

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL AMBIENTE
LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DE
SERVICIO LOGÍSTICO - CALLAO, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Marisol Marlene Fernandez Macazana
Neftali Victor Trujillo Huamani

Asesor:

Dra. Maria Jeanett Ramos Caverio
<https://orcid.org/0000-0001-5713-223X>

Lima - Perú

2023

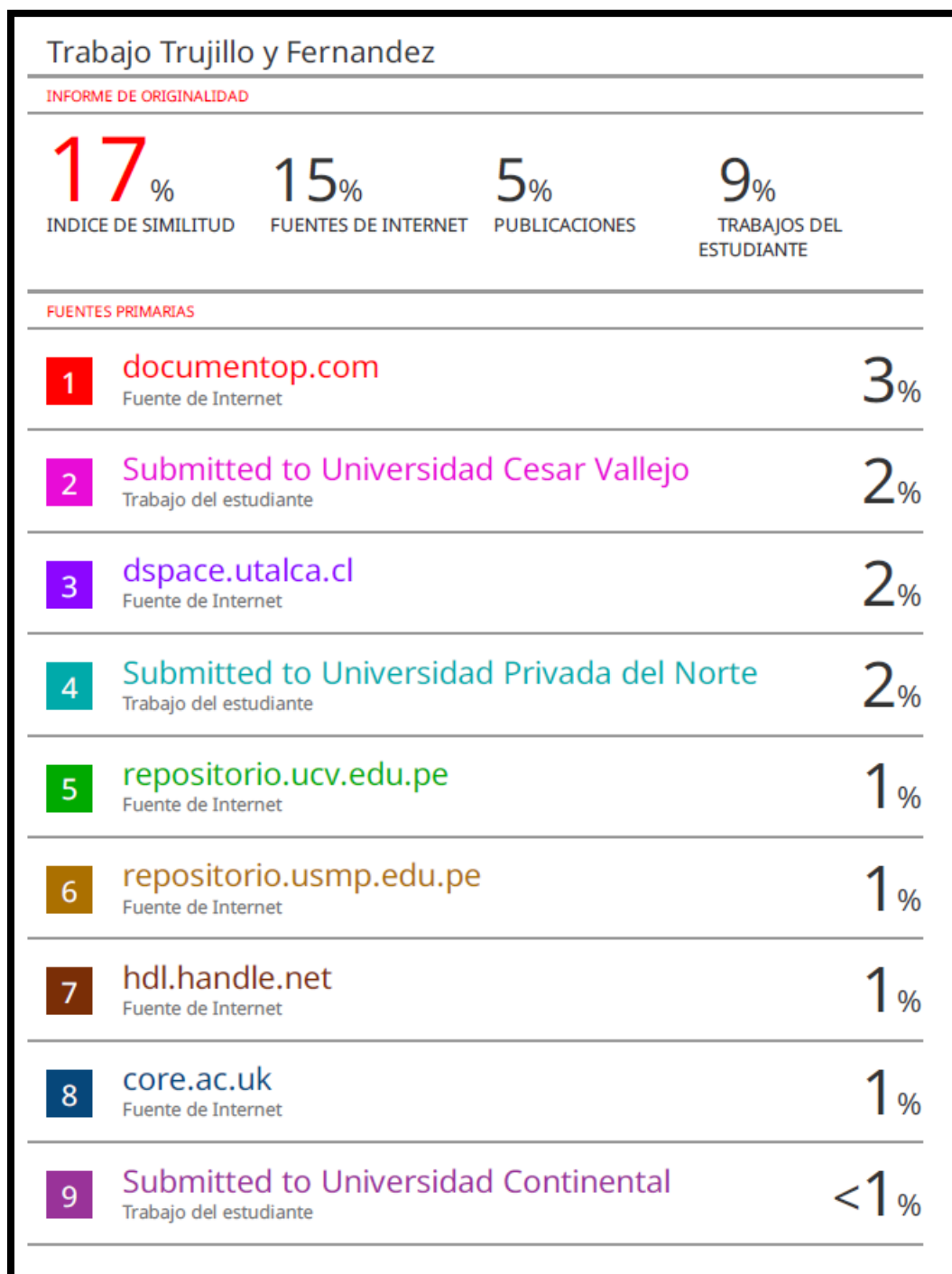
JURADO EVALUADOR

Jurado 1	LUIS EDGAR TARMEÑO BERNUY	09958001
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	RAUL SANTIAGO BACIGALUPO LAGO	07785331
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	ROBERTO MARTIN GAMARRA LOPEZ	43388320
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD



DEDICATORIA

Marisol Fernández

Lo dedico principalmente a mi persona, porque a pesar de las adversidades, estoy logrando cumplir mis sueños y metas con mucho esfuerzo. A mis hijos Paulo y Luciana, gracias a ellos porque son el motivo e incentivo para seguir adelante. A mis padres que me acompañaron durante todo este camino con mucho amor.

Neftalí Trujillo

A mi madre por el apoyo incondicional, por los ánimos que me brindó durante todo el transcurrir de mi carrera para no desfallecer.

AGRADECIMIENTO

Marisol Fernández

A Dios que siempre me tomó de la mano y me fortaleció para seguir adelante. A mis hermanos, sobrinos queridos, a mis grandes amigos de toda la vida Neftalí y Fiorella , a Víctor . Y todas las personas que siempre estuvieron conmigo acompañándome y apoyándome, gracias.

Neftalí Trujillo

A todos mis docentes que me impartieron sus conocimientos, las cuales me ayudaron a crecer como persona.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	11
RESUMEN.....	12
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.1.1. Antecedentes internacionales.....	15
1.1.2. Antecedentes nacionales.....	18
1.2. Marco teórico.....	20
1.3. Justificación	28
1.3.1. Justificación teórica	28
1.3.2. Justificación Metodológica.....	28
1.3.3. Justificación Práctica	28
1.4. Objetivos.....	29
1.4.1. Objetivo general.....	29
1.4.2. Objetivos específicos	30
1.5. Hipótesis	30
1.5.1. Hipótesis general	30
1.5.2. Hipótesis específicas.....	30
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	31
2.1. Tipo de investigación	31
2.2. Población y muestra	32

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.4. Unidad de análisis.....	34
2.5. Validez y confiabilidad del instrumento.....	34
CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
3.1. Estadística descriptiva.....	38
3.2. Comprobación de hipótesis	48
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	54
4.1. Discusión.....	54
4.2 Conclusiones	60
REFERENCIAS	62
ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Interpretación de los rangos de fiabilidad</i>	35
Tabla 2 <i>Resumen de procesamiento de casos de la prueba piloto</i>	35
Tabla 3 <i>Estadísticas de fiabilidad en base a la prueba piloto</i>	36
Tabla 4 <i>Validación de expertos</i>	36
Tabla 12 <i>Percepción de la variable igualdad de género por parte de los trabajadores</i> ..	38
Tabla 14 <i>Percepción de la dimensión disponibilidad de tiempo personal de la variable igualdad de género</i>	39
Tabla 15 <i>Percepción de la dimensión distribución de responsabilidades de trabajo doméstico</i>	40
Tabla 16 <i>Percepción de la dimensión responsabilidad de manutención económica</i>	41
Tabla 17 <i>Percepción de la dimensión demandas laborales</i>	42
Tabla 13 <i>Percepción de la variable ambiente laboral de los trabajadores</i>	43
Tabla 18 <i>Percepción respecto a la dimensión comportamiento individual en la empresa</i>	44
Tabla 19 <i>Percepción respecto a la dimensión estructura de la organización de la empresa</i>	45
Tabla 20 <i>Nivel de percepción de los procesos organizacionales de la empresa</i>	46
Tabla 21 <i>Percepción respecto a la dimensión estructura física de la empresa</i>	47
Tabla 5 <i>Pruebas de normalidad</i>	48
Tabla 6 <i>Grado de relación entre las variables</i>	49
Tabla 7 <i>Relación entre la igualdad de género y el ambiente laboral</i>	49
Tabla 8 <i>Relación entre la igualdad de género y el comportamiento individual y de grupo</i>	50
Tabla 9 <i>Relación entre la igualdad de género y la estructura de la organización</i>	51

Tabla 10	<i>Relación entre la igualdad de género y los procesos organizacionales</i>	52
Tabla 11	<i>Relación entre la igualdad de género y la estructura física de la empresa.....</i>	53
Tabla 22	<i>Considera que tiene tiempo libre durante la semana.</i>	79
Tabla 23	<i>De ese tiempo libre, gran parte lo dedica a su familia</i>	79
Tabla 24	<i>De ese tiempo libre, gran parte lo dedica para Usted mismo (aparte de estar en familia.....</i>	80
Tabla 25	<i>Considera que la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer.....</i>	80
Tabla 26	<i>Cree que el tiempo que dedica a su trabajo, le impide participar de manera igualitaria en responsabilidades y actividades de su hogar.</i>	81
Tabla 27	<i>Le resulta difícil cumplir con todas sus responsabilidades, tanto familiares y laborales.....</i>	82
Tabla 28	<i>Usted cree que, si su pareja ganara lo suficiente, optaría por no trabajar.....</i>	82
Tabla 29	<i>Cree que la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.....</i>	83
Tabla 30	<i>Considera que en una pareja que está casada o conviva, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar.....</i>	84
Tabla 31	<i>Le resulta difícil cumplir con todas las responsabilidades laborales.....</i>	84
Tabla 32	<i>Considera que las oportunidades y el trabajo es equitativo para ambos géneros, en la empresa.</i>	85
Tabla 33	<i>Las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición en su trabajo que los hombres.....</i>	85
Tabla 34	<i>Considera que su actitud es colaboradora y contribuye con el logro de los objetivos.</i>	86
Tabla 35	<i>Siente que su personalidad encaja bien con la de sus compañeros de trabajo, y le facilita la comunicación y colaboración con ellos.....</i>	87

Tabla 36 Cree que sus valores están alineados con la cultura y los valores de la empresa en la que trabaja	87
Tabla 37 Considera que la autoridad y toma de decisiones de la empresa se distribuyen de manera equitativa.....	88
Tabla 38 Considera que la estructura de autoridad es clara y comprensible para todos los colaboradores.....	88
Tabla 39 Cree que el clima de la empresa fomenta la colaboración y el trabajo en equipo	89
Tabla 40 Cree que los métodos y procedimientos de su empresa son claros y fáciles de seguir.....	89
Tabla 41 Considera que la estructura jerárquica de la empresa facilita la asignación de responsabilidades y la claridad en los roles	90
Tabla 42 Cree que las políticas de igualdad en su empresa se aplican de manera justa y equitativa a todos los trabajadores, independientemente de su género, etc.....	91
Tabla 43 Considera que las oficinas y espacios de trabajo en su empresa está diseñada de manera que fomente la colaboración y la interacción entre los trabajadores	91
Tabla 44 El mobiliario y el entorno físico de su lugar de trabajo contribuyen a crear un ambiente cómodo y agradable	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Nivel de percepción de igualdad de género</i>	38
Figura 3 <i>Gráfico del nivel de percepción de disponibilidad de tiempo personal</i>	39
Figura 4 <i>Gráfico del nivel de percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico</i>	40
Figura 5 <i>Gráfico del nivel de percepción de la responsabilidad de manutención económica</i>	41
Figura 6 <i>Gráfico del nivel de percepción de demandas laborales</i>	42
Figura 2 <i>Nivel de percepción del ambiente laboral</i>	43
Figura 7 <i>Nivel de percepción del comportamiento individual y grupal</i>	44
Figura 8 <i>Nivel de percepción en relación a la estructura física de la empresa</i>	45
Figura 9 <i>Nivel de percepción de los procesos organizacionales</i>	46
Figura 10 <i>Nivel de percepción de la estructura física de la empresa</i>	47

RESUMEN

La igualdad de género en la organización es una condición que ha venido desarrollándose poco a poco durante la evolución de las empresas, aislando pensamientos de la sociedad en cuanto a que la mujer tiene menos derechos que los hombres en oportunidades y el buen trato entre sus pares. En ese sentido, se determinó como objetivo identificar en qué medida existe una relación entre la igualdad de género y el ambiente laboral de una empresa logística en el año 2023. Asimismo, se empleó una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, y de corte transversal, correlacional, y se aplicó dos instrumentos que fueron entregados a una muestra de 145 colaboradores de la misma empresa. De igual manera, se realizó la prueba de fiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, que determinó que los instrumentos se encuentran en una escala de muy aceptable. En los resultados se identificó una relación entre la igualdad de género y el ambiente laboral con una correlación Rho de Spearman de 0.313 y sig 0.000 >0,05; concluyendo que, a medida que se promueve la igualdad de género, se mejora el ambiente laboral en términos de comportamiento individual y grupo, estructura de la organización, los procesos organizacionales y estructura física

Palabras claves: *Igualdad de género, igualdad de derechos, procesos organizacionales, comportamiento individual, estructura física.*

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La igualdad de género representa un compromiso asumido por las organizaciones, tal y como está estipulado en las leyes actuales que abordan este tema; sin embargo, aparte de la obligación jurídica, garantizar la igualdad de género constituye un deber conjunto de la sociedad (Universidad Oberta de Catalunya, 2021); de esa manera, la Agenda 2030, mediante el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) busca alcanzar la paridad entre los hombres y mujeres; así como fortalecer la autonomía las mujeres y niñas luchando contra cualquier forma de discriminación que enfrenten (Naciones Unidas, 2020).

En el ámbito internacional, conforme a Buribayev y Khamzina (2019) en áreas como salud, educación y servicios sociales, las mujeres muestran una mayoría de más del 70% de los trabajadores; sin embargo, su presencia en los campos financiero y gubernamental es apenas un poco superior al 50%; por su parte, según lo que menciona Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020) la brecha salarial media entre hombres y mujeres es del 14%, favoreciendo a los hombres, en 115 países; esta brecha es aún más notable en ocupaciones donde los hombres son mayoría, como puestos directivos y roles en artesanía y comercio, donde el 73% y el 77% de los ocupantes son hombres, respectivamente. En estas categorías, los hombres también obtienen los mayores aumentos salariales.

A nivel latinoamericano, durante las últimas tres décadas, el promedio de participación de mujeres mayores de 15 años en el mercado laboral ha aumentado en un 11% (CEPAL y OIT, 2019); en ese contexto, mediante el ratio de disparidad de género emitido por Global Gender Gap Report, se determinó que el proceso de reducción de la desigualdad de género alcanza un 72,2 %, cifra que supera el promedio global; asimismo, en lo que

respecta a los aspectos participación económica y poder político, el patrón es análogo al del panorama mundial (68,5%) (World economic Forum, 2020).

