diciembre de 2022 donde alcanzó 9.6%). Estos datos permiten inferir que hasta la fecha en lo que va del presente año pareciera que el índice de desempleo femenino está mensualmente reduciéndose gracias a la reactivación económica. No

obstante, sería necesario analizar estos datos con otros estudios para revisar en qué condiciones laborales trabajan o si aun persiste un trato injusto en sus centros de labores (BCRP, s.f.).

Según los datos estadísticos del INEI muestran que el Lima Metropolitana ha contratado más mujeres durante los meses noviembre 2022, diciembre 2022 y enero 2023, es decir que hay un aumento aproximadamente de 8.4% de mujeres. Sin embargo, el porcentaje de población ocupada en Lima Metropolitana sigue siendo mayoritariamente por hombres con un porcentaje aproximado de 53.8% en comparación a las mujeres que solo alcanza alrededor del 46.2% (INEI, 2023).

Las razones por las que existe estas diferencias porcentuales podrían originarse por factores como acceso a la educación, trabajo (empleo formal, informal o subempleos, horas laboradas durante todos los días de la semana, entre otros), los cuales están contemplados en la dimensión oportunidades del índice del Desarrollo Social de la mujer y el hombre en países de la región, el cual muestra que la brecha de género entre hombres y mujeres en Lima Metropolitana es de 9.8 porque las mujeres presentan una puntuación aproximada de 31.6, mientras que los hombres fue alrededor de 41.4 (CENTRUM PUCP, 2023).

1.2. Antecedentes

1.2.1. Internacional

Este tema ha sido abordado por diversos autores que comparten con el Perú no solo el idioma, sino también factores históricos similares, por ejemplo, en países vecinos como Chile, los autores Valencia y

Leyton en su artículo científico titulado “Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica” indican que existen 3 barreras que limitan a las mujeres en el mundo laboral empresarial y estas son internas (concernientes al aspecto personal y profesional), externas (cultural, social, etc.) y las barreras interactivas que son el resultado del aspecto interno como también externo concluyendo entonces que estas barreras son de tipo personal, actitudinal, sociocultural, económico, etc. (Valencia & Leyton, 2014).

De igual manera, a nivel regional (México), Ramírez en su artículo científico “La participación de la mujer: en el ámbito laboral y empresarial, y las dificultades que enfrenta por su género” concluye que los principales obstáculos que tienen que superar las mujeres es de tipo cultural y social (machismo), el cual es una influencia negativa y cuya consecuencia es el retraso en expansión y crecimiento de los negocios de muchas mujeres emprendedoras. Además, esto genera otras dificultades como las limitaciones en financiamiento porque ellas tienen que usar sus propios recursos, sean mucho o poco dinero ahorrado para empezar su negocio, lo cual genera otra limitación (Ramírez, 2017).

1.2.2. Nacional

Del mismo modo, La Torre en su tesis titulada “Análisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mando medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros de Lima Norte” a través de una encuesta aplicada se concluyó que las

Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024

barreras culturales son la capacidad y el machismo y eso repercute en el ambiente laboral y las mujeres encuestadas perciben que existen una desigualdad y discriminación cuando se trata de puestos medios y gerenciales (La Torre, 2020).

En esa misma línea, Alva en su tesis titulada “Factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020” a través de una investigación explicativa y la técnica de recolección de datos concluyó que la brecha salarial habría disminuido en el año 2020 en comparación con el 2019. Además, otra conclusión importante es que la prueba de Heckman arrojó que, si existe un sesgo de selección en hombres y mujeres, mientras que para las mujeres estar comprometidas o estar a cargo de su hogar no ayuda para que ella pueda participar libremente en el mercado laboral, para aquellos varones que tienen hijos les dan más probabilidades para lograr un puesto en el mercado laboral (Alva, 2021).

Por otra parte, Barzola en su tesis de posgrado titulada “Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada” a través de una investigación exploratoria descriptiva y de diseño no experimental concluyó que aproximadamente el 73% de trabajadores tanto varones como mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en sus diferentes sedes a nivel nacional (Barzola, 2021).

Del mismo modo, Burgos y Guzmán en tu tesis titulada

“Relación entre las políticas de equidad de género y el desempeño organizacional de las startups peruanas ganadoras del concurso Startup Perú de la 7ma generación del 2019, en el 2022” a través de una investigación cuantitativa de diseño no experimental y aplicando un cuestionario en con escala de Likert concluyeron que si en una empresa o startup se aplican políticas de equidad de género para reducir la brecha entre hombre y mujeres se logra una relación positiva entre trabajadores y el desempeño de sus funciones dentro de la empresa, así como también influye en su satisfacción y el nivel de innovación de las dichas organizaciones. Esto implica que las mujeres que trabajan dentro de empresas donde se aplica políticas de equidad de género se sienten bien de trabajar en una empresa moderna y que busca un trato justo sin distinguir género (Burgos & Guzmán, 2022).

Asimismo, Fernandez y Trujillo en su tesis de pregrado titulada “La igualdad de género y el ambiente laboral en una organización de servicio logístico – Callo, 2023” a través de una investigación básica, descriptiva, no experimenta, de corte transversal y correlacional concluyó que hay una relación positiva entre la igualdad de género y el ambiente laboral, comportamiento individual, estructura de la organización, procesos organizacionales y la estructura física de la empresa. Esto implica que los colaboradores de la empresa se sienten motivados, que la empresa les proporciona bienestar, que se promueve la igualdad entre todos fomentando una cultura organizacional inclusiva y existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Fernández & Trujillo, 2023).

1.3. Bases teóricas

1.3.1. Percepción de inequidad de género

Para entender este significado, se debe saber primero los conceptos de percepción y equidad de género. Por un lado, percepción es la manera como nuestro cerebro desarrolla una impresión de la realidad gracias a la ayuda de los sentidos (Instituto R. Coullaut, 2020).

Por otro lado, para entender inequidad de género debemos tener claro el concepto de equidad de género y según la UNESCO esto implica un trato imparcial entre hombres y mujeres en la satisfacción de sus necesidades, derechos, beneficios y obligaciones. Este término se refiere a aplicar medidas con el propósito de disminuir las desventajas sociales que tienen las mujeres causadas por factores sociales e históricos (UNESCO, 2014). Una definición afín es la de Belaounia, Tao y Zhao donde indican que existe equidad de género cuando las personas tienen igualdad en cuanto al acceso a recursos y oportunidades sea hombre o mujer, así como también reciben un trato y valor igualitario. Además, tanto hombres como mujeres son libres de desarrollar sus habilidades y tomar sus propias decisiones sin ser limitados por estereotipos, prejuicios o normas estrictas o inflexibles (Belaounia et al 2020). De ambos conceptos se puede inferir que la inequidad de género consiste en hacer un trato parcial a las personas según sea su género ocasionando que no todos reciban un trato equitativo, no puedan satisfacer sus necesidades o desarrollar su potencial y talentos a plenitud por vivir en una sociedad que los juzga en base a prejuicios y estereotipos provocando una brecha de género.

En tal sentido, la percepción de inequidad de género se define como la impresión o apreciación de que existe en la sociedad un trato parcial entre hombres y mujeres según la realidad en que la que se desarrollan.

Resumiendo, se ha elaborado la definición de percepción de inequidad de género gracias a la revisión de la literatura; sin embargo, es importante definir también percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades que es una de las variables de la investigación, la cual sería redactada de la siguiente manera: la impresión o apreciación que tienen las mujeres respecto a su entorno laboral donde indican que no hay un trato imparcial entre hombres y mujeres, lo cual restringe que accedan a diversas oportunidades laborales.

Percepción en la igualdad salarial entre hombres y mujeres

Hace referencia a cómo una persona percibe que la remuneración recibida es la misma que sus colegas independientemente del género y por hacer un trabajo del mismo valor porque la igualdad salarial es un derecho humano y un principio de la OIT que reconoce este derecho es fundamental para impartir justicia social (OIT, 2013).

Percepción en la igualdad de oportunidades de ascenso

Hace referencia a cómo una persona percibe que puede ser ascendido o hacer línea de carrera dentro de su lugar de trabajo a través de procesos transparentes donde se aplique la imparcialidad y los mismos criterios de selección porque todos tienen derecho a la igualdad

Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 de condiciones en su lugar de trabajo independientemente del género según lo establecido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (OIT, 2017).

Valoración justa de las opiniones

Lograr disminuir las brechas de género implica un arduo trabajo y empezar con las generaciones más jóvenes, es por ello que UNICEF a través de diferentes planes y campañas busca empoderar a las niñas y adolescentes para promover campañas de igualdad para que las niñas y adolescentes no tengan miedo de expresarse con libertad y sepan que sus opiniones no serán menospreciadas, a esto es lo que se refiere un valor justo, es decir, emitir una opinión en diferentes ámbitos sea social, familiar, profesional o laboral tenga el mismo valor que aquellos emitidos por los demás y no sea minimizado o considerado poco relevante debido a prejuicios o estereotipos existentes porque la discriminación afecta y perjudica mucho a la sociedad y es necesario darle la importancia al tema y promover tratos equitativos (UNICEF, 2024)

1.3.2. Experiencias de discriminación de género

La RAE define a la experiencia como vivir un acontecimiento o situación (RAE, 2024). A este concepto tenemos que agregar la discriminación de género (específicamente hacia la mujer), la cual viene a ser un exclusión o restricción que se hace a la mujer solo por su condición de serlo con el fin de privarla de gozar o ejercer sus derechos en la sociedad en comparación del hombre (López, 2007).

En tal sentido, una experiencia de discriminación de género es haber vivido una situación donde la mujer se ha sentido excluida y se le ha privado de ejercer sus derechos solo por temas de género.

Resumiendo, se ha elaborado la definición de experiencia de discriminación de género; sin embargo, es importante definir también experiencia de discriminación de género en el entorno laboral que es una de las variables de la investigación, la cual sería redactada de la siguiente manera: situación o acontecimiento vivido por las mujeres en su lugar de trabajo, en el cual se han sentido excluido porque no les permitió ejercer sus derechos solamente por temas de género.

Testigo de actos discriminatorios

La RAE define al testigo como alguien que da testimonio, que observa o tiene conocimiento de alguna situación (RAE, 2024). En los casos de discriminación es importante que si eres testigo de un caso de discriminación sea denunciado en los canales correspondientes y siguiendo el procedimiento establecido por ley, la Secretaría de Salud de México indica que hay diversos tipos de testigo: testigo pasivo (ven un acto de discriminación o algún otro delito y no denuncian porque prefieren no involucrarse), testigo bullyies (se vuelven cómplices del agresor), y testigos activos (buscan la manera para prevenir o reducir el impacto que pueda generar este acto); es difícil ser un testigo activo cuando se trata de un ambiente laboral y se vuelven testigos pasivos sabiendo que suceden muchas cosas injustas pero no pueden atestiguar o denunciar por miedo o algunas veces intentan “normalizar” ciertos

Observación de tratos injustos a las mujeres

Consiste en observar tratos parciales hacia las mujeres en diferentes situaciones de ámbito personal, familiar y profesional causando discriminación laboral, violencia doméstica, hostigamiento laboral, restricciones para el acceso a la educación, acceso a la propiedad, entre otros y para combatir e ir reduciendo las brechas que originan estos tratos injustos se debe aplicar medidas sociales de diferentes tipos como erradicar prejuicios en la sociedad con la aplicación paulatina de políticas y leyes que promuevan igualdad de género y empoderamiento femenino en todos los niveles (Grupo de Alto Nivel sobre Justicia para las Mujeres, 2019).

Sentimiento de discriminación por ser mujer

Tener la sensación de ser víctima de discriminación por ser mujer es generado en la sociedad y puede ser ocasionado de manera directa (ser excluido únicamente por su género en el ámbito personal o laboral) o indirectamente (a través de una política o ley que intencionalmente o genera perjuicio), en ambos casos produce un efecto negativo sobre la mujeres y trae como consecuencia la alteración de su autoestima y percepción pudiendo normalizar estos actos y haciendo que se repitan constantemente sin recibir sanción (López, 2007).

1.3.3. Medidas y políticas de igualdad de género

Son las estrategias, acciones y programas que los gobiernos aplican con el objetivo de lograr un trato igualitario entre hombres y mujeres

Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 para que gocen y ejerzan sus derechos universales sin estar sujetos a ningún tipo de discriminación, para lograrlo se tiene que aplicar diversas medidas que garanticen que tendrán igualdad de oportunidades en todos los aspectos (INMUJERES, 2024).

Así como se ha definido medidas y políticas de igualdad de género, es importante definir también medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral que es una de las variables de la investigación, la cual sería redactada de la siguiente manera: estrategias, acciones y planes que las empresas deben aplicar para erradicar las brechas de género, fomentar un trato igualitario entre sus colaboradores sin distinción de género, para lograr que estas políticas sean exitosas se requiere el compromiso de todos para fomentar un buen clima y ofrecer a todos las mismas oportunidades laborales sin que las mujeres se sientan excluidas.

A nivel mundial, las Naciones Unidas afirman que es fundamental que los países diseñen y apliquen estas medidas y políticas de igualdad de género por estar contemplado dentro de los 17 objetivos de desarrollo sostenible que forman parte de la nueva agenda de desarrollo sostenible que fue elaborada en el año 2015; el quinto objetivo indica que se debe lograr la igualdad y empoderar a todas las mujeres y niñas puesto que no solo es hacer cumplir un derecho humano fundamental, sino también es relevante para poder lograr que las personas habiten en un mundo sostenible donde las niñas y mujeres no sean víctimas de discriminación, abuso, violencia o desprotegidas por la desidia del

Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024

Estado o la indiferencia de la sociedad que las impide gozar a plenitud de sus derechos (Naciones Unidas, s.f).

A nivel nacional, el Perú ajustándose a dichos objetivos de desarrollo sostenible planteado por las Naciones Unidas, promulgó la ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres promulgada en el año 2007 cuyo objetivo es garantizar que tanto hombres como mujeres gocen de sus derechos tales como bienestar o igualdad e impidiendo que sean víctimas de discriminación (El Peruano, 2007). Asimismo, a través del D.S 008 – 2019 – MIMP se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género cuyo quinto objetivo prioritario es reducir las barreras institucionales que impiden la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el sector público como privado (El Peruano, 2019).

Es preciso indicar que este objetivo promovido desde el Estado también sea impulsado por el sector empresarial aplicando dichas políticas de igualdad que permiten que cada vez más mujeres accedan a tener oportunidades laborales. Gessel Robles, directora de Comunicaciones de IPAE Acción Empresarial afirma que según estadísticas de IPAE Mide hasta el año 2022 solo 48% de empresas peruanas contaban con dichas medidas y políticas por lo que, ella precisa que este tema es una tarea de toda la empresa y todos los colaboradores (Corresponsales, 2024).

Conocimiento de políticas de igualdad de género

La RAE define que el conocimiento es saber o entender (RAE,

2024) y trasladarlo al tema de las políticas de igualdad de género se refiere a que la sociedad conozca la problemática y es el Estado a través de la implementación de políticas de igualdad de género responsable de ir erradicando la discriminación estructural contra las mujeres generado por factores socioculturales mediante actividades multisectoriales y difundiendo toda la información en sus diferentes medios y que sea de libre acceso para que todos, en este caso el responsable de publicar la información respecto al tema es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través de su Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (MIMP, 2024).

Efectividad de las políticas de igualdad de género

Se define que algo es efectivo cuando el efecto que produce en la para una comunidad o grupo de personas es beneficioso y genera un impacto positivo con buenos resultados (Lam & Hernández, 2008). Aplicando este concepto a las políticas de igualdad de género se refiere a que los recursos usados y planes implementados muestran resultados positivos porque se le reconoce a las mujeres reconocimiento y un trato igualitario fortaleciendo su autonomía física, económica y libertad de tomar sus propias decisiones (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2024).

Procedimientos que se activan en caso de maltrato y discriminación

La palabra procedimiento difiere de la palabra proceso desde un punto de vista legal porque la primera se refiere a la manera y los pasos

Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024

por seguir para realizar algo, es decir es una secuencia de pasos y actos que servirán para originar el proceso en el ámbito judicial (Álvarez, 2008).