De esa manera, en el contexto peruano en 2019, la relación de mujeres que ingresaron al mercado laboral a nivel nacional fue del 65,8%, en comparación con el 82,8% de hombres, Huancavelica tuvo la mayor participación femenina con un 81,4%, mientras que en el Callao se registró la más baja con un 59,5%, en contraste con la participación masculina del 80,3% (Guillermo & Gómez, 2021). Asimismo, El Comercio (2021) indicó que la mayoría de las mujeres en Perú trabajan en el sector informal, con un 82% empleadas en Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), lo que las hace más vulnerables a impactos económicos adversos, por su parte, la brecha salarial es significativa, debido a que, las mujeres tienen un sueldo en promedio de S/0,70 por cada sol que ganan los hombres

Ante lo expuesto, a nivel local la investigación está enfocada en la empresa dedicada al rubro logístico ubicada en la provincia del Callao, ya que se ha observado que los colaboradores de una organización de servicio logístico, está liderado en los altos cargos por el género masculino y el perfil del reclutamiento de personal tiende a buscar más hombres que mujeres; asimismo, la cantidad de personal femenino es mínima y por ello ha traído cierto estilo de trabajo con un enfoque de masculinidad. Por otro lado, las leyes de paridad no son aplicadas en la empresa; observándose que, en los cargos de gerencia el 100% de ellos son varones que fueron reclutados con dicha intención por tener un perfil de liderazgo masculino; causando descontento y como resultado, se produce una alta rotación de empleadas y una disminución en la productividad de aquellas que deciden permanecer en la empresa de servicio logístico. En ese sentido, con el estudio se pretende mostrar la relación que existe entre la igualdad de género y el ambiente laboral en una empresa del sector

logístico, destacando la importancia de implementar medidas que fomenten la diversidad y la igualdad en el entorno laboral.

De este modo, a continuación, se exponen investigaciones previas vinculadas a temáticas que exploran aspectos similares al presente estudio, aportando valiosas contribuciones que enriquecen la comprensión del tema en cuestión.

1.1.1. Antecedentes internacionales

Jiménez y Hernández (2020) realizaron un estudio para examinar posibles disparidades en la forma en que los trabajadores experimentan respecto a la Igualdad de Género y Equilibrio entre el Trabajo y la Familia en las organizaciones. En términos metodológicos, se optó por el enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo, de corte transversal, y no experimental. Se consideró a 300 empleados, distribuidos equitativamente entre mujeres y hombres; de igual manera, se empleó la encuesta como la herramienta principal para recopilar datos, haciendo uso del cuestionario como instrumento para obtener la información requerida. En ese sentido, se obtuvo como resultados que la Apreciación de Igualdad de Género entre una compañía estatal y una de carácter privado con una significancia ($p < ,05$); asimismo, se observa una relación sólida de las dimensiones de Igualdad de Género y Balance Trabajo-Familia ($r = ,796$, $p < ,05$) dentro de la totalidad de la muestra examinada. En resumen, es esencial considerar estrategias que promuevan el balance de las responsabilidades laborales y familiares en las empresas, ya que pueden ofrecer una solución al conflicto entre estos dos ámbitos.

Gaete y Salgado (2019) ejecutaron una investigación en la que se plantearon como propósito examinar la conexión entre la percepción de igualdad de género, el equilibrio entre el trabajo y la familia, y la satisfacción laboral de los colaboradores de la vitivinícola del

Maule. En la metodología del estudio se empleó un enfoque cuantitativo, utilizando pruebas psicométricas, cuestionarios sociodemográficos, de interacción y de percepción de igualdad de género como herramientas de recolección de datos. Estas medidas fueron evaluadas mediante la escala Likert unidimensional y se aplicaron a 186 trabajadores. Se obtuvo una conexión positiva y leve del equilibrio en el trabajo y la vida familiar y la percepción de equidad de género ($r = 0,214$; $p < 0,05$). En contraste, se encontró una relación significativa del equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral ($r = 0,073$; $p < 0,05$), ni entre la percepción de equidad de género y la satisfacción laboral ($r = -0,016$; $p < 0,05$). Por lo tanto, se subraya la relevancia de instaurar políticas y prácticas que impulsen la inclusión y la equidad de oportunidades.

Por su parte, Cáceres y Parratt (2021) se propusieron indagar sobre las perspectivas de los periodistas de prensa en España respecto a la disparidad de género en su ámbito laboral, considerando que sus periódicos han implementado políticas de equidad. En la metodología, se empleó la investigación cuantitativa, y para recopilar la información, emplearon la encuesta y el cuestionario; asimismo, la población se conformó por 262 personas y de muestra se consideró a 157. En ese sentido, los resultados demostraron que la posición ocupada por las periodistas no tiene una influencia significativa en sus oportunidades de promoción ($p\text{-valor} = 0,541 > 0,05$); asimismo, la mayoría de ellas desempeñan roles como redactoras o reporteras (62,6%), mientras que la proporción de jefas de sección es considerablemente menor (14,2%), además, únicamente un 1.3% se encuentra en el nivel de subdirectora. En conclusión, se respaldan el hecho de que las periodistas podrían enfrentar problemas derivados de la desigualdad de género, que hasta ahora no habían sido documentados en este grupo específico; estos problemas, incluyen dificultades

para equilibrar el trabajo y la vida familiar, la exposición al acoso y otras formas de manifestaciones de sexismo.

Hernández et al. (2019) establecieron como objetivo principal comprender la percepción de los participantes de la comunidad universitaria en relación a los temas de igualdad y violencia de género. Para llevar a cabo la metodología del estudio, se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental de tipo descriptivo correlacional; asimismo, se utilizó la encuesta y el cuestionario; por otro lado, la muestra estuvo conformada por 3542 individuos pertenecientes a la comunidad universitaria. Los hallazgos evidenciaron la presencia de un temor significativo a enfrentar discriminación laboral basada en cuestiones de género, con diferencias altamente significativas ($\chi^2 (3) = 803,916, p < 0,001$). En este contexto, solo un modesto 5,8% de los hombres indicaron experimentar este temor, en marcado contraste con las mujeres, cuya proporción fue siete veces mayor, alcanzando un 41,3% del total. En consecuencia, se llegó a la conclusión de que una mayor participación de los hombres en la búsqueda activa de la igualdad entre los géneros era crucial; además, es necesario mejorar la comunicación institucional acerca de las políticas de igualdad para lograr que estas sean verdaderamente efectivas dentro de la comunidad universitaria.

Selvakumar et al. (2021) se propusieron examinar si existe igualdad en el trato hacia todos los géneros en el entorno laboral, desde el proceso de reclutamiento y selección hasta evaluar la igualdad en la remuneración e igualdad de beneficios. Es carácter descriptivo y cuantitativo; asimismo, la encuesta fue la técnica seleccionada, aplicando el cuestionario; por otro lado, la población se conformó por 94 participantes, distribuidos entre 46 individuos de género masculino y 48 de género femenino. Los resultados demostraron que mediante la correlación del Pearson = 0,301, existe un vínculo entre la igualdad de género y un entorno

laboral que exhibe una cultura de inclusión de género. En conclusión, se muestra un cambio en la percepción social, debido a que los datos revelan que tanto hombres como mujeres reciben tratamiento igual en sus empleos.

1.1.2. Antecedentes nacionales

En su investigación, Navarro (2018) se propuso identificar el índice de igualdad de género en el área de producción, con un método orientado al enfoque cuantitativo, descriptivo, y no experimental; se empleó encuestas, aplicando un cuestionario como instrumento; la muestra de estudio se conformó por 40 trabajadores; esto indicó que las trabajadoras perciben un nivel bajo de equidad de género, con una tasa del 65% en el área de producción; en relación, a la promoción y desarrollo profesional. Se concluyó que este aspecto genera considerable insatisfacción entre las colaboradoras, donde un 80% de ellas reportaron un nivel bajo de satisfacción; asimismo, 65% percibieron un nivel bajo del ambiente laboral y salud. Otra conclusión fue que eran necesarias reformas sustanciales en el nivel de equidad de género, las cuales deben ser implementadas en la empresa para mejorar el desarrollo profesional.

Guillermo y Gómez (2021) plantearon como objetivo proporcionar datos que promuevan la comprensión de la carga que recae sobre las autoridades para impulsar la igualdad de género. En la parte metodológica se empleó el enfoque cuantitativo, descriptivo; y, se hizo uso de fuentes secundarias; en ese sentido, los resultados indicaron que mediante la implementación ODS, se ha experimentado escasos avances durante los lapsos bajo análisis, y continúa notablemente alejada de la participación masculina, con porcentajes de 65,1% (2018) y 65,8% (2019) respectivamente; además, respecto a la proporción de mujeres inscritas en programas universitarios de ingeniería y tecnología, se observa una cifra

limitada, variando desde 10,4% (ingeniería mecánica) hasta un 44,4% (ingeniería química). En consecuencia, el Gobierno peruano se enfrenta a un obstáculo significativo en sus esfuerzos por lograr la igualdad de género en el ejercicio de sus derechos; por ende, es esencial implementar cambios en la sociedad mediante políticas públicas, con el objetivo de modificar las percepciones de género y erradicar estereotipos.

Huamani et al. (2020) se propusieron explorar la percepción de la equidad de género en los adolescentes. La metodología desarrollada consistió en emplear una metodología cuantitativa, no experimental; se empleó la encuesta, utilizando el cuestionario que fue administrado la muestra conformada por 319 estudiantes. Los hallazgos indicaron que los factores vinculados con la orientación sexual ($t: 317 = -2,333$; $p = ,020$) y la variable concerniente a la actitud en relación a la igualdad de género, se destacan diferencias de moderada magnitud; es decir, se aprecia que las mujeres exhiben una mayor percepción de igualdad de género respecto al género masculino. En conclusión, las mujeres exhiben una inclinación más pronunciada y una actitud más positiva hacia la igualdad de género.

Adrianzén y Yabiku (2022), se propusieron examinar la posible relación entre la cultura arraigada en la organización y la igualdad de género, empleando una metodología de enfoque cuantitativo, correlacional y diseño no experimental; asimismo, se empleó un cuestionario a 120 colaboradores. Los hallazgos, determinaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,775, y una significancia de $0,000 < 0,05$, la correlación entre la equidad de género y la perspectiva sobre los roles de liderazgo. Además, se identificó una relación entre la equidad de género y la percepción de satisfacción laboral, en base a un coeficiente de correlación Rho de 0,800; así como con la satisfacción en la profesión de los colaboradores, con un Rho de 0,855. En conclusión, la igualdad entre los empleados es

esencial para fomentar un entorno laboral favorable, de manera que los trabajadores experimenten satisfacción y, como consecuencia, produzcan resultados más positivos en beneficio de la cooperativa.

Barzola (2021) se propuso analizar la manera en que los colaboradores masculinos y femeninos de una institución universitaria privada observan la equidad de oportunidades entre géneros. En ese contexto, en la metodología que llevó a cabo fue un estudio descriptivo comparativo, no experimental; y la muestra fue compuesta por 275 colaboradores. Asimismo, los resultados revelaron que una mayoría considerable, es decir, el 73% de los colaboradores, tiene la percepción de que en la institución hay igualdad de oportunidades de género; asimismo, respecto al análisis de manera particular aplicado cada sede, se determinó que la percepción mayoritaria entre los colaboradores, tanto masculinos como femeninos (72%) en la sede de Huancayo, es que existe igualdad de género, en la sede Arequipa coincidieron en un 71%, en Cuzco en un 70% y en Lima en un 76%.

1.2. Marco teórico

Igualdad de género

Se conceptualiza como un principio jurídico universal en los tratados internacionales, abordando las responsabilidades y derechos compartidos por todas las personas; este principio implica igualdad de condiciones, reconocimiento y posibilidades, sin discriminación por clase social, edad o género (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP], 2012).

Consiste en un trato equitativo que reciben los hombres y mujeres sin escatimar ningún tipo de diferencias en sus derechos o beneficios frente a la sociedad, erradicando de por sí, todo tipo de desigualdad o discriminación que atente a estereotipar el género femenino

como el más débil para limitar sus posibilidades de empoderamiento y asumir funciones tan igual que los hombres (UNESCO, 2013).

Considerada como un derecho humano fundamental, por lo que, es esencialmente responsabilidad de los Estados; lo cual, incluye garantizar el principio de equidad y la ausencia de un trato diferenciado mediante sistemas jurídicos e iniciativas gubernamentales que establezcan que todas las mujeres, independientemente de la edad o las características individuales, tienen un derecho inherente a la propiedad de los derechos (CEPAL, 2020).

Asimismo, la igualdad de género se basa esencialmente en equidad de justicia social y cultural, reconociendo la participación de la mujer tal cual como a los hombres, sin distinguirlas en todos sus derechos de clase, raza, generación, sexualidad, ubicación o cualquier otra índole, garantizando que tanto como hombres y mujeres exista mutuo respeto y promoción del equilibrio para ambos géneros y a su vez el respeto a la autonomía de las mismas (Lampert, 2014).

Por el contrario, la igualdad de género surge de una filosofía política basada en la democracia, que prioriza un estilo de vida basado en el respeto de los derechos humanos, aplicando de manera equitativa de hombres y mujeres, proporcionándoles idénticas oportunidades laborales como los cambios necesarios para su desarrollo y erradicando todo tipo de etiquetas de debilidad y subordinación sobre todo para el género femenino (Ochoa & Valdez, 2014).

Ahumada y Valenzuela (2022) citan en su estudio las dimensiones del modelo propuesto por Gómez y Jiménez (2015): percepción de disponibilidad de tiempo personal, el trabajo doméstico, las demandas laborales y la manutención económica.

Percepción de disponibilidad de tiempo personal

Consiste en cómo una persona percibe la cantidad de tiempo libre o disponible que tiene para sí misma en su vida cotidiana; esto, puede incluir el tiempo que una persona siente que tiene para actividades de ocio, descanso, hobbies o cualquier otra actividad que no esté relacionada con sus responsabilidades laborales, familiares u otras obligaciones; asimismo, esta percepción puede variar según las circunstancias individuales, las responsabilidades personales y la gestión del tiempo (Restrepo y López, 2013).

Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico

Hace referencia a cómo la persona ve y evalúa la manera en que las tareas y responsabilidades relacionadas con el mantenimiento del hogar y las labores domésticas están divididas entre los miembros de un hogar o una unidad familiar; esta percepción, puede incluir cómo se asignan y comparten las actividades como cocinar, limpiar, cuidar de los niños, hacer compras, entre otras; asimismo, considera que la forma en que una persona percibe esta distribución puede estar influenciada por factores culturales, tradicionales, de género y por acuerdos implícitos o explícitos entre los miembros del hogar (Jiménez y Hernández, 2020).

Percepción de responsabilidad de manutención económica

La independencia financiera constituye un elemento clave en la independencia femenina, para lo cual es esencial que las mujeres tengan la aptitud de generar ganancias, ya sea mediante ocupaciones laborales bien remuneradas o al establecer sus propios proyectos o compañías; esto, implica tener acceso a una educación continua e inclusiva, formación

especializada y un entorno laboral equitativo que no perpetúe discriminaciones (CEPAL, 2020).

Percepción de demandas laborales

La percepción de demandas laborales se refiere a cómo los individuos experimentan y comprenden las solicitudes, expectativas y tareas que se les presentan en su entorno de trabajo; esto, incluye cómo interpretan las responsabilidades laborales, la carga de trabajo, las metas a alcanzar y las habilidades requeridas para desempeñar sus funciones; asimismo, la percepción de estas demandas laborales puede variar entre diferentes personas y está influenciada por factores como la experiencia previa, las habilidades personales, el entorno laboral y la cultura organizacional (Talavera et al., 2017).

Normativa Legal sobre igualdad de género

La “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres”, enmarcada en las disposiciones legales, institucionales y políticas gubernamentales a nivel nacional, regional y local, tiene como finalidad garantizar que tanto mujeres como hombres tengan la capacidad de ejercer sus derechos; asimismo, esta ley trabaja para prevenir la discriminación en diferentes áreas, tanto en lo público como en lo privado, con el propósito de avanzar hacia una completa paridad (Ley N° 28983, 2007).

De igual manera, el reglamento de la “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” fue promulgado en el año 2019 con la finalidad de elaborar las disposiciones tanto generales como específicas vinculadas al hostigamiento sexual, tal como se establece en la ley mencionada; este tipo de reglamentos, complementan y detallan las normas establecidas en la legislación principal, proporcionando una guía más específica

sobre cómo implementar y aplicar las acciones de prevención y las medidas disciplinarias en situaciones de acoso sexual (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019).

El PLANIG 2012-2017, denominado “Plan Nacional de Igualdad de Género”, constituye un recurso diseñado con el propósito de alinearse con las responsabilidades establecidas por el Estado en la “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO)”;

en ese sentido, como resultado de esta conexión, se ha llevado a cabo una integración entre el VI Informe de cumplimiento de la LIO y el PLANIG; en ese sentido, en el marco del PLANIG, se abordan diez áreas temáticas que contienen un conjunto de 79 indicadores, los cuales encuentran sus fundamentos tanto en las disposiciones de la Ley como en los objetivos planteados por el propio PLANIG (Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, 2012).

Ambiente laboral.

El ambiente laboral se podría nombrar como ambiente organizacional o clima organizacional que está relacionada a las personas que colaboran dentro de un sector de una organización donde se realza la importancia de las relaciones humanas, compartiendo sentimientos y funciones determinados hacia la eficiencia de la productividad (Sotelo & Figueroa, 2017).

Asimismo, el ambiente laboral es aquella que incluye al clima laboral, ya que se recoge la percepción y la vivencia de los trabajadores en una sección específica de la empresa que está bajo el mando de un responsable, estos mostrarán interacción a través de sus experiencias aplicando sus habilidades y competencias dentro de un mismo entorno, aprovechando los recursos que las organizaciones le brindan (Chirinos et al., 2018).

De igual manera, Rivera et al. (2018) define al ambiente laboral como un fenómeno motivador de la organización donde los colaboradores establecen ciertos comportamientos mutuos con un solo objetivo impuesto directamente por la misma empresa que en el transcurrir del tiempo se mantiene ciertas conductas que son percibidas por los clientes internos y externos.

Por otro lado, el ambiente laboral también incluye el campo físico donde se desenvuelve una persona o un grupo de personas con objetivos específicos impuestos por la organización donde se revela un tipo de situación de bienestar o malestar según el tipo de pensamiento de cada individuo vaya influyendo en otras pasando lo psicológico al campo físico (Jiménez y Jiménez, 2016).

Según Pérez (2012) consiste en la interacción continua con el entorno, que está conformado por diferentes componentes con los que mantiene o puede establecer relaciones que se observa diariamente en la entidad y representa uno de los factores fundamentales en la satisfacción y el rendimiento laboral de las organizaciones; incluyendo, sistemas de comunicación, estructuras de recompensa, enfoques de liderazgo, estrategias para la fijación de metas y otros elementos.

Pérez (2012) identifica los siguientes como los principales determinantes del entorno de trabajo: la conducta individual y grupal, la estructura organizativa, los procedimientos operacionales y la infraestructura física de una empresa. En consecuencia, estos factores se incorporarán al programa de investigación.

Comportamientos individuales y de grupo

Son los comportamientos exhibidos por los trabajadores en el entorno empresarial; y relacionados con las interacciones del colaborador dentro de la organización con colegas de trabajo, en relación a: creencias, posturas, áreas de interés, posición en la jerarquía y razones que los impulsan (Pérez, 2012).

Estructura de la organización

Se refiere a la disposición formal y organizativa que define cómo están interconectados y agrupados los diferentes componentes y elementos dentro de una empresa; esta estructura, abarca desde la jerarquía de autoridad hasta la asignación de funciones y responsabilidades entre los colaboradores y departamentos; en esencia, la configuración física de la empresa establece la manera en que fluye la comunicación, cómo se toman las decisiones y cómo se coordina el trabajo en función de los objetivos y metas corporativas (Pérez, 2012).

Procesos organizacionales

Técnicas y procesos que son universales en cualquier empresa y que se emplean para llevar a cabo de manera específica las tareas laborales; en ese sentido, se refiere a los enfoques sistemáticos y pasos específicos que se encuentran presentes en todas las organizaciones para llevar a cabo las labores de manera eficiente y coherente (Pérez, 2012).

Estructura física de la empresa

Son elementos tangibles de la organización, diseño de las instalaciones, mobiliario, ubicación de la empresa en la ciudad y accesibilidad de transporte, entre otros; el cual, puede ejercer un impacto sobre el estado emocional de los individuos que llevan a cabo sus labores en el ámbito empresarial (Pérez, 2012).

Teoría Ambiente Laboral

Teoría de los factores higiénicos de Herzberg

Fue desarrollada en la década de 1950, y ha influido significativamente en la comprensión de la motivación laboral; asimismo, Herzberg identificó dos categorías distintas de factores que afectan la satisfacción y la motivación en el trabajo: los factores higiénicos, también denominados factores de mantenimiento o extrínsecos, se centran en las condiciones del entorno laboral, como el salario, las relaciones laborales y las políticas de la empresa; y, por otro lado, los factores motivadores, también conocidos como factores intrínsecos, están directamente vinculados al contenido del trabajo e incluyen aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento personal (Sabater et al., 2019).

Teoría de la Motivación de Maslow

Se desarrolló en la década de 1940, es una contribución fundamental a la comprensión de la motivación humana y ha tenido una trascendencia en la psicología y la gestión organizacional. La teoría formulada por Maslow plantea que las necesidades humanas están estructuradas en cinco niveles jerárquicos, desde las más fundamentales hasta las más elevadas. En la base se hallan las necesidades básicas, que engloban la supervivencia, como la alimentación, el agua y el refugio; a medida que se satisfacen estas necesidades, la atención se desplaza hacia niveles superiores, como las necesidades de seguridad, que se centran en la estabilidad y la protección; en el tercer nivel abarca la necesidad social o de Afiliación, que representan el anhelo inherente de conexión y pertenencia a comunidades; luego, se ubican las necesidades de estima, que comprenden el reconocimiento, la autoestima y el respeto; finalmente, están las necesidades de autorrealización, relacionadas con el

desarrollo personal, la creatividad y la búsqueda del conocimiento (De Alcantara & Werneck, 2020).

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

A través de la investigación, se pretende contribuir con el conocimiento de la relación entre las variables de estudio como son: igualdad de género y ambiente laboral, teniendo como base la investigación de los autores Ahumada y Valenzuela (2022). Es por ello la necesidad de su discusión en cuanto a los conceptos de igualdad de género, que permitan conllevar a la integración tanto de hombres y mujeres en sus respectivos deberes y derechos. Al comprender estas relaciones de manera más detallada, se pretende contribuir significativamente al conocimiento existente, proporcionando ideas valiosas para la creación de entornos laborales más inclusivos y equitativos.

1.3.2. Justificación Metodológica

Se empleó instrumentos que permitirán una comprensión profunda y holística de la relación entre la igualdad de género y el ambiente laboral en la organización de servicio logístico, lo cual permiten obtener resultados confiables para generar conclusiones certeras en la investigación; asimismo, sirve como referencia para futuras investigaciones interesadas en el tema y opten por el método empleado.

1.3.3. Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, el estudio le permitirá a la empresa tomar decisiones que le permitan fomentar un ambiente inclusivo para optimizar la eficiencia y productividad, teniendo en cuenta que las diversas habilidades, enfoques y

perspectivas son cruciales para la toma de decisiones estratégicas, la resolución de problemas y la innovación en un entorno logístico dinámico. Además, la creación de un ambiente laboral equitativo va a mejorar en la empresa la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, lo que se traduce en una mayor retención del talento y una reputación positiva de la organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida se relaciona la igualdad de género y el ambiente laboral en una organización de servicio logístico, Callao - 2023?

1.2.2. Problemas específicos.

¿En qué medida se relaciona la igualdad de género y el comportamiento individual y de grupo en una organización de servicio logístico, Callao - 2023?

¿En qué medida se relaciona la igualdad de género y la estructura de la organización en una organización de servicio logístico, Callao - 2023?

¿En qué medida se relaciona la igualdad de género y los procesos organizacionales en una organización de servicio logístico, Callao - 2023?

¿En qué medida se relaciona la igualdad de género y la estructura física de la empresa en una organización de servicio logístico, Callao - 2023?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar en qué medida se relaciona la igualdad de género y el ambiente laboral en una organización de servicio logístico, Callao – 2023.

1.4.2. *Objetivos específicos*

Determinar en qué medida se relaciona la igualdad de género y el comportamiento individual y de grupo en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

Determinar en qué medida se relaciona la igualdad de género y la estructura de la organización en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

Determinar en qué medida se relaciona la igualdad de género y los procesos organizacionales en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

Determinar en qué medida se relaciona la igualdad de género y la estructura física de la empresa en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

1.5. Hipótesis

1.5.1. *Hipótesis general*

La igualdad de género se relaciona con el ambiente laboral en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

1.5.2. *Hipótesis específicas*

H1. La igualdad de género se relaciona con el comportamiento individual y de grupo en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

H2. La igualdad de género se relaciona con la estructura de la organización en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

H3. La igualdad de género se relaciona con los procesos organizacionales en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

H4. La igualdad de género se relaciona con la estructura física de una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Se empleó la investigación básica, debido a que se centra en la búsqueda del conocimiento por sí mismo, sin una aplicación práctica inmediata o directa; además, no se centra en resolver problemas específicos o desarrollar aplicaciones prácticas, sino en la generación de teorías (Hernández et al., 2018).

También, comprende un enfoque cuantitativo, el cual constituye un procedimiento empleado para adquirir y examinar información en forma de valores numéricos o estadísticas; este método se sustenta en la obtención de datos mediante instrumentos de medición estandarizados, tales como cuestionarios, encuestas, pruebas normalizadas, entre otros, con el propósito de obtener una muestra que refleje de manera adecuada la población bajo estudio (Sánchez et al., 2018).

Asimismo, es de alcance correlacional, que según Hernández et al. (2018) es un método de investigación diseñado para examinar el vínculo entre dos o más variables, apoyándose en el análisis estadístico de la correlación entre ellas, pudiendo ser positiva, negativa o inexistente; por lo que, se emplea para describir la intensidad y dirección de la conexión entre las variables, sin proporcionar la capacidad de afirmar si una variable causa la otra.

Asimismo, se desarrolló un diseño no experimental que según Hernández et al. (2018) consiste en una táctica de investigación donde no se manipula ninguna variable independiente; por ende, en este enfoque, el investigador se limita a observar y registrar los valores de las variables dependientes, así como las relaciones entre ellas, sin intervenir de manera activa en la situación objeto de estudio.

También la investigación es de corte transversal, que según Sánchez et al. (2018) representa una modalidad de investigación que se emplea para recolectar datos de una

muestra en un único punto en el tiempo; es decir, se obtienen datos de un conjunto de individuos en un momento específico y se analizan con el fin de evaluar las relaciones existentes entre las variables.

2.2. Población y muestra

Población

Es el total de personas que comparten una característica común bajo investigación; de este modo, la población puede ser definida de diversas maneras, según el propósito del estudio y las características que se deseen analizar (Sánchez et al., 2018). En ese sentido la población de estudio es 145 colaboradores.

Muestra

Se refiere al subconjunto seleccionado de la población que se elige un estudio; y se utiliza cuando la población es extensa y resulta impracticable estudiarla en su totalidad (Sánchez et al., 2018). Asimismo, se empleó el muestreo censal debido a que se realiza la recopilación de datos de toda la población ya que es factible acceder a los encuestados y permite generar resultados precisos (Hurtado, 2018).

Respecto a los criterios de inclusión, se consideraron a todos los trabajadores de la empresa para obtener una perspectiva global respecto a la igualdad de género en todo el ambiente laboral de la empresa. Por otro lado, los criterios de exclusión radicaron en no considerar a los gerentes de las áreas de la organización.

De esa manera, la investigación utilizó como muestra, al total de la población que fueron 145 colaboradores.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la encuesta, que se define como una metodología que implica la formulación de ítems dirigida a individuos con el propósito de conseguir información relativa a sus opiniones, actitudes, comportamientos o características (Cisneros et al., 2022).

Asimismo, se empleó como instrumento al cuestionario, que según Cisneros et al. (2022) se trata de una herramienta para recopilar datos que implica presentar a la muestra de individuos un conglomerado de preguntas estandarizadas; asimismo, el objetivo es obtener información acerca de sus actitudes, creencias, experiencias, comportamientos y otros aspectos relevantes.

En el estudio se adaptaron dos instrumentos para medir la igualdad de género, que fueron empleados por los autores Ahumada y Valenzuela (2022) cuyo título fue “Conflicto Trabajo-Familia, corresponsabilidad familiar y percepción de equidad de género, en funcionarios/as de una institución pública, región del Maule”. En ese sentido, las dimensiones analizadas fueron percepción de disponibilidad de tiempo personal; percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico; percepción de responsabilidad de manutención económica; percepción de demandas laborales; comportamientos individuales y de grupo; estructura de la organización; procesos organizacionales; y estructura física de la empresa. El cuestionario se elaboró en el 2022 y se compone por 24 ítems; asimismo, se realizó la validez del cuestionario mediante una prueba piloto con una muestra de 15 trabajadores y se obtuvo una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,784. De igual manera, se empleó la escala de Likert con los siguientes valores: 1: Muy en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Ni de acuerdo ni desacuerdo; 4: De acuerdo; y, 5: Muy de acuerdo.

2.3.1. Recolección de datos y análisis de datos

Para responder a los objetivos de la investigación, se elaboró un cuestionario, tal como se detalló en el apartado previo, diseñado para analizar las variables específicas relacionadas con la igualdad de género en el ambiente laboral. Este instrumento se trasladó a un formulario de Google Forms; luego, se impartió el formulario a la muestra compuesta por 145 colaboradores; asimismo, se brindaron instrucciones claras para asegurar la comprensión adecuada de cada ítem y se estableció un plazo para la respuesta. Esta fase de recolección de datos se llevó a cabo de manera ética, garantizando la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes.

Posteriormente, se hizo uso del programa de Microsoft Excel para la transformación de las respuestas obtenidas y tabulación de datos. De igual manera, se empleó el programa estadístico SPSS versión 27 para realizar la estadística descriptiva de las respuestas obtenidas a través del cuestionario; permitiendo, obtener una visión general de las percepciones y actitudes de los participantes. Asimismo, se desarrolló un análisis correlacional para explorar las relaciones entre las variables y dimensiones evaluadas en el cuestionario, calculándose mediante coeficientes de correlación acorde a los objetivos planteados.

2.4. Unidad de análisis

El área de estudio está referido a los colaboradores de una organización de servicio logístico del Callao; la cual, será la unidad para recolectar la información del instrumento aplicado.

2.5. Validez y confiabilidad del instrumento

Se relaciona con el nivel en que las preguntas y los resultados obtenidos a través del mismo miden exactamente lo que se espera que midan; en otras palabras, la validez se refiere a la precisión y confiabilidad con que el cuestionario evalúa lo que se tiene la intención de medir (Sánchez et al., 2018).

De igual manera, la confiabilidad se define como la evaluación de la consistencia y estabilidad de los resultados generados por un instrumento de medición, tal como un cuestionario; además, se relaciona con la capacidad del instrumento para producir resultados uniformes y estables cuando se vuelve a aplicar en las mismas condiciones y para la misma población (Hernández et al., 2018).

Tabla 1

Interpretación de los rangos de fiabilidad

Índice	Rangos	Magnitud
1	0,81 a 1,00	Excelente
2	0,61 a 0,80	Muy bueno
3	0,41 a 0,60	Bueno
4	0,21 a 0,40	Regular
5	0,01 a 0,20	Deficiente

Fuente: Tomado de Tuapanta, Duque & Mena (2017)

En ese sentido, en la prueba de confiabilidad se obtuvo un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,784 (Ver en Tabla 3) que se encuentra en la escala de Muy bueno (Ver Tabla 1).

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos de la prueba piloto

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad en base a la prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	24

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

La Tabla 3 describe el análisis de fiabilidad realizado al cuestionario de la investigación; en ese sentido, según Hernández et al. (2018), en la prueba piloto se realiza la distribución del cuestionario a un reducido grupo participantes de la muestra con el propósito de evaluar su relevancia y eficacia, para obtener información útil para la investigación; asimismo, determina la confiabilidad y la validez preliminar del instrumento.

La validez del instrumento es aceptable según la evaluación de los 3 expertos (Ver Anexo 4), ello incrementará el valor del trabajo de investigación para la confiabilidad del recojo de datos.

Tabla 4

Validación de expertos

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Acosta Cashu, Cesar Augusto	Aplicable
2	Magister	Luis Alberto Floríndez Ávila	Aplicable
3	Magister	Milton Ricardo Calderon Pizango	Aplicable

Nota. Elaboración propia

2.6. Aspectos éticos

Este estudio se ha desarrollado de acuerdo con las directrices establecidas en la séptima edición de las Normas APA en 7ma edición. En ese sentido, la gestión de la información recolectada de diversas fuentes se ha llevado a cabo con total respeto a los derechos de autor, garantizando la correcta citación y referencia en las fuentes bibliográficas correspondientes. Esta medida se ha aplicado para evitar cualquier forma de duplicación o apropiación indebida de trabajos externos, en consonancia con el compromiso hacia la integridad intelectual y las normativas éticas de investigación; además, la ejecución de este estudio se ha ajustado a los parámetros establecidos por la Universidad Privada del Norte en su reglamento de grados y títulos, cumpliendo con los criterios solicitados de acuerdo con la Ley Universitaria N° 30220; adicionalmente, se ha garantizado la confidencialidad de los datos proporcionados tanto por la empresa como por los participantes en la investigación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Se examinarán detenidamente las percepciones recopiladas de los trabajadores, con sus experiencias y opiniones respecto a las variables y dimensiones de la investigación que responden los objetivos de estudio.

Tabla 5

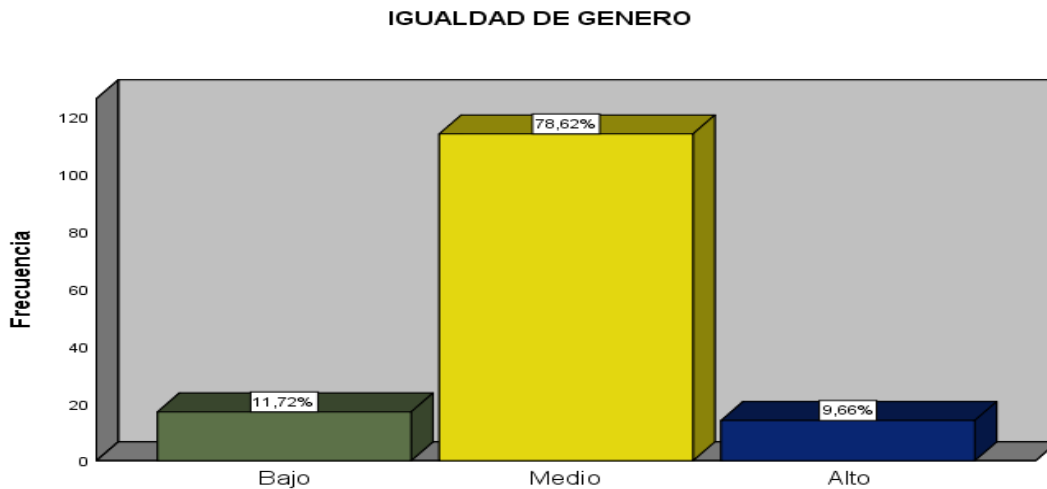
Percepción de la variable igualdad de género por parte de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	11,7	11,7	11,7
	Medio	114	78,6	78,6	90,3
	Alto	14	9,7	9,7	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Figura 1

Nivel de percepción de igualdad de género



Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Según los datos recopilados, se destaca en la Figura 1 que el 76,62% de los encuestados presenta una percepción de nivel medio con respecto a las prácticas de igualdad

de género en la empresa; además, 11,72% manifiesta una percepción de nivel bajo, mientras que un 9,66% muestra una percepción de nivel alto. Estos resultados sugieren la necesidad de examinar detenidamente las prácticas de igualdad de género en la organización.

Tabla 6

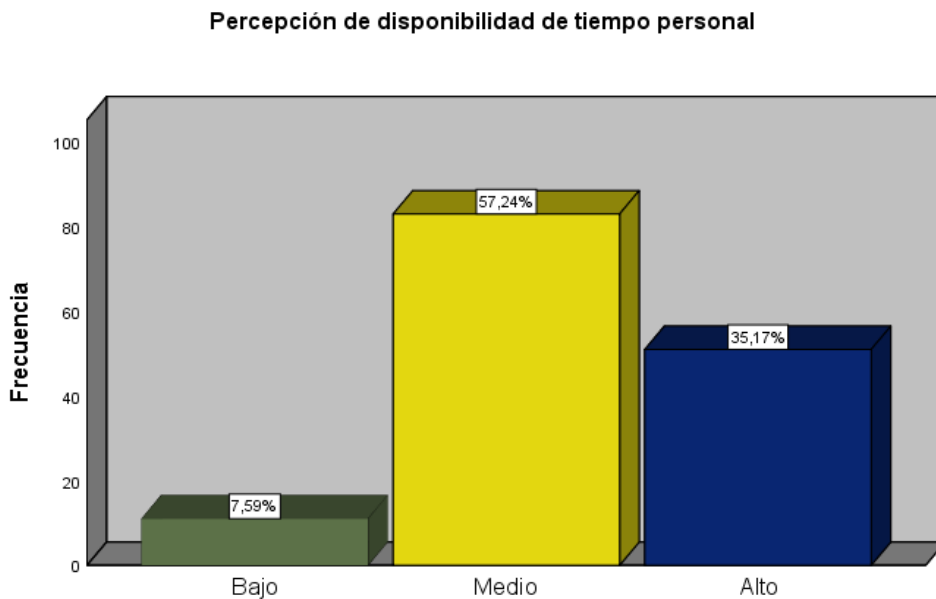
Percepción de la dimensión disponibilidad de tiempo personal de la variable igualdad de género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	7,6	7,6
	Medio	83	57,2	64,8
	Alto	51	35,2	100,0
	Total	145	100,0	

Nota. Obtenido de SPSS v.25.

Figura 2

Gráfico del nivel de percepción de disponibilidad de tiempo personal



Nota. Obtenido de SPSS v.25.

Según la Tabla 14, en relación a la variable disponibilidad de tiempo, los resultados revelan que la mayoría de los participantes, 57,2%, percibe un nivel medio en esta dimensión; 35,2% consideran que su tiempo disponible es alto, mientras que 7,6% sienten que tienen un nivel bajo de tiempo disponible.

Tabla 7

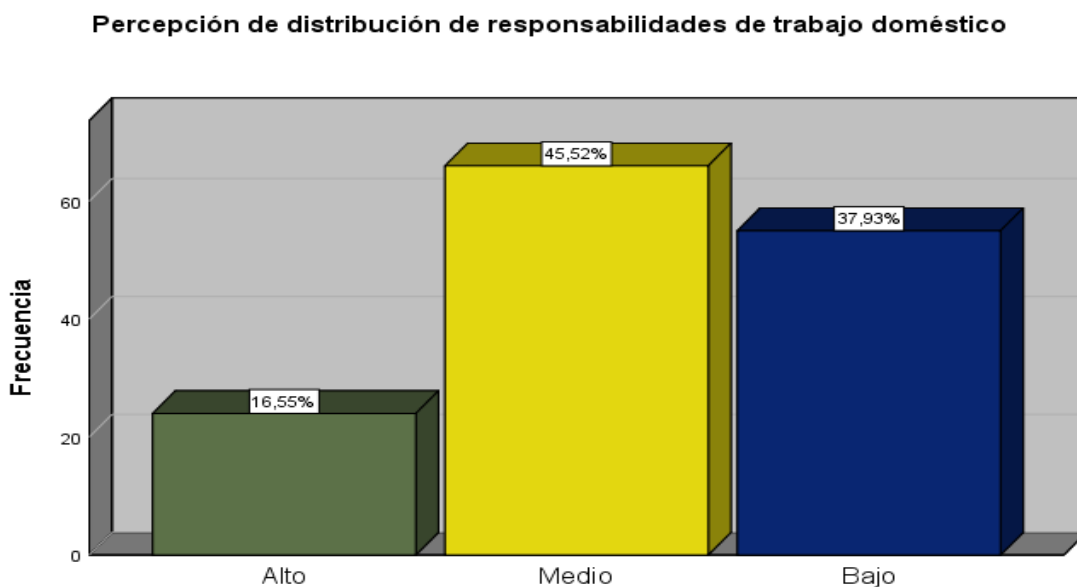
Percepción de la dimensión distribución de responsabilidades de trabajo doméstico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	16,6	16,6
	Medio	66	45,5	62,1
	Alto	55	37,9	100,0
	Total	145	100,0	

Nota. Obtenido de SPSS v.25.

Figura 3

Gráfico del nivel de percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico



Nota. Obtenido de SPSS v.25.

Los resultados muestran que el 45,5% de los participantes percibe un nivel medio; 37,9% de nivel alto, y 16,6% indicaron que perciben un nivel bajo de la distribución de responsabilidades de trabajo doméstico; lo cual, evidencia que un segmento significativo de la muestra experimenta una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas.

Tabla 8

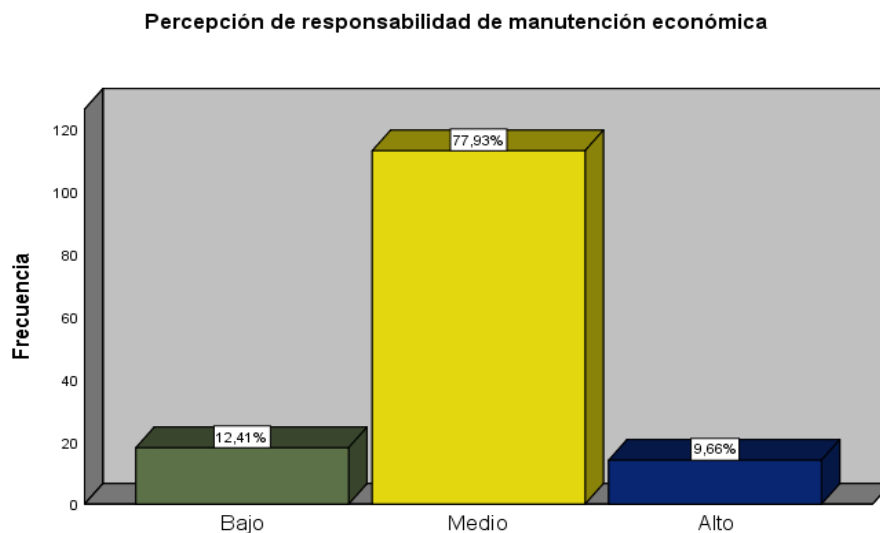
Percepción de la dimensión responsabilidad de manutención económica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	12,4	12,4
	Medio	113	77,9	90,3
	Alto	14	9,7	100,0
	Total	145	100,0	

Nota. Obtenido de SPSS v.25.