Se recoge ese concepto porque la Constitución Política del Perú indica que la discriminación está prohibida y es un delito, es por ello que hay marco normativo para sancionar y proteger a la mujer en casos de discriminación o violencia en el hogar o en el trabajo, para ello existen procedimientos y canales de atención para poder denunciarlos por ejemplo, en el ámbito laboral se hace la denuncia ante la gerencia de Recursos Humanos del lugar de trabajo y posteriormente abrir un proceso judicial o presentar una denuncia laboral ante la SUNAFIL (MINJUS, 2021). Del mismo modo, el Poder Judicial elaboró un protocolo denominado “Atención de buena calidad en el proceso especial de tutela frente a la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar” teniendo como referencia el CEDAW y otras bases legales nacionales cuyo objetivo es que las mujeres que son víctimas de violencia reciban atención de calidad sin ser objeto de ningún tipo de discriminación (Poder Judicial, 2022). Asimismo, la Defensoría del Pueblo también investiga los presuntos actos de discriminación que puedan reportarse en sus oficinas porque una de las principales tareas de este organismo autónomo es luchar contra las diferentes manifestaciones de discriminación que suceden a nivel nacional (Defensoría del Pueblo, 2021).

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación metodológica

La presente investigación es relevante porque se usará las técnicas e instrumentos de tipo cuantitativo (cuestionario) para describir cómo perciben las mujeres la inequidad de género en su entorno laboral mostrando su acuerdo o desacuerdo con algunos indicadores relacionados al tema. Los resultados obtenidos permitirán entender mejor la realidad problemática y generará próximas investigaciones abarcadas desde otros enfoques que puedan enriquecer el tema a nivel nacional.

1.4.2. Justificación social

Los resultados de la presente investigación permitirán enriquecer la problemática social que aún persiste en la ciudad y en todo el país, por lo que se espera que toda la información recolectada sirva para que el Estado analice y revise las políticas de igualdad de género aplicadas hasta ahora y si es necesario aplicar otras estrategias. Esta problemática tiene muchas causas y se busca que más personas conozcan sobre ello para promover un trato equitativo y evitar que aquellos actos o comportamientos que fomentan la inequidad de género ya no sean aplicados en ningún ámbito sea social o laboral. Mientras más personas conozcan del tema y sus terribles consecuencias, la sociedad irá poco a poco desechando algunos malos hábitos y costumbres considerados hasta ahora como “normales”.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

¿Cómo perciben la inequidad género las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 como limitación para oportunidades laborales?

1.5.2. Problemas específicos

- ¿Existen diferencias significativas en la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales entre mujeres con diversos niveles de estudios y que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024?
- ¿Existen diferencias significativas en la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales entre mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024?
- ¿En qué medida se relacionan el conocimiento de medidas y políticas de igualdad de género aplicadas en el lugar de trabajo de las mujeres de Lima – Perú 2024 y su percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales?
- ¿En qué medida se relacionan las experiencias de discriminación de género y la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales que tienen las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Analizar la percepción de las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 sobre la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales.

1.6.2. Objetivos específicos

- Evaluar si existen diferencias significativas en la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales entre mujeres con diversos niveles de estudio y que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024.
- Evaluar si existen diferencias significativas en la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales entre mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024.
- Evaluar la relación entre el conocimiento de medidas y políticas de igualdad de género aplicadas en el lugar de trabajo de las mujeres de Lima – Perú 2024 y su percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales.
- Evaluar la relación entre las experiencias de discriminación de género y la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales que tienen las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 están totalmente de acuerdo en percibir que la inequidad de género es una limitación para oportunidades laborales en sus respectivos lugares de trabajo.

1.7.2. Hipótesis específicas

- Al menos un grupo de mujeres con un nivel educativo específico y que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 tiene una percepción significativamente diferente de inequidad de género como limitación para las oportunidades laborales en comparación con otros niveles.
- Al menos un grupo de mujeres que trabajan en un sector económico en específico tiene una percepción significativamente diferente de inequidad de género como limitación para las oportunidades laborales en comparación con otros sectores.
- La relación entre el conocimiento de medidas y políticas de igualdad de género aplicadas en el lugar de trabajo de las mujeres de Lima – Perú 2024 y su percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales es significativa.
- La relación entre las experiencias de discriminación de género y la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales que tienen las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 es significativa.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Enfoque

La presente investigación es de enfoque cuantitativo porque el objetivo de este tipo de investigaciones puede ser encontrar relación de causa – efecto, información o hallazgos de una variable o su interrelación con otras ayudándose de la estadística para el procesamiento de datos. Asimismo, este tipo de investigación se utiliza para varias ciencias tales como economía, salud, administración, entre otros (Babativa, 2017). Por lo tanto, es cuantitativa porque a través del cuestionario escala de Likert se obtuvo datos precisos y numéricos sobre las variables y sus diferentes dimensiones para la comprobación de la hipótesis.

2.1.2. Propósito

La presente investigación es básica, la cual ayuda a desarrollar la investigación aplicada. Dentro de los niveles de la investigación básica se considera de tipo básica descriptiva porque este tipo de investigaciones recolecta datos y la información sirve para formular propuestas, entre otros (Esteban, 2018). Por lo tanto, este trabajo es básica descriptiva porque a través de una realidad ya existente como es la inequidad de género se analizará información recolectada desde un contexto en particular como es la percepción que tienen las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos sobre el tema de acuerdo con sus lugares de trabajo.

2.1.3. Alcance

Las investigaciones correlacionales se caracterizan por describir cada variable para posteriormente evaluar su vinculación o relación unas con otras (Guillén et al, 2020). No obstante, es necesario precisar que no toda investigación correlacional implica una relación causa efecto, puesto que hay investigaciones correccionales casuales y no causales (Huaire, 2019).

Algunos autores consideran que podría ser también de tipo descriptivo cuando son no causales y solo determinan grado de relación mas no de causa y efecto (Gallardo, 2017). Así mismo, se dice que hay investigaciones que pueden tener diferentes alcances porque todo depende del planteamiento del problema, pero más allá de si tiene uno o más alcances, lo importante es hacerlo de manera correcta y buscando contribuir en generar conocimiento e información relevante para las ciencias y ofrecer posibles soluciones para las realidades problemáticas planteadas (Hernández et al, 2014).

Por lo tanto, después de revisar diversos autores se puede decir que la presente investigación tiene un alcance descriptivo porque se analizó la información sobre el tema de inequidad de género para tener una visión más precisa y actual del problema en la ciudad durante el presente año y también es correlacional no causal porque vamos a conocer la relación o asociación entre las variables planteadas.

2.1.4. Diseño de investigación

La presente investigación es no experimental porque no se hizo una manipulación o alteración de la variable, solamente se identifica una realidad problemática ya existente para su análisis y descripción. Asimismo, es no experimental y transversal porque la información recolectada se realiza en un momento único del tiempo (Cortés & Iglesias, 2004). Se afirma que este trabajo

Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 no altero ni modifíco ninguna variable (percepción de inequidad de género, experiencias de discriminación de género, y medidas y políticas de igualdad de género), solamente se describió los datos recolectados en un tiempo determinado, es decir, en el año 2024.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales	La impresión o apreciación que tienen las mujeres respecto a su entorno laboral donde indican que no hay un trato imparcial entre hombres y mujeres, lo cual restringe que accedan a diversas oportunidades laborales.	Percepción en la igualdad salarial entre hombres y mujeres	Nivel de percepción de una remuneración justa independientemente del género.	<p>En mi lugar de trabajo, todas las personas reciben la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente, sin importar su género.</p> <hr/> <p>Considero que las políticas salariales en mi lugar de trabajo son justas y equitativas para todos los empleados, sin importar su género.</p>	Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
		Percepción en la igualdad de oportunidades de ascenso	Nivel de percepción sobre la igualdad de oportunidades en promociones y línea de carrera independientemente del género.	<p>En mi lugar de trabajo, el género no influye en las oportunidades de promoción.</p> <hr/> <p>En mi lugar de trabajo, el género no influye en la rapidez con la que puedes avanzar en tu carrera.</p>	
		Valoración justa de las opiniones	Valoración justa de las opiniones emitidas en mi lugar de trabajo independientemente del género	En mi lugar de trabajo, las opiniones y aportes son valorados igualmente sin importar el género.	

<p>Experiencias de discriminación de género en el entorno laboral</p>	<p>Situación o acontecimiento vivido por las mujeres en su lugar de trabajo, en el cual se han sentido excluido porque no les permitió ejercer sus derechos solamente por temas de género.</p>	<p>Testigo de actos discriminatorios</p> <hr/> <p>Observación de tratos injustos a las mujeres</p> <hr/> <p>Sentimiento de discriminación por ser mujer</p>	<p>Experiencia como testigo de actos de discriminación contra la mujer</p> <hr/> <p>Observación de tratos injustos hacia puestos ocupados y liderados por mujeres</p> <hr/> <p>Sensación de ser discriminada por ser mujer en mi lugar de trabajo</p>	<p>En mi lugar de trabajo, he sido testigo de actos misóginos y/o discriminatorios contra la mujer.</p> <hr/> <p>En mi lugar de trabajo, he observado que los cargos ocupados o liderados por mujeres no reciben el mismo trato que aquellos ocupados por hombres.</p> <hr/> <p>En mi lugar de trabajo, he sido víctima de discriminación de género por parte de mis colegas.</p>	<p>Likert</p> <p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>
<p>Medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral</p>	<p>Estrategias, acciones y planes que las empresas deben aplicar para erradicar las brechas de género, fomentar un trato igualitario entre sus colaboradores sin distinción de género, para lograr que estas</p>	<p>Conocimiento de políticas de igualdad de género</p>	<p>Conocimiento sobre las normas y directivas que promueven igualdad de género</p>	<p>En mi lugar de trabajo, me han explicado en todo momento cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género.</p> <hr/> <p>En mi lugar de trabajo, se comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación con la igualdad de oportunidades de género.</p>	<p>Likert</p> <p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4: De acuerdo</p>

<p>políticas sean exitosas se requiere el compromiso de todos para fomentar un buen clima y ofrecer a todos las mismas oportunidades laborales sin que las mujeres se sientan excluidas.</p>	<p>Efectividad de las políticas de igualdad de género</p>	<p>Percepción de la efectividad (eficiencia y eficacia) de la aplicación de políticas de género para lograr un trato equitativo.</p>	<p>En mi lugar de trabajo, se están aplicando políticas para reducir cualquier tipo de desigualdad por razones de género.</p> <hr/> <p>Mis compañeros de trabajo promueven y practican la igualdad de oportunidades para todos, sin importar el género.</p> <hr/> <p>Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto trabajando en un clima donde no se discrimina por razones de género.</p>	<p>5: Totalmente de acuerdo</p>
<p>Procedimientos que se activan en caso de maltrato y discriminación</p>	<p>Conocimiento y aplicación de los protocolos y procedimientos en casos reportados de maltrato y discriminación</p>	<p>En mi lugar de trabajo, existen protocolos y procedimientos para reportar casos de maltrato y discriminación.</p> <hr/> <p>Mis compañeros de trabajo y yo hemos sido informados sobre los protocolos y los canales de comunicación para reportar actos de discriminación.</p>		

Nota: Elaboración propia

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población viene a ser el conjunto total de casos que cumple con los criterios adecuados para ser objeto de estudio de la investigación; además no solamente se refiere a población humana, sino también puede referirse a objetos, comunidades, documentos, etc. (Arias-Gómez et al, 2016).

La población de esta investigación está conformada por mujeres que son parte de la población ocupada de Lima Metropolitana y según los últimos datos estadísticos del INEI, existen aproximadamente 2'351,700 mujeres y esta cifra es menor en comparación con la de hombres (INEI, 2023).

2.2.2. Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra usaremos la fórmula para poblaciones finitas porque este tipo se usa cuando tenemos conocimiento de la totalidad de personas o unidades de observación que la conforman (Aguilar, 2008). Por lo tanto, aplicaremos esta fórmula para obtener la muestra para la investigación puesto que se conoce la totalidad de mujeres ocupadas en Lima Metropolitana.

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

Donde:

- n= tamaño de la muestra
- N= tamaño de la población

- Z= valor de confianza que corresponde al nivel de confianza. En tal caso si el nivel confianza es 95%, entonces sería 1.96
- e= error de estimación máximo aceptado
- p= probabilidad a favor
- q= probabilidad en contra

$$n = \frac{2351700 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(2351700 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 384.097$$

Aplicando el redondeo se obtiene una muestra representativa de 384 mujeres ocupadas o que trabajan en Lima Metropolitana.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica que se utilizó es la encuesta, la cual es utilizada en la mayoría de las investigaciones porque la obtención de datos es rápida, eficiente y eficaz; utiliza instrumentos tales como cuestionarios que recogen información útil para cumplir los objetivos de la investigación tales como opinión, selección, cifras etc. Es un método comúnmente usado en la investigación porque está diseñado para recolectar datos y puede aplicarse de manera masiva (Pereira & Orellana, 2015).

El instrumento usado fue un cuestionario de tipo Escala Likert porque permite que el encuestado muestre su acuerdo o desacuerdo sobre la pregunta o afirmación planteada a través de una escala de valoración (Matas, 2018).

El cuestionario de tipo escala de Likert contenía 5 opciones de respuestas: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). La elección de un cuestionario de este tipo es idónea porque la Escala de Likert es usada para lograr un nivel de confiabilidad alto y requiere pocos ítems (afirmaciones o preguntas) para obtener resultados que permitan cumplir los objetivos planteados, además es un método fácil

de elaborar y aplicar para el investigador y sencillo de responder por parte de los encuestados (Ospina et al, 2003).

El cuestionario está conformado por preguntas generales tales como edad, estado civil, nivel de estudios, años de experiencia laboral, sector económico de su lugar de trabajo y 15 ítems que está divididos por dimensiones. La elaboración de los ítems fue hecha después de haber revisado algunos antecedentes de la investigación y se recurrió a la validación de expertos y la prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach. Los ítems están divididos por las 9 dimensiones y son afirmaciones que tendrán que leer detalladamente para que respondan su acuerdo o desacuerdo según lo percibido en sus entornos laborales.

2.3.1. Recolección y análisis de datos

Para cumplir con los objetivos de investigación, el instrumento fue elaborado en Google Forms, cuyo enlace fue enviado vía correo y otros medios de comunicación para poder ser aplicado a la totalidad mujeres que forman parte de la muestra. En el cuestionario indica de manera clara el objetivo, indicaciones y la garantía de la confidencialidad de los datos. Posteriormente, las respuestas fueron procesadas usando el programa Microsoft Excel y Minitab para la elaboración de tablas, gráficos y estadísticas descriptivas y de correlación entre variables.

2.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación son las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima Metropolitana.

2.5. Validez y confiabilidad del instrumento

Para tener certeza que el instrumento aplicado es confiable para recolectar información válida, se aplicó la prueba de confiabilidad del coeficiente Alfa de

Cronbach, el cual es ideal para instrumentos de tipo Escala de Likert o con opciones múltiples y el resultado es el promedio de todos los coeficientes de correlación (Quero, 2010). Para obtener este coeficiente de Alfa de Cronbach para el instrumento se aplicó una prueba piloto a 40 personas y con la ayuda del programa Minitab se aplicó a todo el instrumento y también por cada variable del presente estudio de investigación obteniéndose:

Tabla 2

Coefficiente de Alfa de Cronbach para el Instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.8848	15

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

Tabla 3

Coefficiente de Alfa de Cronbach para la variable Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.8109	05

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

Tabla 4

Coefficiente de Alfa de Cronbach para la variable Experiencias de discriminación de género en el entorno laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.8975	03

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

Tabla 5

Coefficiente de Alfa de Cronbach para la variable Medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.9395	07

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

La escala e interpretación de valores puede variar según los autores. Por un lado, según la escala de valores de Frías se puede afirmar que, a partir de los valores obtenidos, el instrumento es fiable de nivel bueno (Frías, 2022). Por otro lado, Rodríguez y Reguant indican que el nivel de fiabilidad es adecuado cuando el coeficiente tiene un valor entre 0.70 y 0.95 (Rodríguez y Reguant, 2020). Por consiguiente, desde la postura de ambas fuentes literarias, la fiabilidad del instrumento es aceptable.