Figura 4

Gráfico del nivel de percepción de la responsabilidad de manutención económica



Nota. Obtenido de SPSS v.25.

De acuerdo a los resultados, se evidencia que el total de encuestados, el 77,9% se encuentran en un nivel medio de manutención económica; es decir, sienten que es

equitativo el aporte económico de ambos géneros; 12,4% se encuentra en un nivel bajo y 9,6% un nivel alto.

Tabla 9

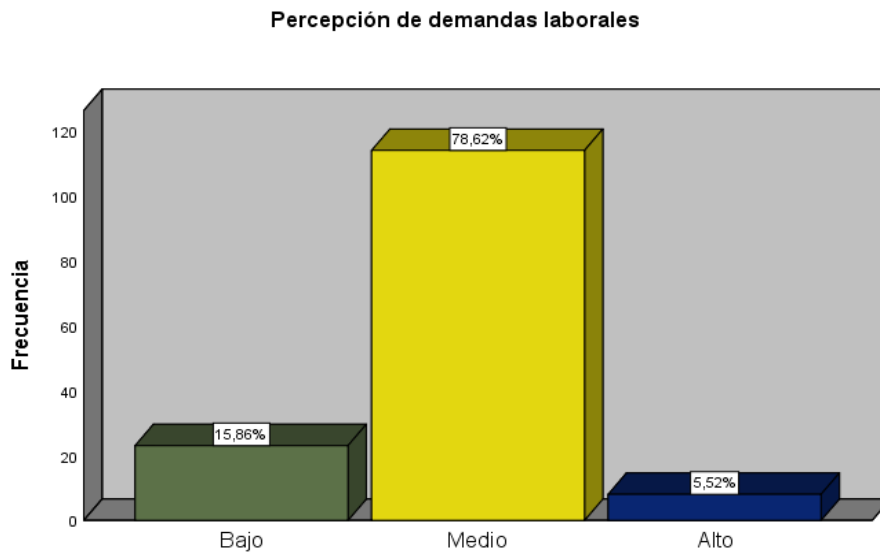
Percepción de la dimensión demandas laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	15,9	15,9
	Medio	114	78,6	94,5
	Alto	8	5,5	100,0
	Total	145	100,0	

Nota. Obtenido de SPSS v.25.

Figura 5

Gráfico del nivel de percepción de demandas laborales



Nota. Obtenido de SPSS v.25.

Del 100% de encuestados, el 78,6% consideraron un nivel medio de las demandas laborales, indicando que la mayoría percibe equidad; 15,86% percibieron un nivel bajo y sólo el 5,52% indicaron un nivel alto en las demandas laborales.

Tabla 10

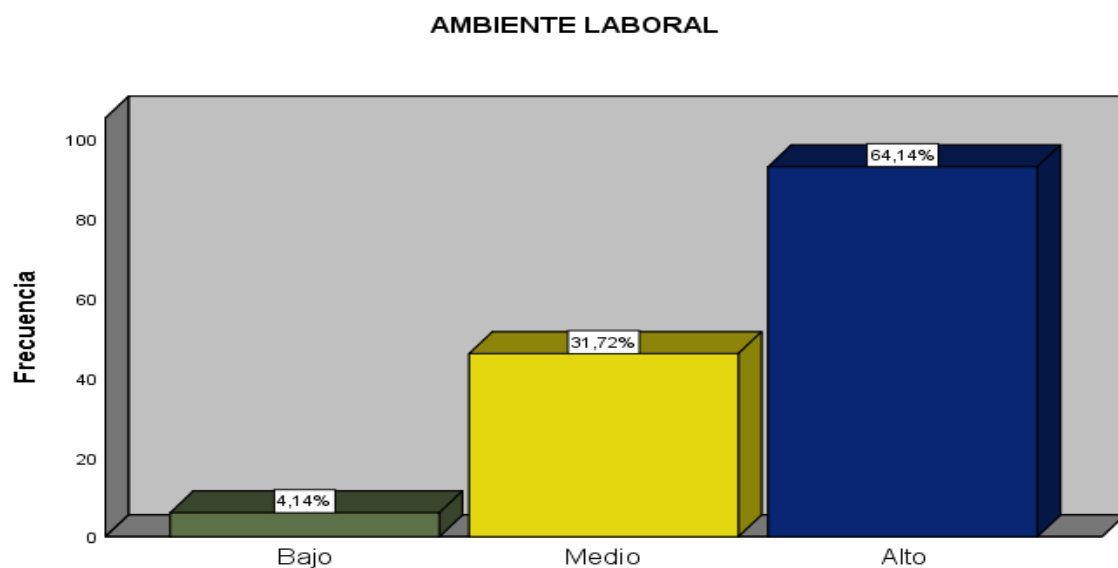
Percepción de la variable ambiente laboral de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	4,1	4,1	4,1
	Medio	46	31,7	31,7	35,9
	Alto	93	64,1	64,1	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Figura 6

Nivel de percepción del ambiente laboral



Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Los resultados obtenidos, indican que el 4,14% de los participantes reportó una percepción de nivel bajo en cuanto al ambiente laboral en la empresa. Por otro lado, un 31,72% expresó una percepción de nivel medio; en contraste, un significativo 64,1% manifestó una percepción de nivel alto en este aspecto. Estos datos sugieren una

predominancia de evaluaciones positivas del ambiente laboral, aunque existe un grupo minoritario que identifica áreas de mejora.

Tabla 11

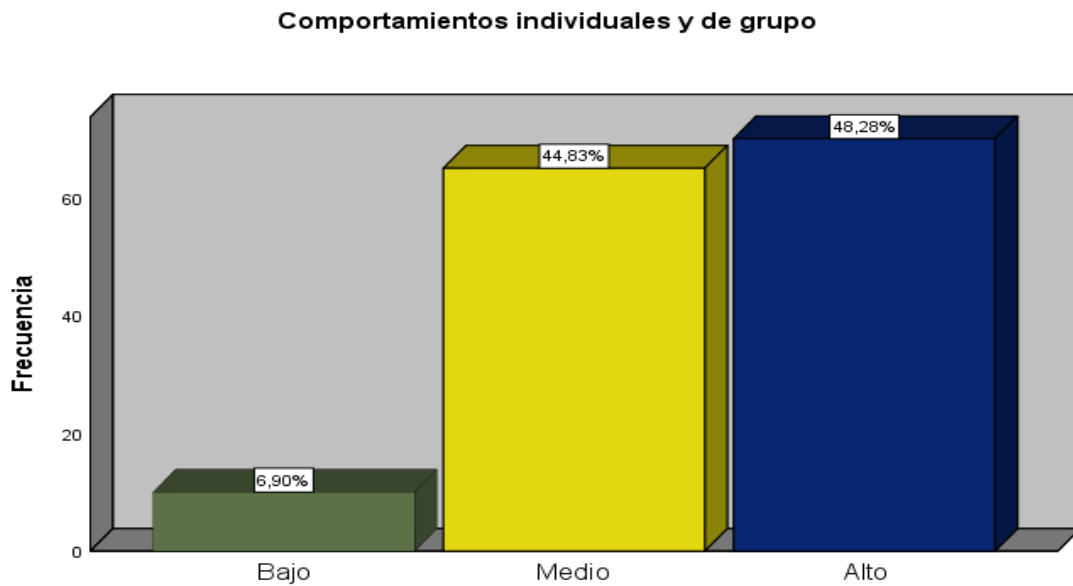
Percepción respecto a la dimensión comportamiento individual en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	6,9	6,9	6,9
	Medio	65	44,8	44,8	51,7
	Alto	70	48,3	48,3	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Figura 7

Nivel de percepción del comportamiento individual y grupal



Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Los resultados indicaron que el 48,3% de los participantes percibió un nivel alto en cuanto al comportamiento individual y grupal en la empresa. Seguido por un 44,8% que expresó una percepción de nivel medio, y un 6,9% que reportó un nivel bajo en esta variable.

De esa manera, la mayoría de los participantes considera que el comportamiento individual y grupal en el entorno laboral es alto.

Tabla 12

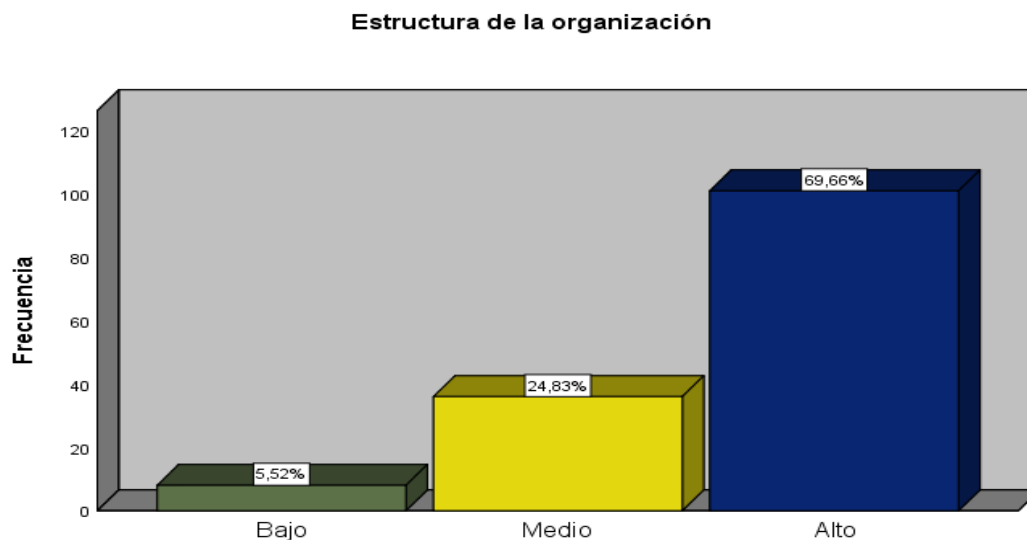
Percepción respecto a la dimensión estructura de la organización de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	5,5	5,5	5,5
	Medio	36	24,8	24,8	30,3
	Alto	101	69,7	69,7	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Figura 8

Nivel de percepción en relación a la estructura física de la empresa



Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Según el resultado del personal encuestado; el 69,7% de los participantes percibió un nivel alto en relación con la estructura física de la empresa; un 24,8% tiene una percepción de nivel medio, y un 5,52% reportó un nivel bajo en esta variable. En consecuencia, la

mayoría del personal percibe positivamente la estructura física de la empresa, aunque existe un pequeño porcentaje que identifica áreas de mejora.

Tabla 13

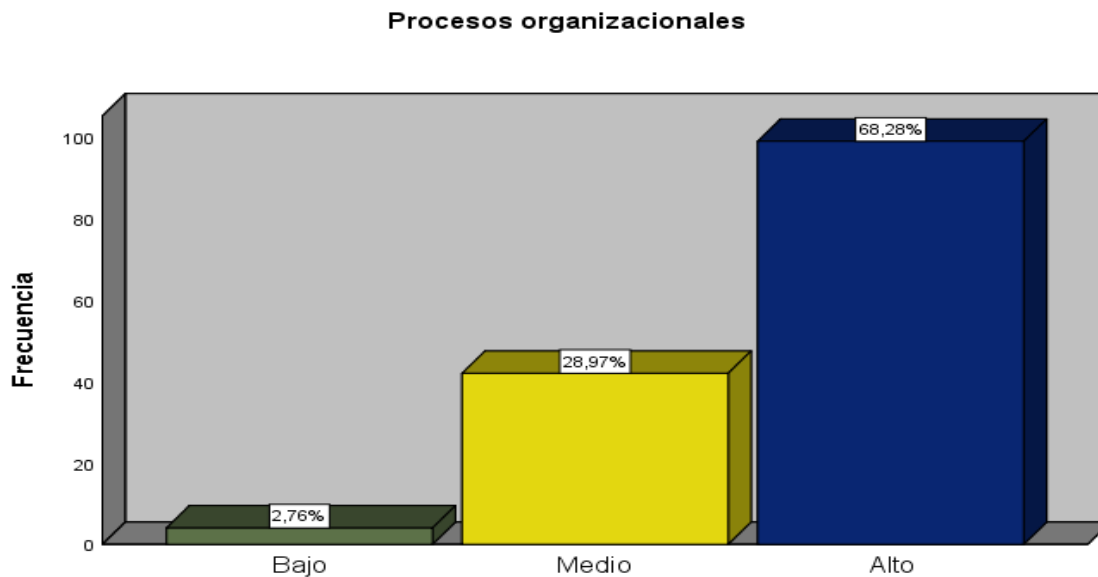
Nivel de percepción de los procesos organizacionales de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	2,8	2,8	2,8
	Medio	42	29,0	29,0	31,7
	Alto	99	68,3	68,3	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Figura 9

Nivel de percepción de los procesos organizacionales



Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Del total de encuestados, el 68,28% de los participantes percibió un nivel alto en relación con los procesos organizacionales de la empresa; el 28,97% expresó una percepción de nivel medio, y un 2,76% reportó un nivel bajo en esta variable. Estos datos sugieren una

aceptación y una evaluación positiva de los procesos organizacionales entre los colaboradores; no obstante, existe una minoría que tiene opiniones desfavorables.