Asimismo, el instrumento fue evaluado por expertos para reforzar la validez y confiabilidad del instrumento cuyos nombres son: Mg. Laura Rosa Olguín Villalobos, Mg. Julio Octavio Sánchez Quiroz y Mg. Adrián Colomer Winter.

2.6. Aspectos éticos

Todo tipo de investigación ya sea de enfoque cualitativo o cuantitativo debe estar regulado por la ética y la moral para proteger a las personas que forman parte de la muestra y la información recabada. Una investigación sin aspectos éticos carecería de calidad y validez (Parra & Rodríguez, 2013). Es por esta razón que se ha dedicado el tiempo y esfuerzo necesario para la presente investigación cumpla con los siguientes criterios:

- Originalidad: se crea conceptos y conocimiento a través de la revisión de literatura respetando los derechos de autor a través de la citación de fuentes y referencias bibliográficas.
- Anonimato y confidencialidad: los encuestados son un elemento valioso de la investigación por lo que toda información recabada después de la aplicación del instrumento será usada exclusivamente para la investigación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Estadística descriptiva

Tabla 6

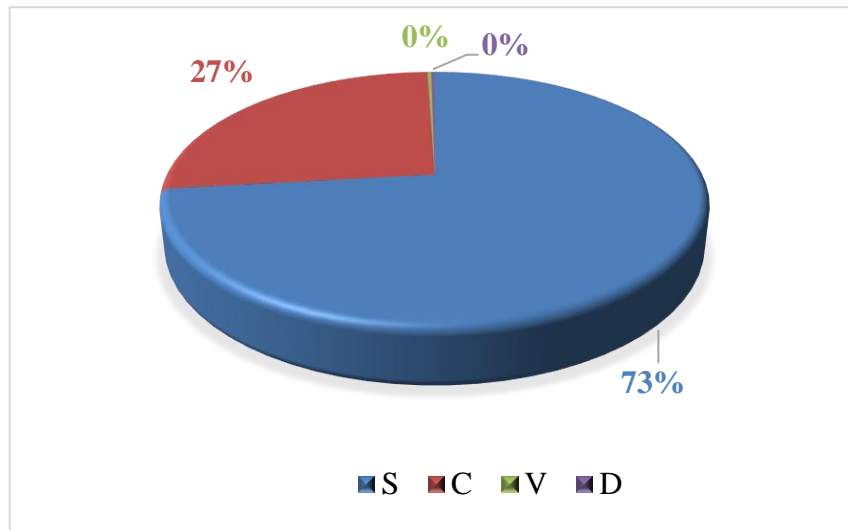
Estado Civil de las mujeres encuestadas

	Frecuencia	%
S	281	73.18%
C	101	26.30%
V	1	0.26%
D	1	0.26%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 1

Gráfico de estado civil de las mujeres encuestadas



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Los resultados muestran que, de 384 mujeres, 73% son solteras, a diferencia de un pequeño porcentaje de 27% que está compuesto por mujeres casadas.

Tabla 7

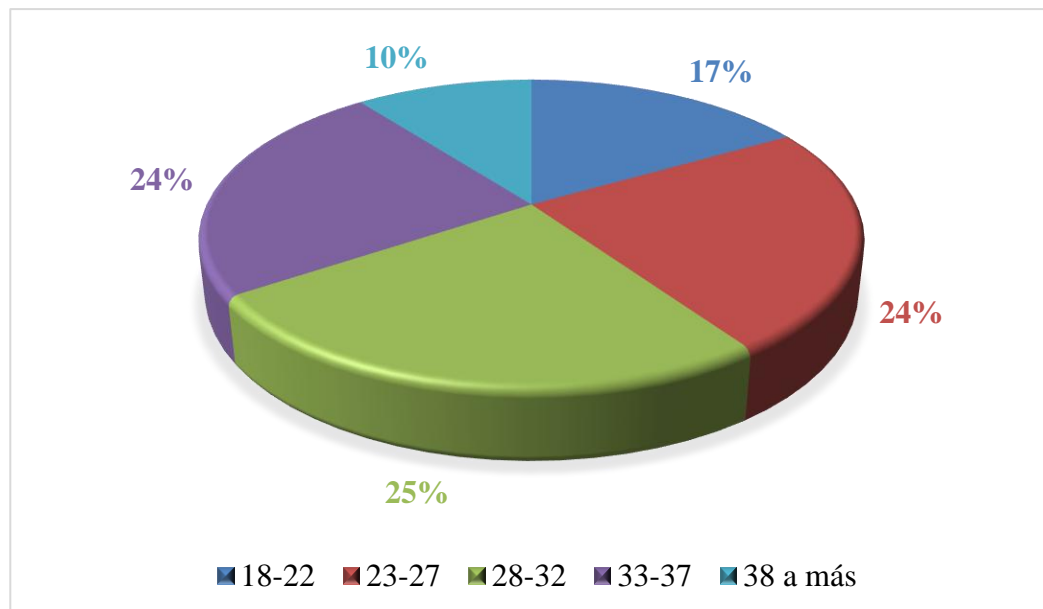
Rango de edad de las mujeres encuestadas

	Frecuencia	%
18-22	64	16.67%
23-27	91	23.70%
28-32	97	25.26%
33-37	92	23.96%
38 a más	40	10.42%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 2

Gráfico de rango de edad de las mujeres encuestadas



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Los resultados muestran que de las 384 mujeres encuestadas, 25 % oscilan entre los 28 a 32 años, seguido de un 24% que oscilan entre los rangos de edad 33 a 37 y 23 a 27 años respectivamente. Los rangos de edad que tienen menos porcentaje son de 18 a 22 y 38 años a más con 17% y 10% respectivamente. Por lo tanto, se podría inferir que la mayoría de las mujeres encuestadas oscilan entre los 23 a 37 años.

Tabla 8

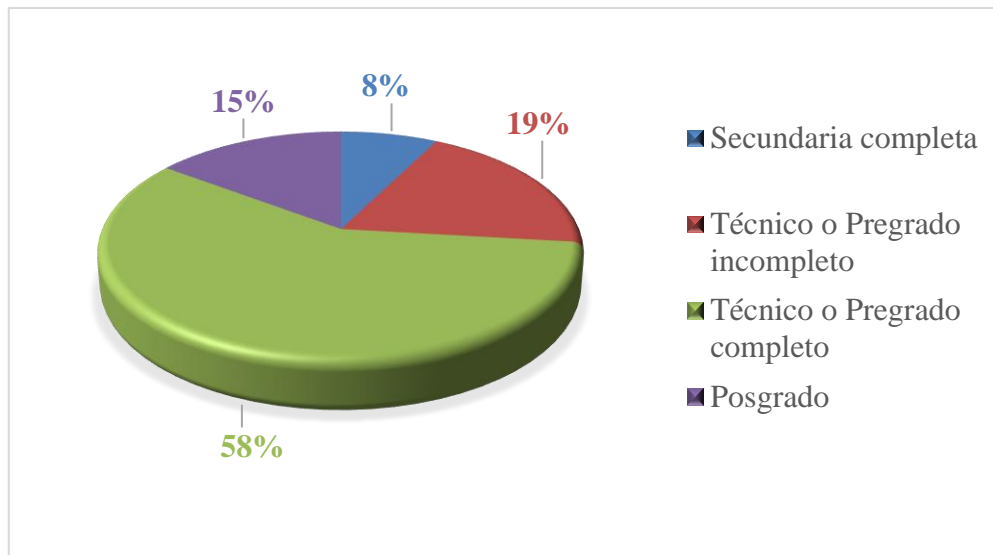
Nivel de estudios de las mujeres encuestadas

	Frecuencia	%
Secundaria completa	29	7.55%
Técnico o Pregrado incompleto	74	19.27%
Técnico o Pregrado completo	224	58.33%
Posgrado	57	14.84%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 3

Gráfico de nivel de estudios de las mujeres encuestadas



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Los resultados muestran que de las 384 mujeres encuestadas el 58 % tienen culminada una carrera técnica o universitaria, seguido de un 19% que no han culminado sus estudios superiores, el 15% tiene estudios de posgrado y un pequeño porcentaje de 8% tienen secundaria completa. Por lo tanto, se podría inferir que la mayoría de las mujeres encuestadas han estudiado o estarían estudiando el nivel técnico o de pregrado.

Tabla 9

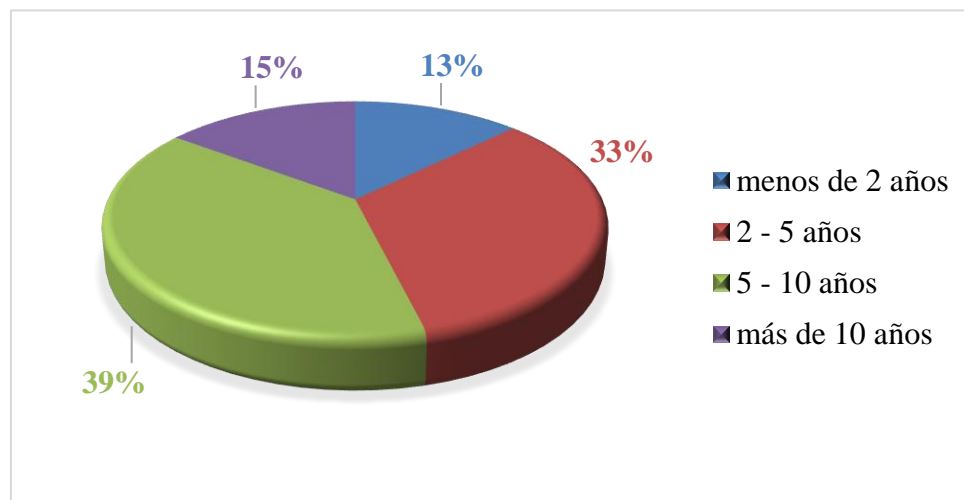
Años de experiencia laboral de las mujeres encuestadas

	Frecuencia	%
menos de 2 años	49	12.76%
2 - 5 años	128	33.33%
5 - 10 años	150	39.06%
más de 10 años	57	14.84%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 4

Gráfico de experiencia laboral de las mujeres encuestadas



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Los resultados muestran que de las 384 mujeres, 39 % tienen entre 5 a 10 años de experiencia laboral, seguido de un 33% que tienen entre 2 a 5 años y solo unos pequeños porcentajes de 15% y 13% tienen más de 10 años y menos de 2 respectivamente. Por lo tanto, se podría inferir que la mayoría de las mujeres encuestadas que trabajan tienen entre 2 hasta 10 años de experiencia laboral.

Tabla 10

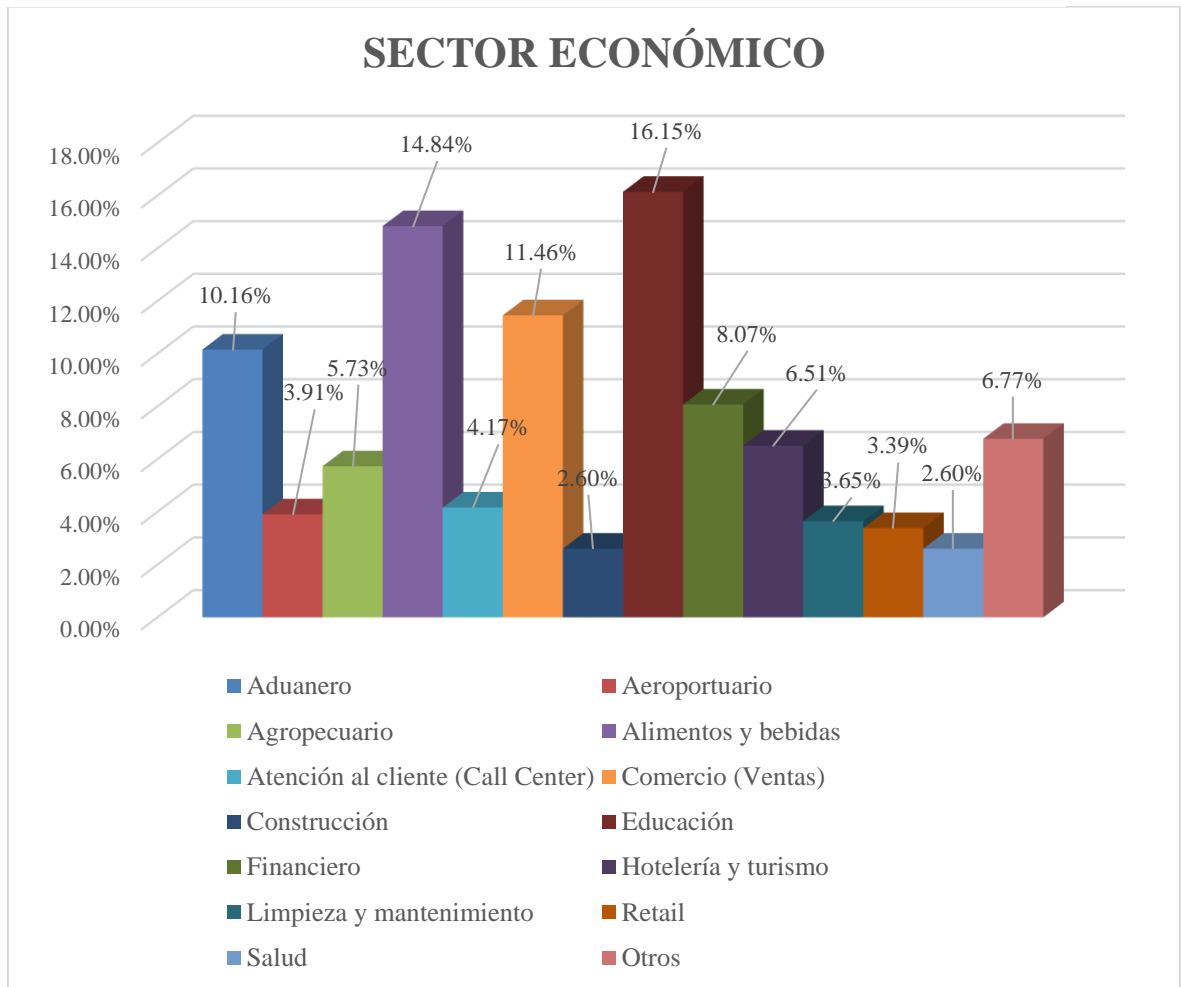
Sector económico del lugar de trabajo de las mujeres encuestadas

	Frecuencia	%
Aduanero	39	10.16%
Aeroportuario	15	3.91%
Agropecuario	22	5.73%
Alimentos y bebidas	57	14.84%
Atención al cliente (Call Center)	16	4.17%
Comercio (Ventas)	44	11.46%
Construcción	10	2.60%
Educación	62	16.15%
Financiero	31	8.07%
Hotelería y turismo	25	6.51%
Limpieza y mantenimiento	14	3.65%
Retail	13	3.39%
Salud	10	2.60%
Otros	26	6.77%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 5

Gráfico del sector económico del lugar de trabajo de las mujeres encuestadas



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Los resultados de esta tabla y figura son muy variados porque refleja el sector económico donde trabajan las 384 mujeres, los 7 porcentajes más altos son los siguientes: sector de educación con 16.15%, seguido de alimentos y bebidas con 14.84%, comercio (ventas) 11.46%, aduanero con 10.16%, financiero con 8.07%, hotelería y turismo con 6.51% y agropecuario con 5.73%. Cabe precisar que si bien el hay un porcentaje de 6.77% no es un sector en específico porque corresponde a otros que engloba diversos rubros.

Tabla 11

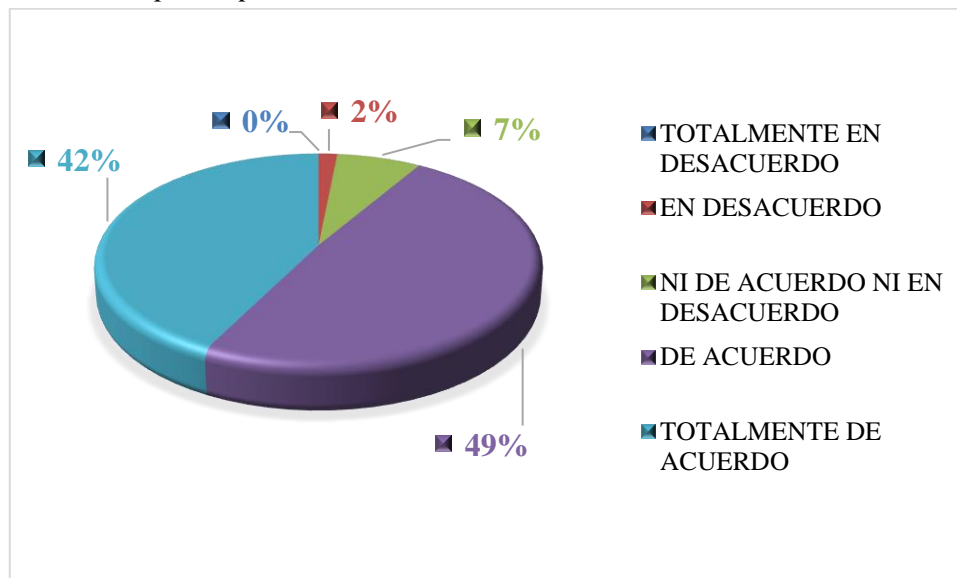
Percepción de las mujeres encuestadas sobre la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	6	1.56%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	7.03%
De acuerdo	188	48.96%
Totalmente de acuerdo	163	42.45%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 6

Gráfico de la percepción de las mujeres encuestadas sobre la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Con respecto a esta variable se plantearon ítems sobre lo que perciben en sus lugares de trabajo sobre si hay inequidad respecto a temas salariales, promoción y ascensos, y si en su lugar de trabajo el género no influye en dichos temas y los resultados son los siguientes: el 49% de las mujeres encuestadas respondieron que efectivamente están de acuerdo que no

hay distinción de género seguido de un 42% que están totalmente de acuerdo que no perciben inequidad respecto a esos temas.

Por otro lado, aún existe un pequeño pero relevante porcentaje de 2% de mujeres que perciben que en su lugar de trabajo hay inequidad de género porque indicaron su desacuerdo en los ítems que indican que el género no influye en los temas salariales, promoción y ascensos. Asimismo, existe un 7% que no muestra ni su acuerdo ni desacuerdo sobre los ítems planteados.

Tabla 12

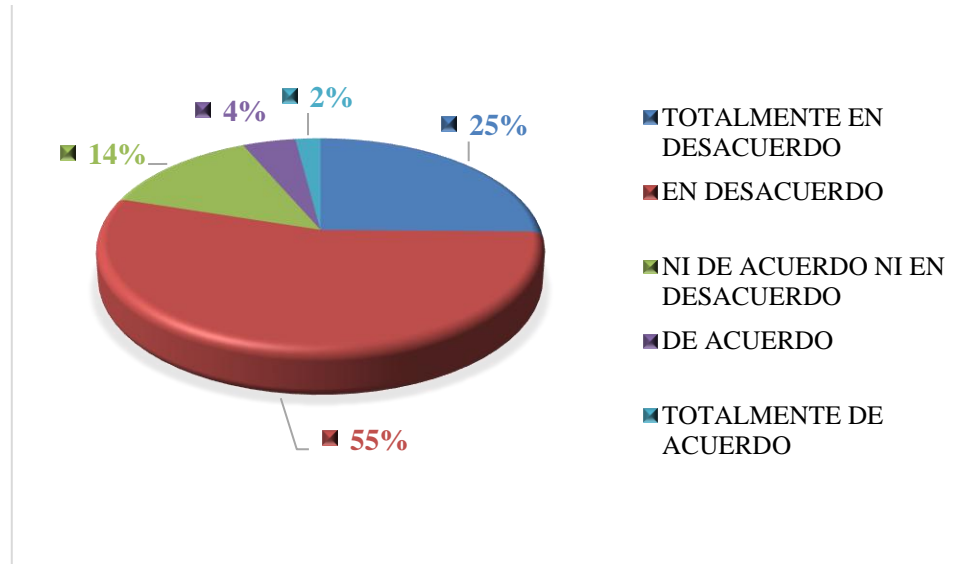
Percepción de las mujeres encuestadas sobre experiencias de discriminación de género en el entorno laboral

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	97	25.26%
En desacuerdo	210	54.69%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	52	13.54%
De acuerdo	17	4.43%
Totalmente de acuerdo	8	2.08%
Total	384	1

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 7

Gráfico de la percepción de las mujeres encuestadas sobre experiencias de discriminación de género en el entorno laboral



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Con respecto a esta variable los ítems planteados fueron si han sido testigos de actos discriminatorios, si ellas mismas fueron víctimas de dicha discriminación o ha percibido que no les dan el mismo valor a las opiniones emitidas por mujeres en sus lugares de trabajo. Los resultados son los siguientes: el 55% de las mujeres encuestadas respondieron que no están de acuerdo en haber percibido dichas situaciones seguido de un 25% que están totalmente de acuerdo que no han percibido las situaciones planteadas.

Por otro lado, aún existe un pequeño pero relevante porcentaje de 4% de mujeres están de acuerdo que si han percibido dichas situaciones al igual que un 2% que están totalmente de acuerdo sobre ello. Asimismo, existe un 14% que no muestra ni su acuerdo ni desacuerdo sobre los ítems planteados.

Tabla 13

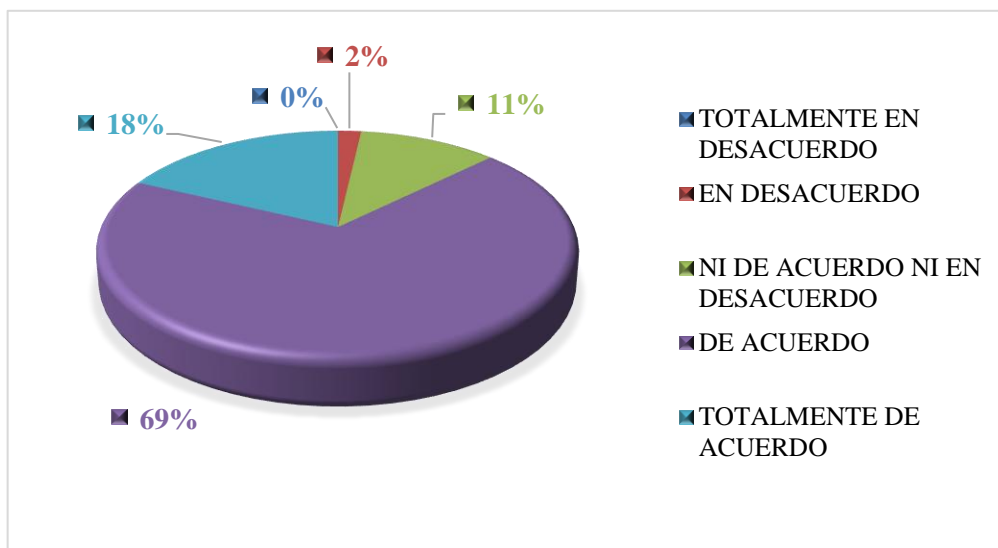
Percepción de las mujeres encuestadas sobre medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	7	1.82%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	42	10.94%
De acuerdo	266	69.27%
Totalmente de acuerdo	69	17.97%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 8

Gráfico de la percepción de las mujeres encuestadas sobre medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Con respecto a esta variable se plantearon ítems sobre si en sus trabajos buscan reducir la desigualdad de género, si existen directivas que promueven las igualdad de oportunidades y si se hace de conocimiento a todo el personal, buenas prácticas por parte de sus compañeros para promover la igualdad de género y si existen protocolos para reportar casos de

discriminación. Los resultados son los siguientes: el 69% de las mujeres encuestadas respondieron que están de acuerdo en haber percibido que en su lugar de trabajo si se aplican medidas y políticas de igualdad, si se busca promover igualdad de oportunidades y existen protocolos para reportar casos de discriminación seguido de un 18% que están totalmente de acuerdo sobre los ítems planteados.

Por otro lado, aún existe un pequeño pero relevante porcentaje de 2% de mujeres están en desacuerdo de haber percibido ni visto los temas planteados en los ítems del cuestionario en sus lugares de trabajo. Asimismo, existe un 11% que no muestra ni su acuerdo ni desacuerdo sobre los ítems planteados.

3.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 están totalmente de acuerdo en percibir que la inequidad de género es una limitación para oportunidades laborales en sus respectivos lugares de trabajo.

Tabla 14

Estadística descriptiva de las variables de estudio

	N	Media	Error Est. de la media	Desv.Est.	Mínimo	Mediana	Máximo
Promedio de Variable 1	384	4.05469	0.0319117	0.625339	1.4	4	5
Promedio de Variable 2	384	1.79861	0.0405812	0.795227	1	1.66667	5
Promedio de Variable 3	384	3.80022	0.0318796	0.624709	1.14286	4	5

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

Teniendo en cuenta los resultados ya descritos anteriormente (Tabla 11, 12, 13 y 14), se puede afirmar que se rechaza la hipótesis de investigación planteada porque según los ítems de la variable 1 (Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales) están de acuerdo en que no existe inequidad en sus lugares de trabajo respecto a temas económicos y de promoción. Con respecto a los ítems de la variable 2 (experiencias de discriminación de género en su entorno laboral) muestran su desacuerdo de haber pasado ese tipo de experiencias. Con respecto a los ítems de la variable 3 (medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral) están de acuerdo que en sus lugares de trabajo se promueve la igualdad de oportunidades aplicando políticas de igualdad por parte de la empresa y compañeros de trabajo. Por lo tanto, no perciben inequidad de género como limitación para oportunidades labores en sus respectivos lugares de trabajo.

Hipótesis específica 1

H₁: Al menos un grupo de mujeres con un nivel educativo específico y que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 tiene una percepción significativamente diferente de inequidad de género como limitación para las oportunidades laborales en comparación con otros niveles.

H₀: Ningún grupo de mujeres con un nivel educativo específico y que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 tiene una percepción significativamente diferente de inequidad de género como limitación para las oportunidades laborales en comparación con otros niveles.

Tabla 15

Prueba de Kruskal-Wallis para hipótesis específica 1

Nivel de Estudios	N	Mediana	Clasificación de medias	Valor Z
Posgrado	57	4.4	218.3	1.90

Secundaria completa	29	4.0	149.0	-2.20
Técnico o Pregrado completo	224	4.0	192.7	0.03
Técnico o Pregrado incompleto	74	4.0	189.2	-0.28
General	384		192.5	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

Tabla 16 Resultado de prueba para hipótesis específica 1 (percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y nivel de estudios)

Método	GL	Valor H	Valor p
No ajustado para empates	3	7.60	0.055
Ajustado para empates	3	8.05	0.045

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

Según los resultados (Tabla 15 y 16), se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa según los resultados, el nivel posgrado es el más alto lo que permite afirmar que a más nivel de estudios que tengas, la percepción respecto a la inequidad de género en el entorno laboral va cambiando de manera positiva, es decir, no perciben inequidad ni limitaciones respecto a oportunidades laborales.

Hipótesis específica 2

H₁: Al menos un grupo de mujeres que trabajan en un sector económico en específico tiene una percepción significativamente diferente de inequidad de género como limitación para las oportunidades laborales en comparación con otros sectores.

H₀: Ningún grupo de mujeres que trabajan en un sector económico en específico tiene una percepción significativamente diferente de inequidad de género como limitación para las oportunidades laborales en comparación con otros sectores.

Tabla 17

Prueba de Kruskal-Wallis para hipótesis específica 2

Sector económico	N	Mediana	Clasificación de medias	Valor Z
Aduanero	39	4.0	173.9	-1.10
Aeroportuario	15	4.4	271.9	2.83
Agropecuario	22	3.7	102.4	-3.92
Alimentos y bebidas	57	4.0	189.8	-0.20
Atención al cliente (Call Center)	16	4.2	217.9	0.94
Comercio (Ventas)	44	4.0	205.1	0.80
Construcción	10	3.9	136.7	-1.61
Educación	62	4.4	239.2	3.61
Financiero	31	4.0	184.7	-0.41
Hotelería y turismo	25	4.0	218.0	1.19
Limpieza y mantenimiento	14	4.0	165.4	-0.93
Otros	26	3.5	105.6	-4.13
Retail	13	4.0	200.5	0.26
Salud	10	4.5	243.4	1.47
General	384		192.5	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

Tabla 18
Resultado de prueba para hipótesis específica 2 (percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y sector económico)

Método	GL	Valor H	Valor p
No ajustado para empates	13	58.60	0.000
Ajustado para empates	13	62.03	0.000

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

Según los resultados (Tabla 17 y 18), se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa debido a que, de los resultados de las medias de cada sector económico, existen algunos (sector aeroportuario, educación, etc.) donde trabajan las mujeres que les hace tener percepción diferente respecto a la inequidad de género en el entorno laboral, es decir, no perciben inequidad ni limitaciones respecto a oportunidades laborales al trabajar en dichos rubros.

Hipótesis específica 3

H₁: La relación entre el conocimiento de medidas y políticas de igualdad de género aplicadas en el lugar de trabajo de las mujeres de Lima – Perú 2024 y su percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales es significativa.

H₀: La relación entre el conocimiento de medidas y políticas de igualdad de género aplicadas en el lugar de trabajo de las mujeres de Lima – Perú 2024 y su percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales no es significativa.

Tabla 19

Resultado de prueba para hipótesis específica 3 (percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y Medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral)

Coeficientes de correlación para categorías ordinales

Rho de Spearman	0.416321
-----------------	----------

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

Según los resultados (Tabla 19), el coeficiente de Spearman indica una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa porque se puede afirmar que si trabajas en un lugar donde se aplica medidas y políticas de

igualdad de género, no se percibe inequidad de género como limitación para oportunidades laborales.

Hipótesis específica 4

H₁: La relación entre las experiencias de discriminación de género y la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales que tienen las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 es significativa.

H₀: La relación entre las experiencias de discriminación de género y la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales que tienen las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 no es significativa.

Tabla 20

Resultado de prueba para hipótesis específica 4 (percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y experiencias de discriminación de género en el entorno laboral)

Coefficientes de correlación para categorías ordinales

Rho de Spearman	-0.364623
-----------------	-----------

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesada en Minitab

Según los resultados (Tabla 20), el coeficiente de Spearman indica una correlación negativa baja. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa porque se puede afirmar que mientras las mujeres menos hayan pasado por experiencias de discriminación de género en su entorno laboral es porque perciben que exista más equidad de género.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión de resultados

El propósito de la presente investigación era dar respuesta al problema planteado, para ello se aplicó un enfoque cuantitativo aplicando un cuestionario a una muestra conformada de 384 mujeres de Lima Metropolitana que trabajan en diferentes sectores. Luego de analizar los resultados y haber revisado los antecedentes se pudo contrastar lo siguiente:

Con respecto al objetivo general se pudo evidenciar que las mujeres encuestadas no perciben inequidad de género ni limitaciones de oportunidades laborales en sus respectivos lugares de trabajo (49% de acuerdo y 42% totalmente de acuerdo), estos resultados tienen similitud con la tesis de Barzola donde indicaban que el 73% de trabajadores de una universidad privada perciben que existe igualdad de oportunidades (Barzola, 2021). No obstante, estos datos son completamente opuestos a los descritos en la tesis de Alva que indicaba que había un trato parcial entre hombres y mujeres al momento de ocupar un puesto laboral (Alva, 2021) y también a la tesis de La Torre que indicaba que las mujeres percibían desigualdad y discriminación en puestos medios dentro del sector financiero y de seguros (La Torre, 2020).

Con respecto al primer objetivo específico, si existen diferencias significativas entre la percepción de inequidad de género y el nivel de estudios de las mujeres porque el nivel de posgrado obtuvo la media más alta (218.3), lo que implica que a más nivel de estudios no perciben inequidad en sus lugares de trabajo con respecto a ascensos, salarios y promoción. Estos resultados se oponen a lo concluido por La Torre que indicó que 82% de mujeres perciben que hay una preferencia hacia los hombres en ocupar puestos gerenciales y mandos medios (La Torre, 2020).

Con respecto al segundo objetivo específico, existen algunas diferencias significativas entre algunos sectores económicos y la percepción que tienen las mujeres sobre la inequidad de género. Estos resultados tienen similitud con la tesis de Barzola al obtener que el 76% de colaboradores que trabajan en una universidad privada en Lima perciben que existe igualdad de oportunidades de género porque el sector de educación fue uno de los sectores que obtuvo una media alta (239.2) (Barzola, 2021).