Tabla 14

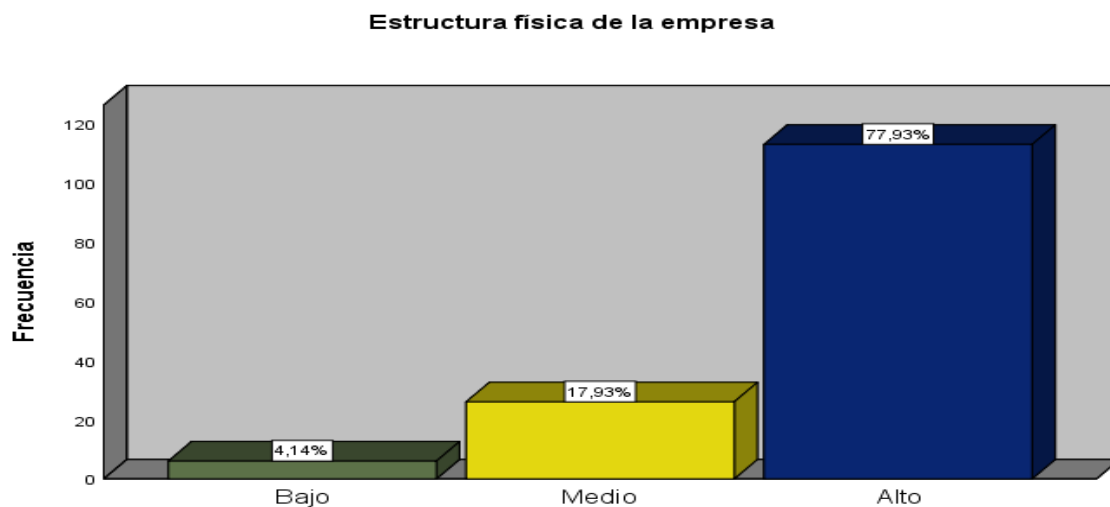
Percepción respecto a la dimensión estructura física de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	4,1	4,1	4,1
	Medio	26	17,9	17,9	22,1
	Alto	113	77,9	77,9	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Figura 10

Nivel de percepción de la estructura física de la empresa



Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Del total de encuestados, el 77,9% de los participantes percibió un nivel alto en relación con la estructura física de la empresa; asimismo, un 17,9% que expresó una percepción de nivel medio, y 4,1% que reportó un nivel bajo en esta variable; por lo que, aunque existe una mayoría con una percepción positiva, es importante considerar las

opiniones de aquellos que tienen evaluaciones menos favorables para abordar posibles áreas de mejora en la estructura física.

3.2. Comprobación de hipótesis

En el presente apartado, se evalúa las suposiciones planteadas para la investigación, teniendo en cuenta las hipótesis nula y alterna. Este proceso se basa en la inferencia estadística y utiliza diferentes métodos, como pruebas de significancia y el nivel de relación. En ese sentido se realiza la prueba de normalidad para determinar el estadígrafo con el que se va a medir las variables de investigación.

Tabla 15

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-smirnov ^a			Shapiro-wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Igualdad de género	,382	145	,000	,753	145	,000
Ambiente laboral	,283	145	,000	,790	145	,000

A. Corrección de significación de lilliefors

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Dada la amplitud considerable de la muestra, que excede los 50 elementos, se realizó un análisis de normalidad mediante la ejecución del test de Kolmogorov-Smirnov. Esto indica que, las variables igualdad de género y ambiente laboral tienen relevancia desde una perspectiva estadística (significancia de 0,00). Ambos resultados se encuentran por debajo de 0,05; lo cual, significa que no se adhieren a una distribución paramétrica; en consecuencia, se utilizará al estadígrafo Rho de Spearman para realizar el respectivo análisis.

En ese sentido, en la siguiente tabla se detalla la interpretación para los coeficientes obtenidos.

Tabla 16

Grado de relación entre las variables

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Obtenido de Montes et al. (2021).

Hipótesis general

H1. La igualdad de género se relaciona con el ambiente laboral en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

H0. La igualdad de género no se relaciona con el ambiente laboral en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

Tabla 17

Relación entre la igualdad de género y el ambiente laboral

			Ambiente laboral
Rho de Spearman	Igualdad de genero	Coefficiente de correlación	,313**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	145

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

De los resultados obtenidos, mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un valor de 0,313, en resumen, hay una relación positiva media entre la

igualdad de género y el ambiente laboral. Adicionalmente, considerando que el valor de significancia es 0,000 ($<0,05$), se descarta la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa.

Hipótesis específicas

H1. La igualdad de género se relaciona el comportamiento individual y de grupo en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

H0. La igualdad de género no se relaciona el comportamiento individual y de grupo en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

Tabla 18

Relación entre la igualdad de género y el comportamiento individual y de grupo

		Comportamientos individuales y de grupo	
Rho de Spearman	Igualdad de genero	Coefficiente de correlación	,253**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	145

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

De acuerdo a los resultados, se determina que la igualdad de género guarda una relación positiva de intensidad media con el comportamiento individual y grupal, evidenciado por un coeficiente Rho de Spearman de 0,253. De igual manera, dado un nivel de significancia de 0,002 (menor que 0,05), se respalda la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

H2. La igualdad de género se relaciona con la estructura de la organización en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

H0. La igualdad de género no se relaciona con la estructura de la organización en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

Tabla 19

Relación entre la igualdad de género y la estructura de la organización

			Estructura de la organización
Rho de Spearman	Igualdad de genero	Coefficiente de correlación	,264**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	145

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

A partir de los resultados obtenidos, se evidencia una conexión positiva media entre la igualdad de género y la estructura de la organización, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual se sitúa en 0,264. Asimismo, el nivel de significancia registrado, 0,001 ($<0,05$), conduce a la validación de la hipótesis alternativa y al descarte de la hipótesis nula.

H3. La igualdad de género se relaciona con los procesos organizacionales en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

H0. La igualdad de género no se relaciona con los procesos organizacionales en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

Tabla 20

Relación entre la igualdad de género y los procesos organizacionales

		Procesos organizacionales	
Rho de Spearman	Igualdad de genero	Coefficiente de correlación	,269**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	145

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Según los resultados alcanzados, la igualdad de género presenta una conexión positiva media con los procesos organizacionales, reflejada en un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,269. Asimismo, el valor de significancia obtenido, 0,001 (<0,05), conduce a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula.

H4. La igualdad de género se relaciona con la estructura física en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

H0. La igualdad de género no se relaciona con la estructura física en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.

Tabla 21

Relación entre la igualdad de género y la estructura física de la empresa

			Estructura física de la empresa
Rho de	Igualdad de genero	Coefficiente de correlación	,323**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	145

Nota: Obtenido de SPSS v.25.

Acorde a lo obtenido, mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que presenta un valor de 0,323, se constata una conexión positiva de magnitud media entre la igualdad de género y la disposición física de la empresa; de manera paralela, el nivel de significancia obtenido, 0,000 ($<0,05$), señala que la hipótesis nula es descartada, aceptando la hipótesis alternativa.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En la investigación se identificó dos limitaciones cruciales: en primer lugar, la escasa presencia de investigaciones cuantitativas sobre el tema a nivel nacional e internacional dificultó la contextualización de los hallazgos dentro del cuerpo existente de conocimiento, limitando la capacidad para realizar comparaciones significativas. En segundo lugar, los participantes de la investigación no tenían disponibilidad para responder la encuesta, generando retrasos en la investigación.

Como objetivo principal se determinó de qué manera se relaciona la igualdad de género y el ambiente laboral, evidenciándose una conexión media entre las variables, ilustrada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,313 y un nivel de significancia de 0,000. Este último aspecto señala que la hipótesis alternativa es respaldada, rechazando la hipótesis nula; estos resultados se relacionan con los hallazgos de Jiménez y Hernández (2020) que obtuvieron una correlación de Pearson de 0,796 y $p= 0,000 < 0,05$; estableciendo que es esencial adoptar tácticas que fomenten el balance entre las responsabilidades laborales y familiares en ambos géneros en las organizaciones. Sin embargo, no se relaciona con los resultados de Navarro (2018) quién descubrió que las colaboradoras experimentaron un bajo nivel de equidad de género, especialmente en el área de producción con un 65%, en cuanto a la promoción y desarrollo profesional, se observó una considerable insatisfacción, de un 80% expresando niveles bajos de satisfacción; además, un 65% percibió un ambiente laboral y de salud deficientes. De esa manera, CEPAL (2020) señala que se debe implementar medidas legales y programas gubernamentales que afirmen el derecho inherente de todas las mujeres, sin importar su edad o características

individuales, a la igualdad de derechos. En ese sentido, indica que a medida que se promueve la igualdad de género, se mejora el ambiente laboral en términos de satisfacción, motivación y bienestar de los colaboradores. De esa manera, la magnitud la relación identificada se puede considerar relativamente modesta, planteando dudas sobre su impacto significativo en el ambiente laboral. Además, la generalización de estos hallazgos a otros contextos laborales y la falta de exploración de factores moderadores generan incertidumbre sobre la aplicabilidad universal de la relación identificada.

En el primer objetivo específico, se identificó una conexión positiva media entre la igualdad de género y el comportamiento individual y de grupo, mostrándose una conexión positiva media de la igualdad de género y el comportamiento individual y de grupo a través de un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,253, y con un nivel $p = 0,002 (<0,05)$, se rechazó hipótesis nula y se aceptó la alterna. Esto indica que a medida que se promueve la igualdad de género, se fomenta un ambiente laboral inclusivo donde los trabajadores se sienten valorados y respetados, lo que influye en su comportamiento y actitudes hacia el trabajo y hacia sus compañeros. Los resultados se relacionan con los hallazgos de Hernández et al. (2019) quienes identificaron un temor significativo a la discriminación laboral por motivos de género, destacando que solo el 5,8% de los hombres expresaron este temor, en comparación con el 41,3% de las mujeres; por lo que, establecieron que es crucial fomentar la participación activa de los hombres en la promoción de la igualdad de género y mejorar la comunicación institucional sobre las políticas de igualdad para lograr efectividad en la comunidad universitaria. Asimismo, Pérez (2012) indica que las conductas que muestran los colaboradores en el ámbito laboral, especialmente en sus interacciones con colegas abarcan creencias, posturas, áreas de interés, posición jerárquica y las motivaciones que los guían.

No obstante, a pesar de que los hallazgos indican una conexión positiva entre la igualdad de género y el comportamiento individual y de grupo, existen puntos inciertos que requieren mayor clarificación ya que no quedaron claramente establecidas, sin precisar si la promoción de la igualdad de género causa cambios en el comportamiento o si intervienen otros factores.

El siguiente objetivo específico, consistió en determinar la relación de la igualdad de género y la estructura de la organización, estableciéndose una conexión media entre las variables examinadas, evidenciada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,264; y, una significancia de 0,001 ($<0,05$) indicando la aceptación de la hipótesis alternativa, rechazando la nula. Los resultados se relacionan con los hallazgos de Cáceres y Parratt (2021) quienes revelaron que la posición ocupada está relacionada con el género e influye significativamente en sus oportunidades de promoción; quienes indicaron que, la mayoría ocupa roles como redactoras o reporteras (62,6%), mientras que las jefas de sección son menos frecuentes (14,2%), y solo un 1,3% está en el nivel de subdirectora. Asimismo, Adrianzén y Yabiku (2022) determinaron que existe relación entre la cultura de la organización con la igualdad de género con coeficiente Rho de Spearman de 0,775 y $p=0,000<0,05$. En se sentido, se identificó que promover la igualdad entre los trabajadores es crucial para crear un entorno laboral positivo, donde los trabajadores experimenten satisfacción y, como resultado, generen contribuciones positivas en beneficio de la empresa; no obstante, la influencia de la igualdad de género puede ser interpretada de manera diferente en distintos contextos organizacionales. Por consiguiente, la consistencia en la relación moderada entre la igualdad de género y los procesos organizacionales resalta la importancia de la equidad de género en la cultura organizacional, sugiriendo un impacto relevante en la ejecución de los procesos dentro de la organización.

Otro objetivo específico fue determinar de qué manera se relaciona la igualdad de género y los procesos organizacionales, evidenciándose una conexión de magnitud media con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,269, y una significancia de 0,001 ($<0,05$), indicando que se descarta la hipótesis nula y se respalda la alterna. Los hallazgos se asemejan con Selvakumar et al. (2021) quién obtuvo una correlación de Pearson 0,301 determinando que la igualdad de género refleja una cultura de inclusión, evidenciando una transformación en la percepción social, ya que tanto hombres como mujeres son tratados de manera equitativa en sus puestos de trabajo. No obstante, existe una diferencia con Barzola (2021) quién indica que el 73% de los empleados, percibe que en la institución hay igualdad de oportunidades de género. De esa manera, según Lampert (2014) la igualdad de género se fundamenta principalmente en la equidad de justicia social y cultural, reconociendo la labor de las mujeres, sin hacer distinciones en sus derechos con respecto a clase, raza, generación, orientación sexual, ubicación u otros aspectos. Asimismo, se identificó la importancia de abordar la igualdad de género desde múltiples perspectivas para una comprensión más completa y contextualizada en el entorno laboral.

Finalmente, existe una conexión positiva media entre la igualdad de género y la estructura física de la empresa con una correlación Rho de Spearman de 0,323; además, el nivel de significancia alcanzado fue de 0,000 ($<0,05$), lo que sugiere que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la alternativa. Los hallazgos tienen relación con la investigación de Huamani et al. (2020) quienes señalaron que los factores relacionados con la orientación sexual ($t(317) = -2,333$; $p = ,020$) y la variable hacia la igualdad de género mostraron diferencias más notables y de magnitud moderada; asimismo, identificaron que las mujeres perciben la igualdad de género más marcada en comparación con los hombres. Por

consiguiente, el estudio muestra que la igualdad de género se relaciona de manera positiva con diferentes aspectos la estructura física de la empresa logística; estos hallazgos respaldan la importancia de promover la igualdad de género en las organizaciones para crear un ambiente laboral justo, inclusivo y satisfactorio para todos los trabajadores. En ese sentido, se identificó que las mujeres perciben mayor disparidad de la igualdad de género en comparación con los hombres, de esa manera, el estudio subraya la importancia de fomentar la igualdad de género en las organizaciones, evidenciando el impacto positivo en diversos aspectos de la estructura física de la empresa logística.

Implicancias

Las implicancias teóricas de la investigación radican en que los resultados contribuirán al enriquecimiento de las teorías existentes sobre igualdad de género y su relación con el ambiente laboral en el contexto de una empresa logística. Al ampliar las definiciones en este marco laboral específico, se aportará al cuerpo de conocimientos teóricos relacionados con la integración de hombres y mujeres en sus deberes y derechos laborales.

Desde una perspectiva práctica, las implicancias se centran en ofrecer a la empresa logística resultados que puede tomarlo como referencias para tomar decisiones informadas que fomenten un ambiente inclusivo. Esto, a su vez, optimizará la eficiencia y productividad, reconociendo que la diversidad de habilidades, enfoques y perspectivas es esencial para la toma de decisiones estratégicas y la resolución de problemas en un entorno logístico dinámico. La creación de un ambiente laboral equitativo no solo mejorará la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, sino que también redundará en una mayor retención del talento y en una reputación positiva de la organización en el ámbito logístico.

En el ámbito metodológico, las implicancias se traducen en implementar el cuestionario en un nuevo contexto a través de un enfoque cuantitativo que permitan una comprensión profunda de la relación entre igualdad de género y ambiente laboral en la empresa logística. Esta metodología puede servir como referencia y guía para investigaciones futuras que aborden temas similares.

Finalmente, desde una perspectiva social, las implicancias se centran en comprender cómo la igualdad de género en el ambiente laboral impacta no solo en la eficiencia organizativa, sino también en la satisfacción y compromiso individual de los colaboradores; esta comprensión contribuirá al diálogo más amplio sobre la importancia de la igualdad de género en el contexto laboral.

4.2 Conclusiones

El estudio evidenció una relación positiva de la igualdad de género y el ambiente laboral en la empresa logística en el año 2023. Mediante el coeficiente de clasificación Rho de Spearman de 0,313, con una significancia de $0,000 < 0,05$, indicando que la igualdad de género se asocia con una mejora en el ambiente laboral, a recompensas satisfacción, motivación y bienestar de los colaboradores. En ese sentido, se recomienda a la gerencia que se establezcan ampliar las iniciativas orientadas a fomentar la igualdad de género en el entorno laboral mediante políticas que generen mayor participación del rol femenino en la empresa.

Se identificó una conexión positiva media de la igualdad de género y el comportamiento individual como grupal en la empresa. El coeficiente Rho de Spearman de 0,253 con una significancia de $0,002 < 0,05$ subraya que promover la igualdad influye positivamente en las actitudes y comportamientos de los colaboradores hacia el trabajo y entre ellos. En ese sentido, se recomienda al área de talento humano desarrollar programas de formación que aborden temas de igualdad de género, concientizando a los colaboradores sobre la importancia de la equidad y fomentando una cultura organizacional inclusiva.

La investigación confirma una conexión positiva media entre la igualdad de género y la estructura de la organización. Mediante el coeficiente de clasificación Rho de Spearman de 0,264 y $p=0,001 < 0,05$, se evidencia que la promoción de la igualdad crea oportunidades equitativas para hombres y mujeres, contribuyendo a una estructura organizativa más justa y equitativa. Por lo que, se recomienda al área de talento humano realizar encuestas periódicas de clima laboral para evaluar la percepción de los colaboradores sobre la igualdad

de género en la estructura organizacional de la empresa que permita identificar áreas de mejora y buenas prácticas.

Se encontró una conexión positiva media entre la igualdad de género y los procesos organizacionales en la empresa. Mediante el coeficiente Rho de Spearman de 0,269 y una significancia de $0,001 < 0,05$, se concluye que la igualdad de género fomenta una cultura organizacional equitativa y establece prácticas que garantizan la equidad de oportunidades. De esa manera, se recomienda a gerencia general promover la diversidad de género en equipos de trabajo y proyectos, facilitando la colaboración y la generación de ideas desde diferentes perspectivas, lo que contribuirá a mejorar la eficiencia de los procesos organizacionales.

La igualdad de género se relaciona positivamente con la estructura física de la empresa, mediante un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,323, con una significancia de $0,000 < 0,05$, sugiriendo que un diseño inclusivo y accesible contribuye al bienestar y satisfacción laboral. Por consiguiente, se recomienda a gerencia general evaluar y adaptar el diseño de los espacios físicos de la empresa para garantizar la inclusión y accesibilidad de todos los colaboradores, considerando necesidades específicas relacionadas con género y promoviendo un ambiente de trabajo cómodo para todos.

REFERENCIAS

- Adrianzén, H., & Yabiku, S. (2022). Cultura organizacional en relación a igualdad de género en una Coopac en Lima 2021. [Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Usil.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3b1fd7ca-b596-47be-b227-7bcb9ae8f51c/content>
- Ahumada, C., & Valenzuela, F. (2021). *Conflicto trabajo-familia, corresponsabilidad familiar y percepción de equidad de género, en funcionarios/as de una institución pública, región del Maule* (Doctoral dissertation, Universidad de Talca (Chile). Facultad de Psicología).
<http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/13083/3/2021A000926.pdf>
- Barzola, A. (2021). *Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada*. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Repositorio continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRH_GO_TE_Barzola_Correa_2021.pdf
- Buribayev, Y., & Khamzina, Z. (2019). Gender equality in employment: The experience of Kazakhstan. *International Journal of Discrimination and the Law*, 19(2), 110-124.
https://www.researchgate.net/profile/ErmeK-Buribaev-2/publication/333500523_Gender_equality_in_employment_The_experience_of_Kazakhstan/links/5dc438104585151435f2e614/Gender-equality-in-employment-The-experience-of-Kazakhstan.pdf

- Cáceres, B. & Parratt, S. (2021). Desigualdad de género y planes de igualdad en el entorno laboral de periodistas en España. *Textual & visual media*, (14), 26-46.
<https://textualvisualmedia.com/index.php/txtvmedia/article/view/284/200>
- CEPAL & OIT (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf
- Chirinos, Y., Meriño, V. H., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista ean*, (84), 43-61.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Domino De Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185.
<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *Estrategia Nacional para la igualdad de género 2023*.
https://oig.cepal.org/sites/default/files/uruguay_estrategia_nacional_para_la_igualdad_de_genero_2030.pdf
- De Alcántara, D., & Werneck, F. (2020). Teorías de Maslow e Herzberg. In *Simpósio* (8).
<http://revista.ugb.edu.br/ojs302/index.php/simposio/article/view/1995/1166>
- Decreto Supremo N° 004-2019-MIMP. (2019). *Diario Oficial El Peruano*, Lima, Perú, 22 de julio del 2019.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343449/ds_014_2019_mimp.pdf?v=1563808797

El comercio (2021). *Discriminación de género: el enemigo social en el ámbito laboral.*

<https://elcomercio.pe/corresponsales-escolares/historias/discriminacion-de-genero-el-enemigo-social-en-el-ambito-laboral-lima-noticia/#:~:text=Una%20encuesta%20de%20Trabajo.com,los%20hombres%20en%20su%20trabajo.>

Gaete, M. y Salgado, C. (2019). *Percepción de equidad de género, equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa vitivinícola, Maule.*

[Memoria de posgrado, Universidad de Talca]. Repositorio utalca.
<http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/11852/5/20190047.pdf>

Girao, M. A. G., & Campos, S. N. G. (2021). Fomento de la igualdad de género: un gran desafío para la gobernanza en Perú. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (6), 122-144. <https://revista.enap.edu.pe/article/view/4647/5209>

Guillermo, M., & Gómez, S. (2021). Fomento de la igualdad de género: un gran desafío para la gobernanza en Perú. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (6), 122–144. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.07>

Hernández, D., Jiménez, V., & Herencia, C. (2019). La comunidad universitaria, frente a la igualdad de género: un estudio cuantitativo. *Revista latina de comunicación social*, (74), 1781-1800. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8241604>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Huamani, J., Serruto, A., Rivera, V. & Aguilar, C. (2020). Actitud hacia la igualdad de género: un estudio comparativo en adolescentes de la ciudad de Arequipa,

- Perú. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(99), 17-23.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/291>
- Hurtado, E. (2018). *Guía de investigación científica*.
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629_parte04.pdf
- Jiménez, A. & Hernández, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), e2201.
<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/cienciaspsicologicas/article/view/2201/2116>
- Jiménez, D & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), pp.26 – 34. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301>
- Lampert, M. (2014). Concepto de igualdad de género. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*.
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20239/4/equidad%20de%20genero_%20final_v2.pdf
- Ley N° 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (2007). *Diario Oficial El Peruano*, Lima, Perú, 16 de marzo de 2007.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>
- MIMP. (2012). Plan nacional de igualdad de género. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Perú. <https://bit.ly/30NJsRP>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2012). VI Informe del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983.

https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/informes/vi_informe_avances_igualdad.pdf

Naciones Unidas. (2020). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe.*

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>

Navarro, M. (2018). *Igualdad de género percibida por las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – Planta Huachipa en el periodo 2018.* Lima: UIGV.

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3601/008594_%20Trab._Suf._Prof._Navarro%20Benites%20Melkie%20Rosario%20del%20Pilar.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ochoa & Valdez (2014). Conocimiento de género: impacto de los talleres de género en el personal del Instituto Tecnológico de Sonora. *Experiencias e investigaciones.*

<https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ciencias-economico/equidaddegenero.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *La igualdad de género en el trabajo sigue siendo difícil de alcanzar.* <https://ilostat.ilo.org/es/gender-equality-in-the-workplace-remains-elusive/>

Pérez, R. (2012). *El ambiente laboral y su incidencia en el desempeño de las organizaciones: estudio en las mejores empresas para trabajar en Colombia.*

<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/3203>

- Restrepo, F., & López, A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 55-63.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452013000100007&script=sci_arttext
- Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE.
<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2166/Percepci%C3%B3n%20del%20Clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sabater, C., De Armas, D., & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 30(2).
https://www.researchgate.net/profile/CarmenSabater/publication/334684892_La_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_sociales_en_La_Rioja_de_acuerdo_con_la_teor%C3%ADa_bifactorial_de_Herzberg/links/5dc13c2192851c81802d1cc7/La-satisfaccion-laboral-de-los-trabajadores-sociales-en-La-Rioja-de-acuerdo-con-la-teoria-bifactorial-de-Herzberg.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>

- Selvakumar, B., Sudharshana, B., Swetha, S., & Kumar, S. S. (2021). A Study on Gender Equality in the Workplace. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 16169-16178. <http://www.annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/5360/4226>
- Sotelo, J. & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00582.pdf>
- Talavera, B., Luceno, L., Martín, J., & Díaz, E. (2017). Asociación entre la percepción de condiciones laborales adversas y depresión: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, 23(1), 45-51. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134793717300234>
- UNESCO (2013). *Igualdad de Género. Indicadores Unesco de Cultura para el Desarrollo*. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Universidad Oberta de Catalunya. (2021). *Diagnosis de la igualdad de género en el entorno laboral*. https://www.uoc.edu/porta/_resources/CA/documents/igualtat/diagonisi-igualtat-genero-ES.pdf
- World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

ANEXOS
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Título: La igualdad de género y el ambiente laboral en una organización de servicio logístico - Callao, 2023.			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
GENERAL		Variable 1: IGUALDAD DE GÉNERO DIMENSIONES: - Percepción de disponibilidad de tiempo personal - Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico - Percepción de responsabilidad de manutención económica. - Percepción de demandas laborales. Variable 2: AMBIENTE LABORAL	TIPO Y ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativa DISEÑO: No Experimental MÉTODO: Corte transversal NIVEL: Descriptivo TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario POBLACIÓN: 145 MUESTRA: 145
¿De qué manera se relaciona la igualdad de género y el ambiente laboral en una organización de servicio logístico, Callao - 2023?	Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de género y el ambiente laboral en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.		
ESPECÍFICOS			
a) ¿De qué manera se relaciona la igualdad de género y el comportamiento individual y de grupo en una organización de servicio logístico, Callao - 2023?	a) Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de género y el comportamiento individual y de grupo en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.		
b) ¿De qué manera se relaciona la igualdad de género y la estructura de la organización en una organización de servicio logístico, Callao - 2023?	b) Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de género y la estructura en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.		
c) ¿De qué manera se relaciona la igualdad de género y los procesos organizacionales en una organización de servicio logístico, Callao - 2023?	c) Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de género y los procesos organizacionales en una		

<p>d) ¿De qué manera se relaciona la igualdad de género y la estructura física de la empresa en una organización de servicio logístico, Callao - 2023?</p>	<p>organización de servicio logístico, Callao - 2023.</p> <p>d) Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de género y la estructura física de la empresa en una organización de servicio logístico, Callao - 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamientos individuales y de grupo - Estructura de la organización - Procesos organizacionales - Estructura física de la empresa 	
--	--	--	--

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
IGUALDAD DE GENERO	Percepción de disponibilidad de tiempo personal	La dimensión considera aspectos como el balance trabajo-vida, tiempo de descanso y autocuidado.	Balance trabajo-Vida	1. Considera que tiene tiempo libre durante la semana.	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo. 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Tiempo de descanso	2. De ese tiempo libre, gran parte lo dedica a su familia.	
			Tiempo de Autocuidado	3. De ese tiempo libre, gran parte lo dedica para Usted mismo (aparte de estar en familia).	
	Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico	La dimensión comprende aspectos como flexibilidad, distribución y flexibilidad de roles.	Distribución por género	4. Considera que la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer.	
			Flexibilidad de Roles	5. Cree que el tiempo que dedica a su trabajo, le impide participar de manera igualitaria en responsabilidades y actividades de su hogar.	
			Asignación de tareas	6. Le resulta difícil cumplir con todas sus responsabilidades, tanto familiares y laborales.	
	Percepción de responsabilidad de manutención económica.	La dimensión consta de factores como nivel de ingresos, formación e independencia financiera	Nivel de ingresos	7. Usted cree que, si su pareja ganara lo suficiente, optaría por no trabajar.	
			Formación y educación	8. Cree que la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.	
			Independencia financiera	9. Considera que en una pareja que está casada o conviva, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar.	

	Percepción de demandas laborales.	La dimensión agrupa aspectos como oportunidad laboral, de crecimiento y laborales.	Oportunidades laborales	10. Le resulta difícil cumplir con todas las responsabilidades laborales.	
			Equidad laboral	11. Considera que las oportunidades y el trabajo es equitativo para ambos géneros, en la empresa.	
			Oportunidades de crecimiento	12. Las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición en su trabajo que los hombres.	
VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
AMBIENTE LABORAL	Comportamientos individuales y de grupo	La dimensión comprende aspectos como actitudes, valores y personalidad.	Actitudes	13. Considera que su actitud es colaboradora y contribuye con el logro de los objetivos.	1. Muy en desacuerdo
			Personalidad	14. Siente que su personalidad encaja bien con la de sus compañeros de trabajo, y le facilita la comunicación y colaboración con ellos.	2. En desacuerdo
			Valores	15. Cree que sus valores están alineados con la cultura y los valores de la empresa en la que trabaja.	3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo.
	Estructura de la organización	La dimensión comprende elementos como autoridad, clima		16. Considera que la autoridad y toma de decisiones de la empresa se distribuyen de manera equitativa.	4. De acuerdo
			Autoridad	17. Considera que la estructura de autoridad es clara y comprensible para todos los colaboradores.	5. Muy de acuerdo

			Clima	18. Cree que el clima de la empresa fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.
Procesos organizacionales	Dimensión que contiene aspectos como la jerarquía de puestos, políticas de igual y procesos.		Procesos	19. Cree que los métodos y procedimientos de su empresa son claros y fáciles de seguir.
			Jerarquía de puestos	20. Considera que la estructura jerárquica de la empresa facilita la asignación de responsabilidades y la claridad en los roles.
			Políticas de igualdad	21. Cree que las políticas de igualdad en su empresa se aplican de manera justa y equitativa a todos los trabajadores, independientemente de su género, etc.
Estructura física de la empresa	La dimensión relaciona aspectos como ambientación, mobiliario y recursos tecnológicos.		Ambientación	22. Considera que las oficinas y espacios de trabajo en su empresa está diseñada de manera que fomente la colaboración y la interacción entre los trabajadores.
			Mobiliario	23. El mobiliario y el entorno físico de su lugar de trabajo contribuyen a crear un ambiente cómodo y agradable.
			Recursos tecnológicos	24. Considera que la disponibilidad de recursos tecnológicos en su empresa mejora la eficiencia y productividad en su trabajo.