Con respecto al tercer objetivo específico, existe una correlación entre la percepción de la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y medias y políticas de igualdad de género en el entorno laboral porque obtuvo 0.41 de coeficiente de Spearman (correlación positiva moderada). Estos resultados tienen cierta similitud con la tesis de Burgos y Guzmán que indicaron que hay una relación positiva entre la incorporación de políticas de género dentro de las startups peruanas obteniendo un coeficiente de 0.018 (Burgos & Guzmán, 2022). Asimismo, estos resultados tienen similitud con la tesis de Fernandez y Trujillo que concluyeron que hay una relación positiva con un coeficiente Spearman 0.313 entre la igualdad de género y el ambiente laboral e indicaron que los colaboradores se muestran motivados y satisfechos (Fernández & Trujillo, 2023).

Con respecto al cuarto objetivo específico, existe una correlación nula y negativa baja entre la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y experiencias de discriminación de género en el entorno laboral porque se obtuvo -0.36 de coeficiente de Spearman. Estos resultados difieren de los resultados obtenidos en la tesis de La Torre donde el 63% de mujeres indicaron que existe discriminación a nivel medio y 35% realizando un trato diferenciado (La Torre, 2020). Asimismo, estos resultados se oponen de alguna manera a lo que planteo Ramirez en su artículo científico que indicaba que las mujeres eran discriminadas en el sistema

financiero solo por temas de género debido a factores culturales y sociales impidiendo su independencia empresarial y económica (Ramirez, 2017).

Implicancias

Las implicancias teóricas de la presente investigación nutrirán la literatura existente sobre el tema planteado y su relación no solo con el tema laboral sino también social y puede producir más conocimientos interrelacionando conceptos para tener un análisis actual de la problemática que ayudará no solo al campo de la investigación, sino también para el sector empresarial y gubernamental con el objetivo de buscar revisar y replantear ciertas políticas de igualdad de género y el impacto que han tenido desde su aplicación hasta la actualidad.

Las implicancias prácticas de la investigación ofrecerán resultados que servirán para tener un panorama general de la problemática planteada en Lima Metropolitana y servir como referencia para contrastar con futuros estudios estadísticos.

Las implicancias metodológicas abarcan que el instrumento de investigación utilizado y la metodología permitió comprender mucho más el tema en el ámbito laboral desde la percepción de mujeres que actualmente trabajan. Todo aquello aplicado en la metodología puede ser referencia para ser múltiples investigaciones de diferentes enfoques para temas similares.

Limitaciones

Dentro de las limitaciones de la investigación se considera lo siguiente: si bien existe ahora cierta literatura sobre el tema en Perú gracias a investigaciones anteriores y estudios hechos por entidades gubernamentales o centros de investigación, aun es limitada. Además, no fue tan sencillo recolectar el total de la muestra en el tiempo establecido debido a que algunas personas no suelen tomarse el tiempo en llenar

cuestionarios online debido a las diversas responsabilidades que tienen en su vida personal, profesional y laboral.

Otra limitación fue que el cuestionario no considera el tipo de empresa donde laboran porque es posible que la percepción del tema planteado varíe según el tipo de empresa donde trabajen.

4.2 Conclusiones y recomendaciones

Se determinó que, de acuerdo con los ítems planteados en las variables de estudio aplicado a 384 mujeres que trabajan en Lima Metropolitana, 49% están de acuerdo y 42% están totalmente de acuerdo que no perciben inequidad de género como limitación para oportunidades laborales (ítems fueron planteados en base a ascensos, salarios y promociones). Asimismo, el 55% y 25% mostraron su desacuerdo y totalmente desacuerdo respectivamente sobre haber sido testigo o ser víctima de discriminación de género en sus lugares de trabajo. De igual manera, 69% y 18% están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente en que en sus lugares de trabajo se vienen aplicando medidas y políticas de género que son difundidos a todos los colaboradores, quienes promueven la igualdad y el respeto sin discriminar por temas de género. Se recomienda hacer estudios más descriptivos sobre el tema teniendo en cuenta tipo de empresa y también aplicarlo en otras ciudades o regiones para generar contraste de resultados y analizar el grado de variación de la percepción del problema en diferentes ciudades y también incluir factores sociales y culturales puesto que la percepción puede verse alterada si consideras ciertas conductas como “normales” cuando en realidad fomentan la inequidad.

Se determinó que existen algunas diferencias significativas con respecto al nivel de estudios y la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades

laborales en la prueba de hipótesis Kruskal-Wallis, la media más alta fue de nivel posgrado (218.3). Es decir, a más nivel de estudios que tengas, no percibirán inequidad de género ni que haya limitaciones de oportunidades laborales por género. Se recomienda que las futuras investigaciones también se apliquen a varones para hacer un contraste de percepciones sobre el tema en una ciudad o región.

Se determino que existen algunas diferencias significativas con respecto al sector económico y la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en la prueba de hipótesis Kruskal-Wallis, las medias más altas fue el sector educación (239.2), aeroportuario (271.9), etc. Es decir, según el sector donde trabajan las mujeres les hace afirmar que no perciben inequidad ni limitaciones respecto a oportunidades laborales. Se recomienda hacer estudios comparativos entre diferentes sectores para encontrar donde el tema de equidad e igualdad de oportunidades no ha avanzado mucho en comparación a otros y así ver que acciones tomar para que fomenten un mejor clima laboral entre sus colaboradores.

Se determino que existe una correlación positiva moderada (0.41 coeficiente de Spearman) entre las variables percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y, medidas y políticas de igualdad de género en el entorno laboral; se concluye entonces que si trabajas en un lugar donde se aplica medidas y políticas de igualdad de género, no se percibe inequidad de género como limitación para oportunidades laborales. Se recomienda ahondar en el tema de políticas de igualdad y si hay correlación entre ello y casos de acoso y hostigamiento laboral en mujeres.

Se determino que existe una correlación negativa baja (-0.36 coeficiente de Spearman) entre las variables percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales y experiencias de discriminación de género en el entorno

laboral; se concluye entonces que si no ha sido testigo u observado experiencias de discriminación de género en su entorno laboral es porque perciben que exista más equidad de género. Se recomienda analizar la discriminación de género y la percepción de igualdad de oportunidades o equidad de género en las minorías sociales que trabajan en diferentes sectores económicos, puesto que son un grupo cuyos derechos son constantemente vulnerados y son víctimas constantes de rechazo por parte de la sociedad.

Referencias

- Aguilar – Barrojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-22), 333-338.
<https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Alva Figueroa, L. E. A. (2021). *Factores determinantes de la brecha salarial por género en la Región La Libertad en el periodo 2019 – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29445/Alva%20Figueroa%20Luis%20Eduardo%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez del Cuvillo, A. (2008). *Tema 4. Proceso y Procedimiento* [Archivo PDF].
<https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/6871/Procesal4.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á. & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Babativa Novoa, C. A. (2017). *Investigación Cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Banco Central de Reserva del Perú [BCRP]. (2024, 01 de julio). *Tasa de desempleo (%) – por género – mujer*.
<https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN38065GM/html>
- Belaounia, S., Tao, R. & Zhao, H. (2020). Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi country study. *International Business Review*, 29 (5).

<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101737>

Burgos Damián, L. S. & Guzmán Capuñay, A. (2022). *Relación entre las políticas de equidad de género y el desempeño organizacional de las startups peruanas ganadoras del concurso Startup Perú de la 7ma generación del 2019, en el 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661945/Burgos_DL.pdf?sequence=3

Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú Herrera [CENTRUM PUCP]. (2023). *Índice del Desarrollo Social de la Mujer y el Hombre en los países de América Latina 2023*. CENTRUM PUCP.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/190884>

Coloma Cieza, E. (2021). El impacto del COVID-19 en las mujeres trabajadoras del Perú. ¿Se incrementa la desigualdad y la violencia en el trabajo? *Ius et Praxis, Revista de la Facultad de Derecho*, 53, 249-269.
<https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2021.n053.5064>

Cortés Cortés, M. & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Defensoría del Pueblo Perú. (30 de diciembre de 2021). *Área temática: Vivir sin discriminación* [Archivo de Vídeo]. Youtube.
<https://youtu.be/9IzTAP0s9ZA?si=h5vmEapjAw7rShug>

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF]. (2024, 12 de julio). Igualdad de género. <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20para,%2C%20recursos%2C%20oportunidades%20y%20protecciones.>

El Peruano. (2007). Ley N°28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>

El Peruano. (2019). Decreto Supremo N°008 – 2019 – MIMP Política Nacional de Igualdad de Género. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf?v=1554389372

Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de investigación*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Fernández Macazana, M. M. & Trujillo Huamani, N. V. (2023). *La igualdad de género y el ambiente laboral en una organización de servicio logístico – Callao, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/36552/TESIS%20-%20Trujillo%20Huamani%20-%20Fernandez%20Macazana_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Frías Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. [Archivo PDF]. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo* [Archivo PDF].

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Grupo de Alto Nivel sobre la justicia para las mujeres. (2019). *Justicia para las mujeres. Informe del Grupo de Alto Nivel. Resumen ejecutivo y mensajes clave* [Archivo PDF]. https://www.idlo.int/sites/default/files/pdfs/publications/Justice-for-Women_Executive-Summary-Spanish_0.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill/Interamericana Editores. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Huaire Inacio, E. J. (2019). *Método de investigación. Material de clase* [Archivo PDF]. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2023). *Población ocupada de Lima Metropolitana alcanzó 5 millones 93 mil personas de noviembre 2022 a enero 2023* [Archivo PDF]. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-020-2023-inei.pdf>

Instituto Nacional de las mujeres [INMUJERES]. (2024, 10 de julio). *Políticas para la igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/politicas-para-la-igualdad>

Instituto R. Coullaut de Psiquiatría. (2024, 10 de julio). *La importancia de la percepción en los procesos psicológicos*. <https://coullautdepsiquiatria.es/la-importancia-de-la-percepcion-en-los-procesos-psicologicos>

La Torre Vilca, A. P. (2020). *Análisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en Lima Norte* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26347/Tesis-La%20Torre%20Vilca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lam Díaz, R.M. & Hernández Ramírez, P. (2008). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud? *Rev Cubana Hematol Inmunol Hemoter*, 24(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009#:~:text=A%20diferencia%20de%20lo%20que,esta%20pierde%20sentido%20sin%20eficacia.

López Barajas, M. (2007). *La discriminación contra las mujeres: una mirada desde las percepciones*. CONAPRED. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/27044.pdf>

Marchionni, M., Gasparini, L. & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF. <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf>

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_632585.pdf

- Ospina Rave, B. E., Sandoval, J. D., Aristizábal Botero, C. A., & Ramírez Gómez, M. C. (2005). La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. Antioquia, 2003. *Investigación y Educación en Enfermería*, XXIII (1), 14-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105215401002>
- Parra Domínguez, M. L. & Briceño Rodríguez, I. I. (2013). Aspectos éticos en la investigación cualitativa. *Revista de Enfermería Neurológica*, 12(3), 118-121. <https://doi.org/10.51422/ren.v12i3.167>
- Pereira Barreto A. & Orellana Psijas, V. (2015). ¿Para qué sirven las encuestas? Análisis de caso. *Videojuegos y sociedad digital: Nuevas realidades de estudio para la percepción del pasado histórico*, 41-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6329279>
- Poder Judicial. (2024, 12 de julio). *Protocolo atención de buena calidad en el proceso especial de tutela frente a la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Resolución Administrativa 000038-2022-CE-PJ* [Archivo PDF]. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6f0a6a80497479ab8774f79026c349a4/Resoluci%C3%B3n+Administrativa+000038-2022-CE-PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6f0a6a80497479ab8774f79026c349a4>
- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

- Ramírez Rosales, M. A. (2017). La participación de la mujer: en el ámbito laboral y empresarial, y las dificultades que enfrenta por su género. *PAG Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 4(7).
<https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/669>
- Real Academia Española [RAE]. (2024, 12 de julio). *Conocimiento*.
<https://dle.rae.es/conocimiento>
- Real Academia Española [RAE]. (2024, 12 de julio). *Experiencia*.
<https://dle.rae.es/experiencia>
- Real Academia Española [RAE]. (2024, 12 de julio). *Testigo*. <https://dle.rae.es/testigo>
- Rodríguez Rodríguez, J. & Reguant Álvarez. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2).
<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Secretaría de Salud. (2024, 12 de julio). *Caja de herramientas. Yo soy Testigo Proactivo contra el acoso y hostigamiento sexual* [Archivo PDF].
http://dgrh.salud.gob.mx/AcercaDe/Enfoque_de_testigo_Proactivo.pdf
- Valencia Sánchez, P. F., Leyton Pavez, C. E. (2014). Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica. *Horizontes Empresariales*, 13(2), 20-27.
<https://doi.org/10.22320/hem.v13i2.2392>
- Vásconez Rodríguez, A. (2017). Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina. *CEPAL*, 122, 86-113.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a3599cc1-067c-4c71-b78d-958b209e1e77/content>

Corresponsales. (2024). *IPAE Mide revele que hasta el 2022 solo el 48% de las empresas en Perú contaba con políticas de género.* Corresponsales en España.

<https://www.corresponsables.com/per/entrevistas/ipae-mide-revela-que-solo-el-48-de-las-empresas-peru-contaba-con-politicas-equidad/>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	VARIABLES	Dimensión	Indicadores	Medios de certificación
¿Cómo perciben la inequidad género las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 como limitación para oportunidades laborales?	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Analizar la percepción de las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 sobre la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>➤ Evaluar si existen diferencias significativas en la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales entre mujeres con diversos niveles de estudio y que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024.</p> <p>➤ Evaluar si existen diferencias significativas en la percepción de</p>	<p>Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales</p> <p>Experiencias de discriminación de género en el entorno laboral</p>	<p>Percepción en la igualdad salarial entre hombres y mujeres</p> <p>Percepción en la igualdad de oportunidades de ascenso</p> <p>Valoración justa de las opiniones</p> <p>Testigo de actos discriminatorios</p> <p>Observación de tratos injustos a las mujeres</p>	<p>Nivel de percepción de una remuneración justa independientemente del género.</p> <p>Nivel de percepción sobre la igualdad de oportunidades en promociones y línea de carrera independientemente del género.</p> <p>Valoración justa de las opiniones emitidas en mi lugar de trabajo independientemente del género</p> <p>Experiencia como testigo de actos de discriminación contra la mujer</p> <p>Observación de tratos injustos hacia puestos ocupados y liderados por mujeres</p>	<p>➤ Enfoque: cuantitativo</p> <p>➤ Alcance: descriptivo correlacional</p> <p>➤ Diseño: no experimental</p> <p>➤ Muestra: 384 mujeres</p> <p>➤ Técnica: encuesta</p> <p>➤ Instrumento de recolección: Cuestionario de tipo Escala Likert</p>

<p>inequidad de género como limitación para oportunidades laborales entre mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024.</p>		<p>Sentimiento de discriminación por ser mujer</p>	<p>Sensación de ser discriminada por ser mujer en mi lugar de trabajo</p>
<p>➤ Evaluar la relación entre el conocimiento de medidas y políticas de igualdad de género aplicadas en el lugar de trabajo de las mujeres de Lima – Perú 2024 y su percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales.</p>	<p>Medidas y políticas de igualdad de género en el</p>	<p>Conocimiento de políticas de igualdad de género</p> <hr/> <p>Efectividad de las políticas de igualdad de género</p>	<p>Conocimiento sobre las normas y directivas que promueven igualdad de género</p> <hr/> <p>Percepción de la efectividad (eficiencia y eficacia) de la aplicación de políticas de género para lograr un trato equitativo.</p>
<p>➤ Evaluar la relación entre las experiencias de discriminación de género y la percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales que tienen las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024.</p>	<p>entorno laboral</p>	<p>Procedimientos que se activan en caso de maltrato y discriminación</p>	<p>Conocimiento y aplicación de los protocolos y procedimientos en casos reportados de maltrato y discriminación</p>

Nota: Elaboración propia

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Percepción de inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en mujeres de diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 (CUESTIONARIO)

El objetivo del cuestionario analizar la percepción de las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024 sobre la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales. Sus respuestas son de carácter confidencial y el uso de la información es para fines meramente académicos.

SEXO: F

ESTADO CIVIL (seleccione el que le corresponda)

- S
- C
- D
- V

EDAD: (seleccione el rango de edad que le corresponda)

- 18-22
- 23-27
- 28-32
- 33-37
- 38 a más

NIVEL DE ESTUDIOS (seleccione el que le corresponda)

- Secundaria completa
- Técnico o Pregrado incompleto
- Técnico o Pregrado completo
- Posgrado

SECTOR ECONÓMICO DE SU LUGAR DE TRABAJO: (seleccione al que pertenece. En caso de otros, escribir el sector)

- Aduanero
- Agropecuario
- Alimentos y bebidas
- Ambiental
- Construcción
- Financiero
- Hotelería y turismo
- Minería
- Otros: _____

A continuación, se le presentará algunas afirmaciones respecto a inequidad de género, seleccione la afirmación que usted perciba sea la más acertada según las siguientes opciones:

1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo)

ITEM/PREGUNTA	1 (Totalmente en desacuerdo)	2 (En desacuerdo)	3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	4 (De acuerdo)	5 (Totalmente de acuerdo)
1. En mi lugar de trabajo, todas las personas reciben la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente, sin importar su género.					
2. Considero que las políticas salariales en mi lugar de trabajo son justas y equitativas para todos los empleados, sin importar su género.					
3. En mi lugar de trabajo, el género no influye en las oportunidades de promoción.					
4. En mi lugar de trabajo, el género no influye en la rapidez con la que puedes avanzar en tu carrera.					

5. En mi lugar de trabajo, las opiniones y aportes son valorados igualmente sin importar el género.					
6. En mi lugar de trabajo, he sido testigo de actos misóginos y/o discriminatorios contra la mujer.					
7. En mi lugar de trabajo, he observado que los cargos ocupados o liderados por mujeres no reciben el mismo trato que aquellos ocupados por hombres.					
8. En mi lugar de trabajo, he sido víctima de discriminación de género por parte de mis colegas.					
9. En mi lugar de trabajo, me han explicado en todo momento cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género.					

10. En mi lugar de trabajo, se comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación con la igualdad de oportunidades de género.					
11. En mi lugar de trabajo, se están aplicando políticas para reducir cualquier tipo de desigualdad por razones de género.					
12. Mis compañeros de trabajo promueven y practican la igualdad de oportunidades para todos, sin importar el género.					
13. Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto trabajando en un clima donde no se discrimina por razones de género.					
14. En mi lugar de trabajo, existen protocolos y procedimientos para reportar casos de maltrato y discriminación.					

15. Mis compañeros de trabajo y yo hemos sido informados sobre los protocolos y los canales de comunicación para reportar actos de discriminación.					
--	--	--	--	--	--

ANEXO 3: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Percepción de la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024

Línea de investigación: Salud Pública y Poblaciones Vulnerables

Sub línea de investigación: Multiculturalidad. Equidad de género

Objetivo del Documento: Solicitar la revisión y validación del cuestionario propuesto para analizar la percepción de las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos en Lima – Perú 2024 sobre la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales.

Instrucciones para los Expertos: Mediante la matriz de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas, por favor, revise cada ítem del cuestionario y evalúe su relevancia y claridad utilizando la escala proporcionada. Sus comentarios y sugerencias adicionales son bienvenidos y serán muy valiosos para mejorar el instrumento.

Escala de Valoración:

Valoración	Definición
1	No relevante / No claro
2	Poco relevante / Poco claro
3	Relevante / Claro
4	Muy relevante / Muy claro

Percepción de Inequidad de Género:

Nº	ÍTEM	Relevancia	Claridad	Comentarios
1	En mi lugar de trabajo, todas las personas reciben la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente, sin importar su género.	4	4	
2	Considero que las políticas salariales en mi lugar de trabajo son justas y equitativas para todos los empleados, sin importar su género.	4	4	
3	En mi lugar de trabajo, el género no influye en las oportunidades de promoción.	4	4	
4	En mi lugar de trabajo, el género no influye en la rapidez con la que puedes avanzar en tu carrera.	4	4	

5	En mi lugar de trabajo, las opiniones y aportes son valorados igualitariamente sin importar el género.	4	3	
---	--	---	---	--

Experiencias de discriminación de género

Nº	ÍTEM	Relevancia	Claridad	Comentarios
6	En mi lugar de trabajo, he sido testigo de actos misóginos y/o discriminatorios contra la mujer.	4	3	
7	En mi lugar de trabajo, he observado que los cargos ocupados o liderados por mujeres no reciben el mismo trato que aquellos ocupados por hombres.	4	4	
8	En mi lugar de trabajo, he sido víctima de discriminación de género por parte de mis colegas.	4	4	

Medidas y políticas de igualdad de género

Nº	ÍTEM	Relevancia	Claridad	Comentarios
9	En mi lugar de trabajo, me han explicado en todo momento cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género.	4	4	
10	En mi lugar de trabajo, se comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación con la igualdad de oportunidades de género.	4	3	
11	En mi lugar de trabajo, se están aplicando políticas para reducir cualquier tipo de desigualdad por razones de género.	4	4	
12	Mis compañeros de trabajo promueven y practican la igualdad de oportunidades para todos, sin importar el género.	4	4	
13	Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto trabajando en un clima donde no se	4	4	

	discrimina por razones de género.			
14	En mi lugar de trabajo, existen protocolos y procedimientos para reportar casos de maltrato y discriminación.	4	4	
15	Mis compañeros de trabajo y yo hemos sido informados sobre los protocolos y los canales de comunicación para reportar actos de discriminación.	4	3	

Sugerencias:
Las preguntas están bien formuladas, son claras y relevantes para el estudio a realizar. Algunas recomendaciones de mejora que puede considerar: Equilibrio de ítems: actualmente, la dimensión "Medidas y políticas de igualdad de género" tiene significativamente más ítems que las otras, Especificidad temporal: En algunas preguntas, podría ser útil especificar un marco temporal (por ejemplo, "En el último año...") para obtener respuestas más precisas.

Nombre Completo: JULIO OCTAVIO SANCHEZ QUIROZ

DNI: 40003184

Grado: MAGISTER



Firma de Experto

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Percepción de la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024

Línea de investigación: Salud Pública y Poblaciones Vulnerables

Sub línea de investigación: Multiculturalidad. Equidad de género

Objetivo del Documento: Solicitar la revisión y validación del cuestionario propuesto para analizar la percepción de las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos en Lima – Perú 2024 sobre la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales.

Instrucciones para los Expertos: Mediante la matriz de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas, por favor, revise cada ítem del cuestionario y evalúe su relevancia y claridad utilizando la escala proporcionada. Sus comentarios y sugerencias adicionales son bienvenidos y serán muy valiosos para mejorar el instrumento.

Escala de Valoración:

Valoración	Definición
1	No relevante / No claro
2	Poco relevante / Poco claro
3	Relevante / Claro
4	Muy relevante / Muy claro

Percepción de Inequidad de Género:

Nº	ÍTEM	Relevancia	Claridad	Comentarios
1	En mi lugar de trabajo, todas las personas reciben la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente, sin importar su género.	4	4	
2	Considero que las políticas salariales en mi lugar de trabajo son justas y equitativas para todos los empleados, sin importar su género.	4	4	
3	En mi lugar de trabajo, el género no influye en las oportunidades de promoción.	4	4	
4	En mi lugar de trabajo, el género no influye en la rapidez con la que puedes avanzar en tu carrera.	4	4	

5	En mi lugar de trabajo, las opiniones y aportes son valorados igualmente sin importar el género.	4	4	
---	--	---	---	--

Experiencias de discriminación de género

Nº	ÍTEM	Relevancia	Claridad	Comentarios
6	En mi lugar de trabajo, he sido testigo de actos misóginos y/o discriminatorios contra la mujer.	4	4	
7	En mi lugar de trabajo, he observado que los cargos ocupados o liderados por mujeres no reciben el mismo trato que aquellos ocupados por hombres.	4	4	
8	En mi lugar de trabajo, he sido víctima de discriminación de género por parte de mis colegas.	4	4	

Medidas y políticas de igualdad de género

Nº	ÍTEM	Relevancia	Claridad	Comentarios
9	En mi lugar de trabajo, me han explicado en todo momento cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género.	4	4	
10	En mi lugar de trabajo, se comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación con la igualdad de oportunidades de género.	4	4	
11	En mi lugar de trabajo, se están aplicando políticas para reducir cualquier tipo de desigualdad por razones de género.	4	4	
12	Mis compañeros de trabajo promueven y practican la igualdad de oportunidades para todos, sin importar el género.	4	4	
13	Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto trabajando en un clima donde no se	4	4	

	discrimina por razones de género.			
14	En mi lugar de trabajo, existen protocolos y procedimientos para reportar casos de maltrato y discriminación.	4	4	
15	Mis compañeros de trabajo y yo hemos sido informados sobre los protocolos y los canales de comunicación para reportar actos de discriminación.	4	4	

Sugerencias:

Nombre Completo: Laura Rosa Olguín Villalobos

DNI: 71198841

Grado: MAGISTER



Firma de Experto

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: Percepción de la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales en mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Lima – Perú 2024

Línea de investigación: Salud Pública y Poblaciones Vulnerables

Sub línea de investigación: Multiculturalidad. Equidad de género

Objetivo del Documento: Solicitar la revisión y validación del cuestionario propuesto para analizar la percepción de las mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos en Lima – Perú 2024 sobre la inequidad de género como limitación para oportunidades laborales.

Instrucciones para los Expertos: Mediante la matriz de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas, por favor, revise cada ítem del cuestionario y evalúe su relevancia y claridad utilizando la escala proporcionada. Sus comentarios y sugerencias adicionales son bienvenidos y serán muy valiosos para mejorar el instrumento.

Escala de Valoración:

Valoración	Definición
1	No relevante / No claro
2	Poco relevante / Poco claro
3	Relevante / Claro
4	Muy relevante / Muy claro

Percepción de Inequidad de Género:

Nº	ÍTEM	Relevancia	Claridad	Comentarios
1	En mi lugar de trabajo, todas las personas reciben la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente, sin importar su género.	4	4	
2	Considero que las políticas salariales en mi lugar de trabajo son justas y equitativas para todos los empleados, sin importar su género.	4	4	
3	En mi lugar de trabajo, el género no influye en las oportunidades de promoción.	4	4	
4	En mi lugar de trabajo, el género no influye en la rapidez con la que puedes avanzar en tu carrera.	4	4	

5	En mi lugar de trabajo, las opiniones y aportes son valorados igualitariamente sin importar el género.	4	4	
---	--	---	---	--

Experiencias de discriminación de género

Nº	ÍTEM	Relevancia	Claridad	Comentarios
6	En mi lugar de trabajo, he sido testigo de actos misóginos y/o discriminatorios contra la mujer.	4	4	
7	En mi lugar de trabajo, he observado que los cargos ocupados o liderados por mujeres no reciben el mismo trato que aquellos ocupados por hombres.	4	4	
8	En mi lugar de trabajo, he sido víctima de discriminación de género por parte de mis colegas.	4	4	

Medidas y políticas de igualdad de género

Nº	ÍTEM	Relevancia	Claridad	Comentarios
9	En mi lugar de trabajo, me han explicado en todo momento cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género.	4	4	
10	En mi lugar de trabajo, se comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación con la igualdad de oportunidades de género.	4	4	
11	En mi lugar de trabajo, se están aplicando políticas para reducir cualquier tipo de desigualdad por razones de género.	4	4	
12	Mis compañeros de trabajo promueven y practican la igualdad de oportunidades para todos, sin importar el género.	4	4	
13	Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto trabajando en un clima donde no se	4	4	

	discrimina por razones de género.			
14	En mi lugar de trabajo, existen protocolos y procedimientos para reportar casos de maltrato y discriminación.	4	4	
15	Mis compañeros de trabajo y yo hemos sido informados sobre los protocolos y los canales de comunicación para reportar actos de discriminación.	4	4	

Sugerencias:

Nombre Completo: Adrián Colomer Winter

DNI:000969101

Grado: Magister

Adrián

Firma de Experto

ANEXO 4: TABLAS Y FIGURAS DE LOS ÍTEMS DEL CUESTIONARIO

Tabla 21

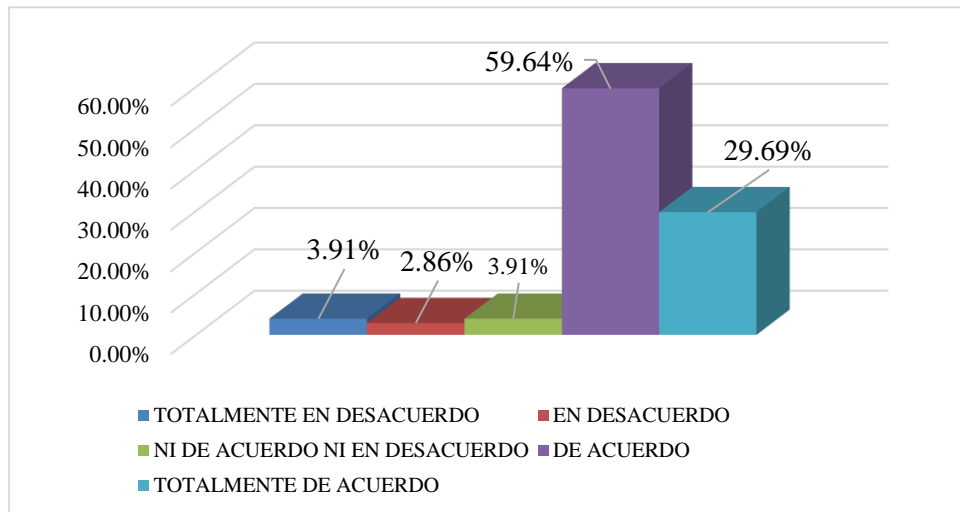
En mi lugar de trabajo, todas las personas reciben la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente, sin importar su género (ítem1)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	15	3.91%
En desacuerdo	11	2.86%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	3.91%
De acuerdo	229	59.64%
Totalmente de acuerdo	114	29.69%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 9

Gráfico del ítem 1



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 59.64% están de acuerdo que el salario asignado no varía según el género y 29.69% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 3.91% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2.86% está en desacuerdo y 3.91% están

totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 22

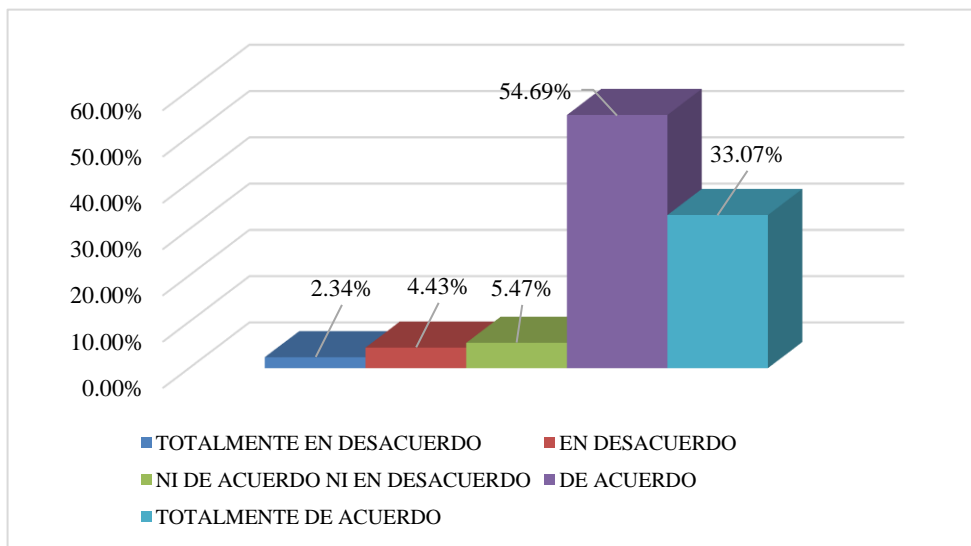
Considero que las políticas salariales en mi lugar de trabajo son justas y equitativas para todos los empleados, sin importar su género (ítem 2)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	9	2.34%
En desacuerdo	17	4.43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	5.47%
De acuerdo	210	54.69%
Totalmente de acuerdo	127	33.07%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 10

Gráfico del ítem 2



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 54.69% están de acuerdo que las políticas salariales son equitativas y no distinguen género y 33.07% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 5.47% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4.43% está en

desacuerdo y 2.34% están totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 23

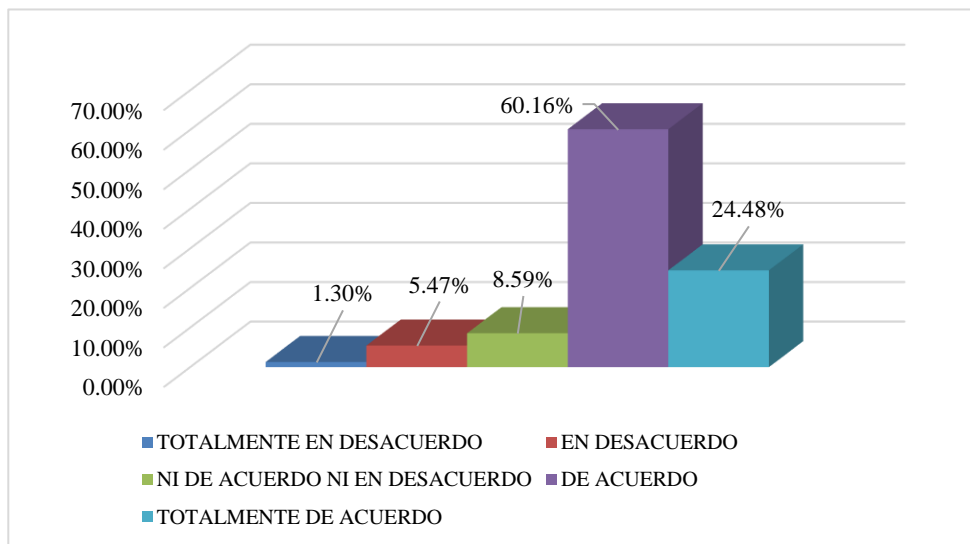
En mi lugar de trabajo, el género no influye en las oportunidades de promoción (ítem 3)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	1.30%
En desacuerdo	21	5.47%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	8.59%
De acuerdo	231	60.16%
Totalmente de acuerdo	94	24.48%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 11

Gráfico del ítem 3



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 60.16% están de acuerdo que el género no influye cuando existen oportunidades para obtener una promoción y 24.48% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 8.59% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo,

5.47% está en desacuerdo y 1.30% están totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 24

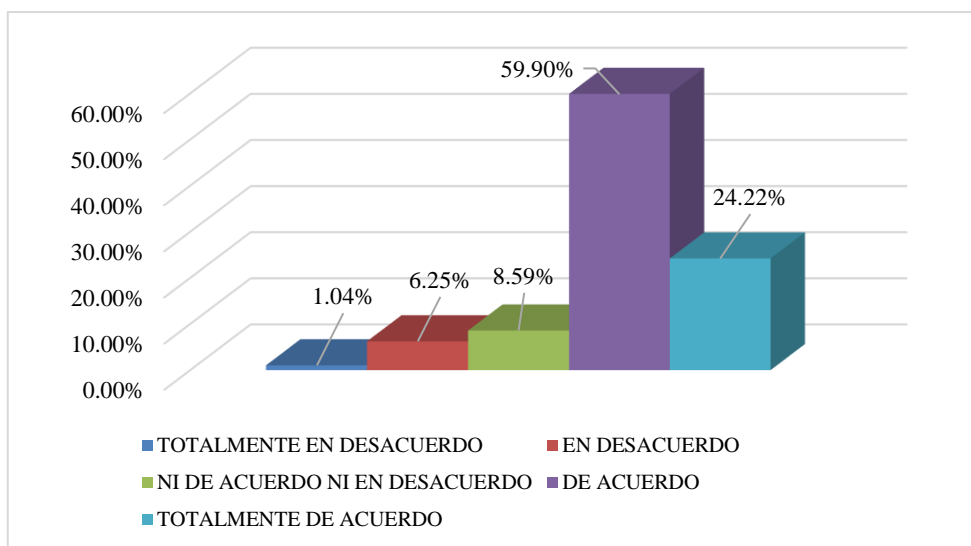
En mi lugar de trabajo, el género no influye en la rapidez con la que puedes avanzar en tu carrera (ítem 4)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	4	1.04%
En desacuerdo	24	6.25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	8.59%
De acuerdo	230	59.90%
Totalmente de acuerdo	93	24.22%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 12

Gráfico del ítem 4



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 59.90% están de acuerdo que el género no genera influencia en la rapidez con la que una persona puede avanzar en su carrera y 24.22% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 8.59% de mujeres no están ni de acuerdo ni

en desacuerdo, 6.25% está en desacuerdo y 1.04% están totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 25

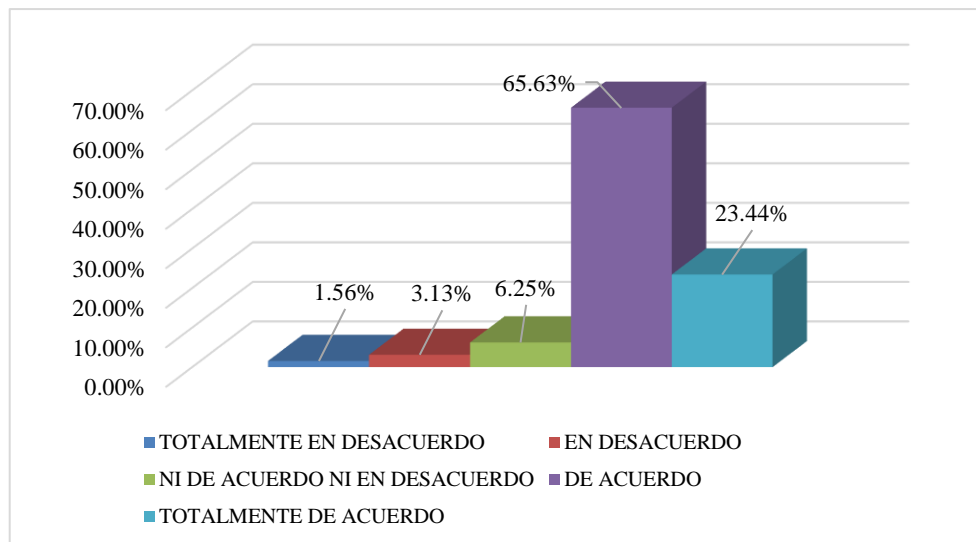
En mi lugar de trabajo, las opiniones y aportes son valorados igualitariamente sin importar el género (ítem 5)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	6	1.56%
En desacuerdo	12	3.13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	6.25%
De acuerdo	252	65.63%
Totalmente de acuerdo	90	23.44%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 13

Gráfico del ítem 5



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 65.63% están de acuerdo que el género no influye al momento de valorar las opiniones o aportes y son valorados igualitariamente, 23.44% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 6.25% de mujeres no están ni de acuerdo ni

en desacuerdo, 3.13% está en desacuerdo y 1.56% están totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 26

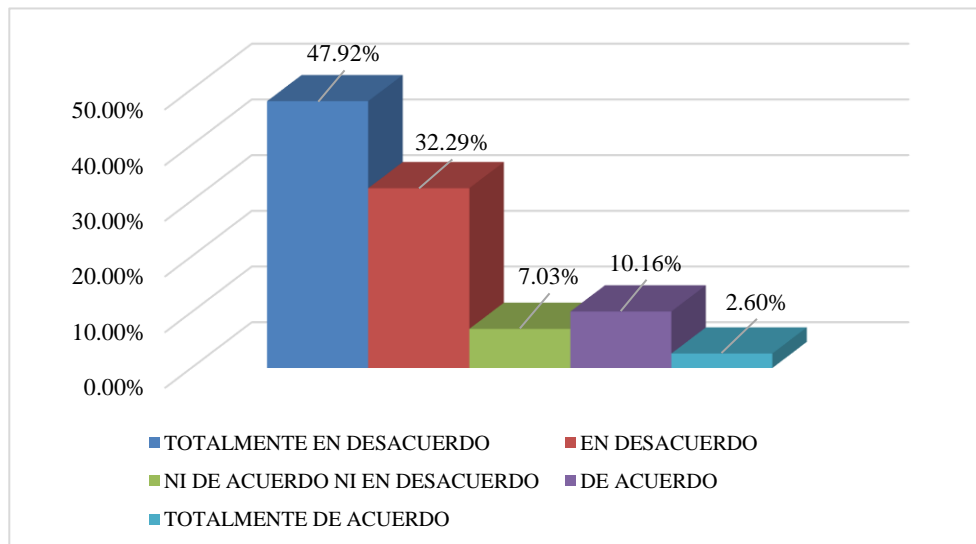
En mi lugar de trabajo, he sido testigo de actos misóginos y/o discriminatorios contra la mujer (ítem 6)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	184	47.92%
En desacuerdo	124	32.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	7.03%
De acuerdo	39	10.16%
Totalmente de acuerdo	10	2.60%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 14

Gráfico del ítem 6



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 47.92% están totalmente en desacuerdo de haber sido testigo de actos discriminatorios o misóginos contra la mujer, 32.29% están en desacuerdo sobre ello. Por otro lado, 7.03% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 10.16%

están de acuerdo y 2.60% están totalmente de acuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 27

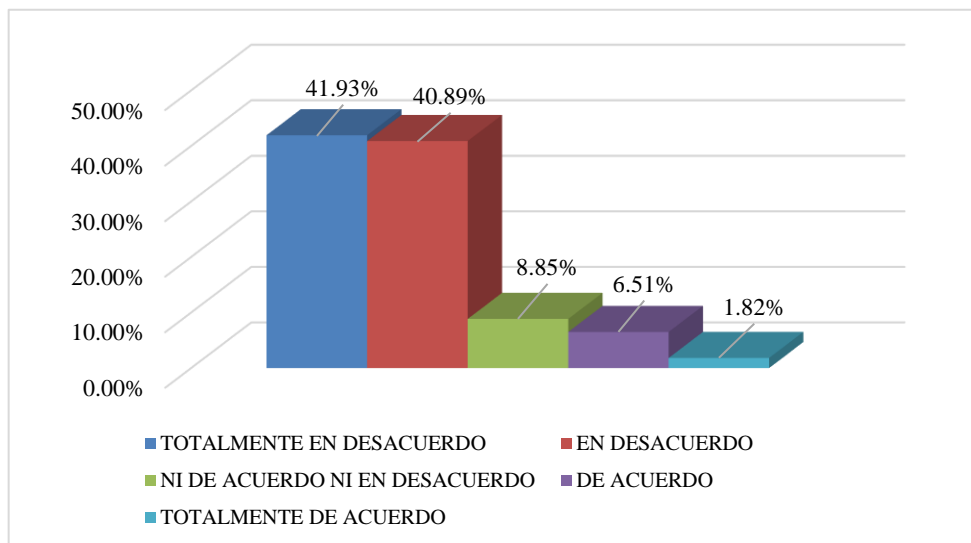
En mi lugar de trabajo, he observado que los cargos ocupados o liderados por mujeres no reciben el mismo trato que aquellos ocupados por hombres (ítem 7)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	161	41.93%
En desacuerdo	157	40.89%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	8.85%
De acuerdo	25	6.51%
Totalmente de acuerdo	7	1.82%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 15

Gráfico del ítem 7



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 41.93% están totalmente en desacuerdo de haber observado que los cargos liderados por mujeres recién un trato diferente a aquellos ocupados por hombres, 40.89% están en desacuerdo sobre ello. Por otro lado, 8.85% de mujeres no

están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6.51% están de acuerdo y 1.82% están totalmente de acuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 28

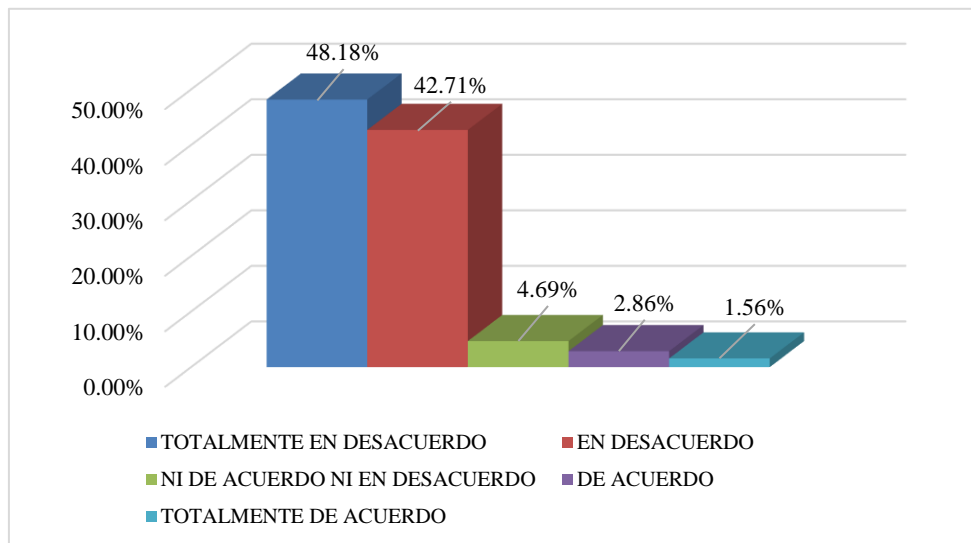
En mi lugar de trabajo, he sido víctima de discriminación de género por parte de mis colegas (ítem 8)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	185	48.18%
En desacuerdo	164	42.71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	4.69%
De acuerdo	11	2.86%
Totalmente de acuerdo	6	1.56%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 16

Gráfico del ítem 8



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 48.18% están totalmente en desacuerdo de haber sido víctima de discriminación por parte de sus colegas en donde están trabajando, 42.71% están en desacuerdo sobre ello. Por otro lado, 4.69% de mujeres no están ni de acuerdo ni en

desacuerdo, 2.86% están de acuerdo y 1.56% están totalmente de acuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 29

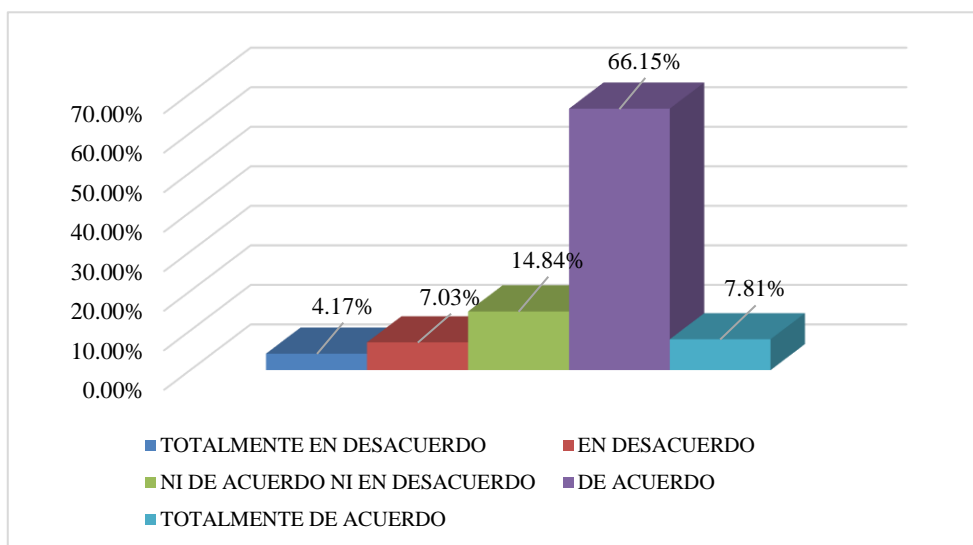
En mi lugar de trabajo, me han explicado en todo momento cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género (ítem 9)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	16	4.17%
En desacuerdo	27	7.03%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	57	14.84%
De acuerdo	254	66.15%
Totalmente de acuerdo	30	7.81%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 17

Gráfico del ítem 9



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 66.15% están de acuerdo que donde trabajan les explicaron todo lo concerniente a directivas orientaciones y normas sobre igualdades de oportunidad de género, 7.81% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 14.84% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 7.03% está en desacuerdo y 4.17% están

totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 30

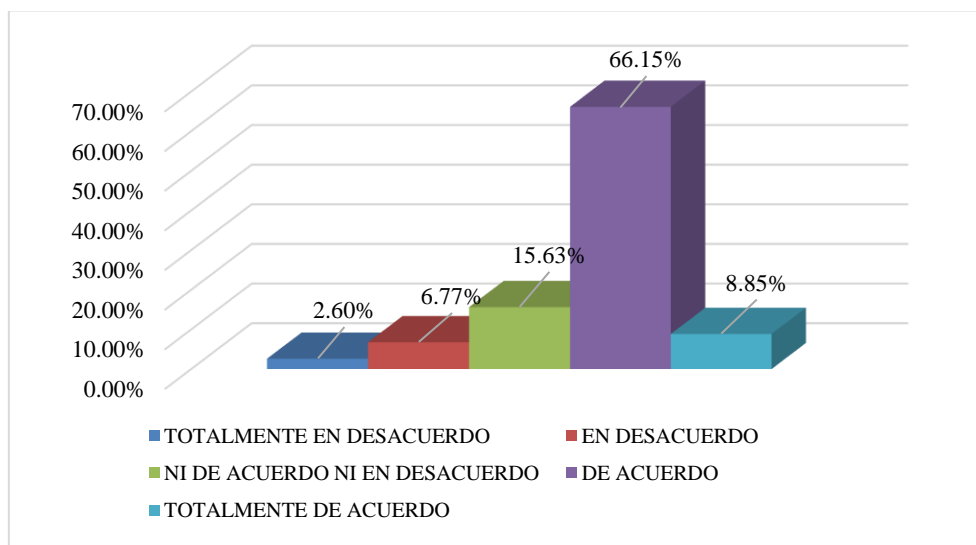
En mi lugar de trabajo, se comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación con la igualdad de oportunidades de género (ítem 10)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	10	2.60%
En desacuerdo	26	6.77%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	60	15.63%
De acuerdo	254	66.15%
Totalmente de acuerdo	34	8.85%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 18

Gráfico del ítem 10



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 66.15% están de acuerdo que donde trabajan se comunica a todo el personal lo concerniente a directivas orientaciones y normas sobre igualdades de oportunidad de género, 8.85% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 15.63% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6.77% está en desacuerdo

y 2.60% están totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 31

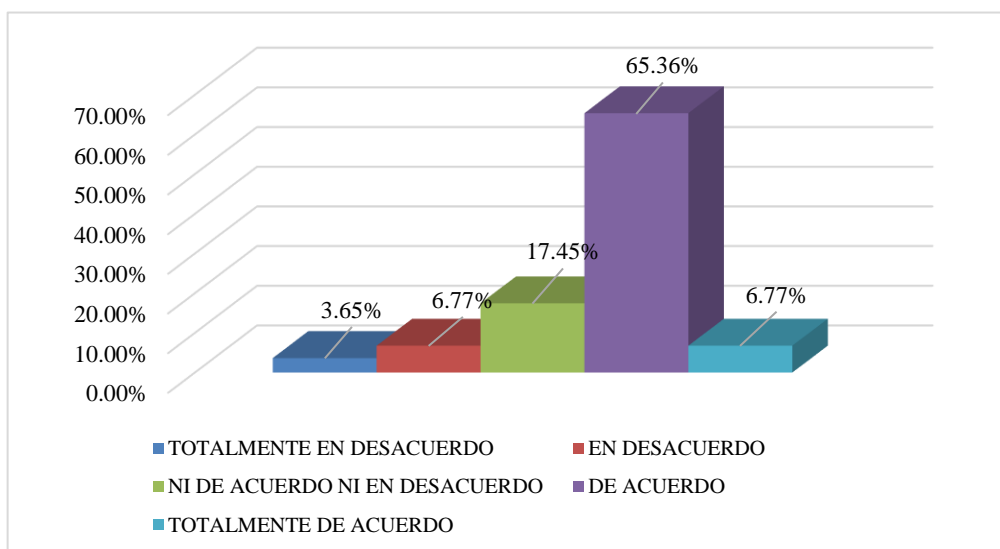
En mi lugar de trabajo, se están aplicando políticas para reducir cualquier tipo de desigualdad por razones de género (ítem 11)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	14	3.65%
En desacuerdo	26	6.77%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	67	17.45%
De acuerdo	251	65.36%
Totalmente de acuerdo	26	6.77%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 19

Gráfico del ítem 11



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 65.36% están de acuerdo que donde trabajan se aplican políticas para reducir desigualdad de género, 6.77% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 17.45% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6.77%

está en desacuerdo y 3.65% están totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 32

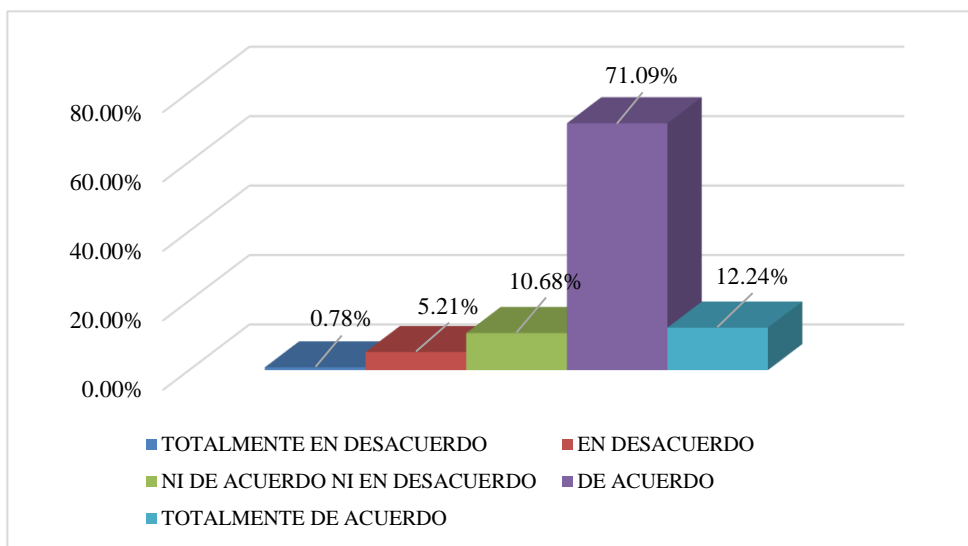
Mis compañeros de trabajo promueven y practican la igualdad de oportunidades para todos, sin importar el género (ítem 12)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	0.78%
En desacuerdo	20	5.21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	10.68%
De acuerdo	273	71.09%
Totalmente de acuerdo	47	12.24%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 20

Gráfico del ítem 12



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 71.09% están de acuerdo que sus compañeros de trabajo promueven y practican la igualdad de oportunidades para todos, 12.24% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 10.68% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5.21% está en desacuerdo y 0.78% están totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 33

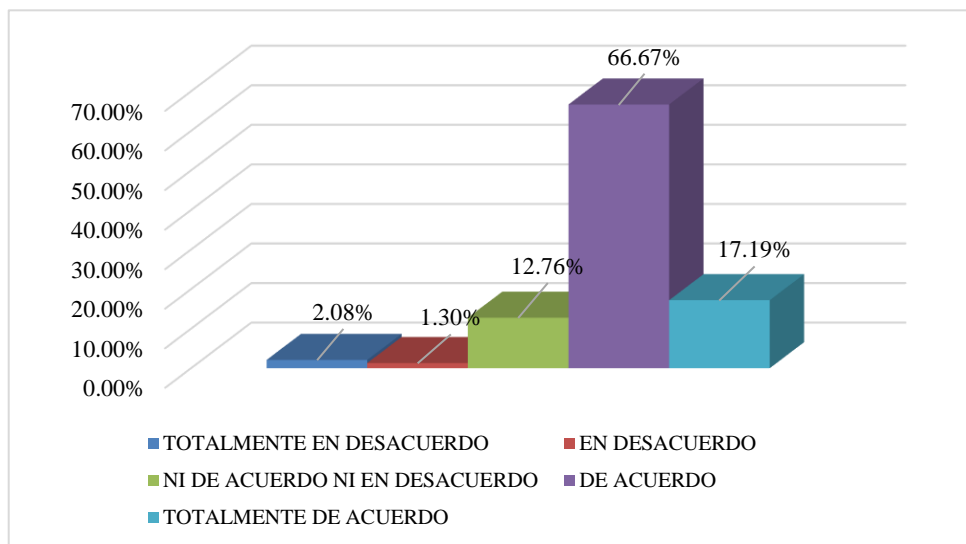
Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto trabajando en un clima donde no se discrimina por razones de género (ítem 13)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	8	2.08%
En desacuerdo	5	1.30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	12.76%
De acuerdo	256	66.67%
Totalmente de acuerdo	66	17.19%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 21

Gráfico del ítem 13



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 66.67% están de acuerdo que sus compañeros se sienten a gusto porque trabajan en un lugar donde no se discrimina por género, 17.19% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 12.76% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 1.30% está en desacuerdo y 2.08% están totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 34

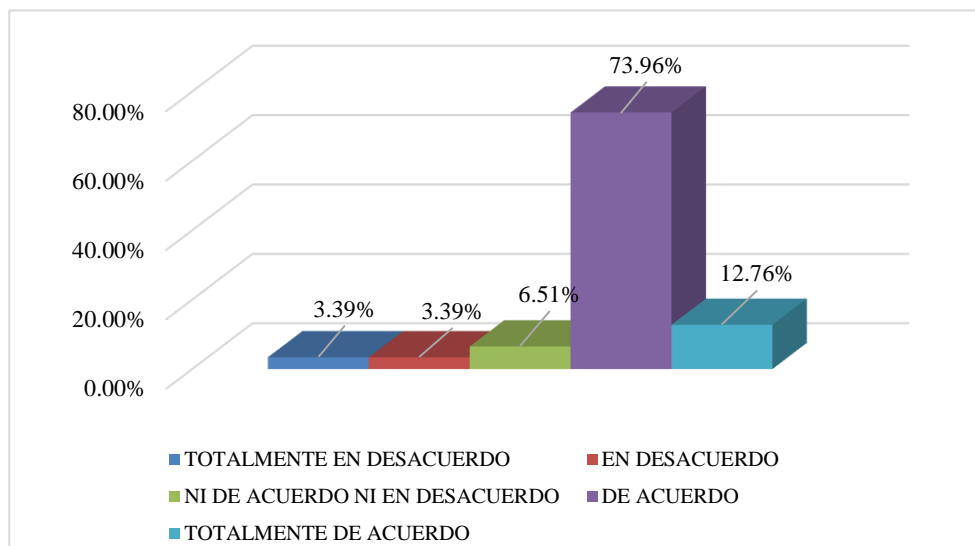
En mi lugar de trabajo, existen protocolos y procedimientos para reportar casos de maltrato y discriminación (ítem 14)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	13	3.39%
En desacuerdo	13	3.39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	6.51%
De acuerdo	284	73.96%
Totalmente de acuerdo	49	12.76%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 22

Gráfico del ítem 14



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 73.96% están de acuerdo que donde trabajan hay protocolos y procedimientos para reportar casos de maltrato y discriminación, 12.76% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 6.51% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3.39% está en desacuerdo y 3.39% están totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

Tabla 35

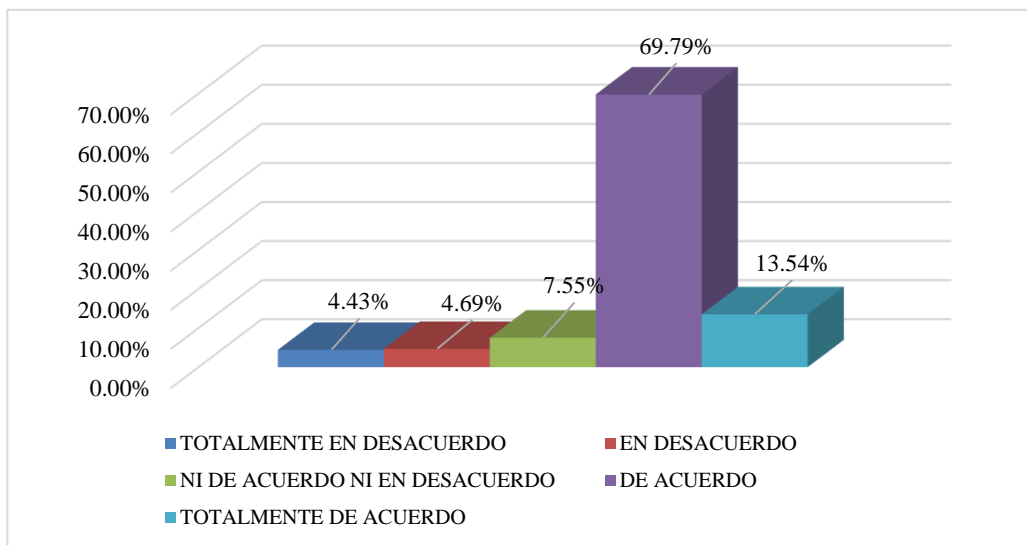
Mis compañeros de trabajo y yo hemos sido informados sobre los protocolos y los canales de comunicación para reportar actos de discriminación (ítem 15)

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	17	4.43%
En desacuerdo	18	4.69%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	7.55%
De acuerdo	268	69.79%
Totalmente de acuerdo	52	13.54%
Total	384	100.00%

Nota: Datos obtenidos del instrumento aplicado y procesado en Microsoft Excel

Figura 23

Gráfico del ítem 15



Nota: Datos obtenidos del cuestionario y procesado por Microsoft Excel

Del total de mujeres encuestadas, 69.79% están de acuerdo que sus compañeros de trabajo son informados sobre los protocolos y canales para reportar actos de discriminación, 13.54% están totalmente de acuerdo sobre ello. Por otro lado, 7.55% de mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4.69% está en desacuerdo y 4.43% están totalmente en desacuerdo sobre el ítem planteado según lo percibido en sus lugares de trabajos.

ANEXO 5: IMAGEN DE ENVIO DEL ENLACE DE CUESTIONARIO A LOS CORREOS DE MUJERES QUE FORMAN PARTE DE LA MUESTRA



ANEXO 6: IMAGEN DE DATOS DEL MINITAB

Minitab - OBJETIVOS ESPECÍFICOS minitab.mpx ATHENA ASTRID MICHELLE GONZALES PAREDES - Prueba

Archivo Editar Datos Calc Estadísticas Gráfica Vista Ayuda Asistente Módulo de Analítica predictiva Herramientas adicionales

Navegador

- OE1Prueba de Kruskal-Wallis: PROMEDI...
- OE2Prueba de Kruskal-Wallis: PROMEDI...
- OE3Estadísticas tabuladas: PROMEDIO ...
- OE4Estadísticas tabuladas: PROMEDIO ...

OE3Estadísticas tabuladas: PROMEDIO V1, PROMEDIO V3

RESPUESTAS(W15)

OE3Estadísticas tabuladas: PROMEDIO V1, PROMEDIO V3

Coefficientes de correlación para categorías ordinales

r de Pearson 0.523150
Rho de Spearman 0.416321

	C20	C21	C22	C23	C24	C25
9. En mi lugar de trabajo, me h						
10. En mi lugar de trabajo, se						
11. En mi lugar de trabajo, se						
12. Mis compañeros de trabajo p						
13. Mis compañeros de trabajo s						
14. En mi lugar de trabajo, exi						
15. Mis c						
1	4	4	4	3	4	4
2	3	3	3	5	5	5
3	2	2	3	4	4	2
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
6	3	3	2	4	3	4
7	5	5	5	5	5	5
8	3	4	4	3	4	5
9	5	5	5	5	5	5
10	4	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5
12	4	4	3	4	4	4
13	1	2	1	2	4	2
14	3	5	3	4	4	3
15	5	5	5	5	5	2
16	5	5	4	5	5	5
17	1	2	2	5	5	3
18	1	4	5	5	5	4

EREALES(W11) CATEGORÍAS(W12) P. 1-15(W13) VARIABLES(W14) RESPUESTAS(W15)