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad: _____

Género: _____

Ocupación: _____

“LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL AMBIENTE LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DE SERVICIO LOGÍSTICO - CALLAO, 2023”.

En esta sección es importante para conocer su percepción sobre la igualdad de género en el ámbito laboral de una empresa que brinda servicios logísticos. Por favor marcar según su nivel de percepción todas las expresiones:

PERCEPCIÓN DE DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PERSONAL	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Considera que tiene tiempo libre durante la semana.					
2. De ese tiempo libre, gran parte lo dedica a su familia.					
3. De ese tiempo libre, gran parte lo dedica para Usted mismo (aparte de estar en familia).					
PERCEPCIÓN DE DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES DE TRABAJO DOMÉSTICO	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
4. Considera que la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer.					
5. Cree que el tiempo que dedica a su trabajo, le impide participar de manera igualitaria en responsabilidades y actividades de su hogar.					
6. Le resulta difícil cumplir con todas sus responsabilidades, tanto familiares y laborales.					
PERCEPCIÓN DE RESPONSABILIDAD DE MANUTENCIÓN ECONÓMICA	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
7. Usted cree que, si su pareja ganara lo suficiente, optaría por no trabajar.					
8. Cree que la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.					
9. Considera que en una pareja que está casada o conviva, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar.					
PERCEPCIÓN DE DEMANDAS LABORALES.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
10. Considera que las oficinas y espacios de trabajo en su empresa está diseñada de manera que fomente la colaboración y la interacción entre los trabajadores.					
11. El mobiliario y el entorno físico de su lugar de trabajo contribuyen a crear un ambiente cómodo y agradable.					
12. Considera que la disponibilidad de recursos tecnológicos en su empresa mejora la eficiencia y productividad en su trabajo.					

COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES Y DE GRUPO	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
13. Considera que su actitud es colaboradora y contribuye con el logro de los objetivos.					
14. Siente que su personalidad encaja bien con la de sus compañeros de trabajo, y le facilita la comunicación y colaboración con ellos.					
15. Cree que sus valores están alineados con la cultura y los valores de la empresa en la que trabaja.					
ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
16. Considera que la autoridad y toma de decisiones de la empresa se distribuyen de manera equitativa.					
17. Considera que la estructura de autoridad es clara y comprensible para todos los colaboradores.					
18. Cree que el clima de la empresa fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.					
PROCESOS ORGANIZACIONALES	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
19. Cree que los métodos y procedimientos de su empresa son claros y fáciles de seguir.					
20. Considera que la estructura jerárquica de la empresa facilita la asignación de responsabilidades y la claridad en los roles.					
21. Cree que las políticas de igualdad en su empresa se aplican de manera justa y equitativa a todos los trabajadores, independientemente de su género, etc.					
ESTRUCTURA FÍSICA DE LA EMPRESA	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
22. Considera que las oficinas y espacios de trabajo en su empresa está diseñada de manera que fomente la colaboración y la interacción entre los trabajadores.					
23. El mobiliario y el entorno físico de su lugar de trabajo contribuyen a crear un ambiente cómodo y agradable.					
24. Considera que la disponibilidad de recursos tecnológicos en su empresa mejora la eficiencia y productividad en su trabajo.					

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres : ACOSTA CASHU, CESAR AUGUSTO
- 1.2 Profesión y/o Especialidad : ECONOMISTA
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación : ENCUESTA DE MEDICIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL AMBIENTE LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DE SERVICIO LOGÍSTICO - CALLAO, 2023.
- 1.4 Autor del instrumento: Ahumada, C. y Valenzuela, F. (2022). *Conflicto Trabajo-Familia, corresponsabilidad familiar y percepción de equidad de género, en funcionarios/as de una institución pública, región del Maule.*

II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulada con lenguaje comprensible.												X	
2. Objetividad	Está adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3. Actualidad	Está adecuado a los objetivos y a las necesidades reales de la investigación												X	
4. Organización	Existe una organización lógica												X	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis												X	
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y /o científicos												X	
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores												X	
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis												X	

10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												X	
-----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- ✓ El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- ✓ El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.


x

IV. PROMEDIO DE VALORACION

Correo: cesar.acosta@upn.edu.pe

Fecha: 17/11/2023

950



Cesar Acosta Cashu

DNI 07580806

VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres : Luis Alberto Floríndez Ávila
- 1.2 Profesión y/o Especialidad : Lic, en Administración y MBA
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación : ENCUESTA DE MEDICIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL AMBIENTE LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DE SERVICIO LOGÍSTICO - CALLAO, 2023.
- 1.4 Autor del instrumento: Ahumada, C. y Valenzuela, F. (2022). *Conflicto Trabajo-Familia, corresponsabilidad familiar y percepción de equidad de género, en funcionarios/as de una institución pública, región del Maule.*

II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulada con lenguaje comprensible.										X			
2. Objetividad	Está adecuado a las leyes y principios científicos										X			
3. Actualidad	Está adecuado a los objetivos y a las necesidades reales de la investigación										X			
4. Organización	Existe una organización lógica										X			
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis										X			
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y /o científicos										X			
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores										X			
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis										X			

10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico											X			
-----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- ✓ El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- ✓ El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

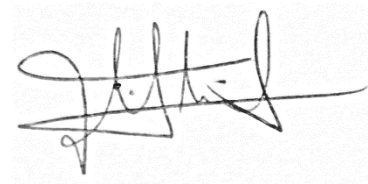
X

IV. PROMEDIO DE VALORACION

Correo: Luis.florindez@upn.edu.pe

Fecha: 20-11-23

850



FIRMA

VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres : **Milton Ricardo Calderon Pizango**
- 1.2 Profesión y/o Especialidad : **Maestro en Gerencia Publica**
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación : ENCUESTA DE MEDICIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL AMBIENTE LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DE SERVICIO LOGÍSTICO - CALLAO, 2022.
- 1.4 Autor del instrumento: Ahumada, C. y Valenzuela, F. (2022). *Conflicto Trabajo-Familia, corresponsabilidad familiar y percepción de equidad de género, en funcionarios/as de una institución pública, región del Maule.*

II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulada con lenguaje comprensible.										X			
2. Objetividad	Está adecuado a las leyes y principios científicos										X			
3. Actualidad	Está adecuado a los objetivos y a las necesidades reales de la investigación										X			
4. Organización	Existe una organización lógica										X			
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis										X			
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos										X			
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores										X			
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis										X			
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico										X			



"La igualdad de género y el ambiente laboral en una
organización de servicio logístico - Callao, 2022".

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- ✓ El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- ✓ El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

X

IV. PROMEDIO DE VALORACION

Correo: milton.calderon@upn.edu.pe

Fecha: 19-10-2023

85



FIRMA

Milton Ricardo Calderon Pizango

DNI 106848582

ANEXO 5. Carta de autorización de la empresa.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS O INFORME DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	
--	---

Yo Manuel José Díaz Corrales, Gerente General, identificado con DNI o CE N°07830359, como representante legal de la empresa/institución: AQP EXPRESS CARGO S.A.C. con R.U.C. N° 20312239117, ubicada en la ciudad del Callao.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN A:

- 1) MARISOL MARLENE FERNANDEZ MACAZANA, con DNI/CE 44648408
- 2) NEFTALÍ VÍCTOR TRUJILLO HUAMANI, con DNI/CE 42876250

Egresado/s de la Carrera profesional o Programa de Posgrado de ADMINISTRACIÓN

Para que se utilice la siguiente información de la empresa: La cantidad, número de empleados, política organizacional de la empresa, incidencias de clima laboral; con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación, Tesis o Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de Bachiller, Maestro, Doctor o Título Profesional.

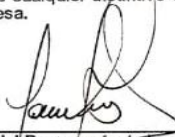
Para su validez, tomar en cuenta los documentos que deberán adjuntar, según los siguientes casos:

- 1) Para el caso de empresas privadas y formalizadas, se deberá adjuntar:
 - La vigencia de Poder o la consulta RUC (con fecha no mayor a 90 días a partir de la fecha del acta de aprobación del asesor en el caso de Tesis y a partir de la solicitud de la carpeta en el caso de Suficiencia Profesional)
 - En el caso de presentar consulta RUC, adjuntar copia del DNI vigente o Ficha Reniec del Representante Legal.
- 2) Para el caso de entidades públicas u organizaciones sin fines de lucro (ONG y similares), se deberá adjuntar:
 - Resolución u otro documento oficial que evidencia que la persona que autoriza es la autoridad competente en ejercicio.
 - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec del representante o autoridad competente en ejercicio.
- 3) Para el caso de personas naturales, personas naturales con negocio, pequeñas y microempresas empresas, se deberá adjuntar:
 - Ficha RUC 10 o 15 o 17 de ser el caso (fuerzas armadas, extranjeros, etc.)
 - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec / Carnet de extranjería del representante Legal.


Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.

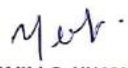
Lima, 28 de Setiembre del 2023


 Firma del Representante Legal o Autoridad
 DNI o CE: 07830359

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


**FERNANDEZ MACAZANA
MARISOL MARLENE**

DNI 44648408


**TRUJILLO HUAMANI
NEFTALÍ VÍCTOR**

DNI 42876250

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	08	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	12/01/2023				

Anexo 6: Estadística descriptiva de los ítems del cuestionario

Tabla 22

Considera que tiene tiempo libre durante la semana.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	13	9,0	9,0	13,8
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	13,8	13,8	27,6
	De acuerdo	95	65,5	65,5	93,1
	Muy de acuerdo	10	6,9	6,9	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos, del 100% de encuestados el 65.52% está de acuerdo que tiene tiempo libre durante la semana, 13,79% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 8,97% están en desacuerdo, 6,90% están muy de acuerdo y 4,83% señalaron que están muy en desacuerdo.

Tabla 23

De ese tiempo libre, gran parte lo dedica a su familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	12	8,3	8,3	11,7
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	13,8	13,8	25,5
	De acuerdo	97	66,9	66,9	92,4
	Muy de acuerdo	11	7,6	7,6	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del 100% de encuestados, 66.90% está de acuerdo de que su tiempo libre lo dedica a su familia, 13,79% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, 8,28% están en desacuerdo, 7,59% están muy de acuerdo y sólo el 3,45% está muy en desacuerdo.

Tabla 24

De ese tiempo libre, gran parte lo dedica para Usted mismo (aparte de estar en familia)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	7	4,8	4,8	4,8
En desacuerdo	47	32,4	32,4	37,2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	10,3	10,3	47,6
De acuerdo	66	45,5	45,5	93,1
Muy de acuerdo	10	6,9	6,9	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo a los resultados, 45,5% de los encuestados están de acuerdo que de su tiempo libre gran parte lo dedica para sí mismo aparte de estar en su familia, 32,4% indicaron que están en desacuerdo, 10,3% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6,9% está muy de acuerdo y 4,8% están muy en desacuerdo.

Tabla 25

Considera que la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	36	24,8	24,8	24,8
En desacuerdo	94	64,8	64,8	89,7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	6,9	6,9	96,6
De acuerdo	4	2,8	2,8	99,3
Muy de acuerdo	1	,7	,7	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del total de encuestados, 64,8% está en desacuerdo que la responsabilidad de cuidar a la casa y los niños es siempre de la mujer; 24,8% está muy en desacuerdo; 6,9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2,8% está de acuerdo; y 0,7% está muy de acuerdo.

Tabla 26

Cree que el tiempo que dedica a su trabajo, le impide participar de manera igualitaria en responsabilidades y actividades de su hogar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	3	2,1	2,1	2,1
En desacuerdo	43	29,7	29,7	31,7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	23	15,9	15,9	47,6
De acuerdo	66	45,5	45,5	93,1
Muy de acuerdo	10	6,9	6,9	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo a las respuestas de los encuestados, 45,5% está de acuerdo que el tiempo que dedica a su trabajo le impide participar de manera igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar; 29,7% está en desacuerdo; 15,9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 6,9% está muy de acuerdo; y 2,1% está muy en desacuerdo.

Tabla 27

Le resulta difícil cumplir con todas sus responsabilidades, tanto familiares y laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	7	4,8	4,8	4,8
En desacuerdo	29	20,0	20,0	24,8
Ni de acuerdo ni desacuerdo	47	32,4	32,4	57,2
De acuerdo	56	38,6	38,6	95,9
Muy de acuerdo	6	4,1	4,1	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del total de encuestados, 38,62% está de acuerdo que le resulta difícil cumplir con todas sus responsabilidades tanto familiares y laborales; 32,41% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; 20% están en desacuerdo; 4,83% están muy en desacuerdo; y, 4,14% indicaron que están muy de acuerdo.

Tabla 28

Usted cree que, si su pareja ganara lo suficiente, optaría por no trabajar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	22	15,2	15,2	15,2
En desacuerdo	75	51,7	51,7	66,9
Ni de acuerdo ni desacuerdo	34	23,4	23,4	90,3
De acuerdo	8	5,5	5,5	95,9
Muy de acuerdo	6	4,1	4,1	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del 100% de encuestados; 51,72% está en desacuerdo que si su pareja ganara lo suficiente, optaría por no trabajar; 23,45% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 15,7% está muy en desacuerdo; 5,52% está de acuerdo; y, sólo el 4,14% esta muy de acuerdo.

Tabla 29

Cree que la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	49	33,8	33,8	33,8
	En desacuerdo	71	49,0	49,0	82,8
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	8,3	8,3	91,0
	De acuerdo	8	5,5	5,5	96,6
	Muy de acuerdo	5	3,4	3,4	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo al 100% de encuestados, el 49 % está en desacuerdo que la responsabilidad de mantener económicamente a la familia es siempre del hombre; 33,8% está muy en desacuerdo; 8,3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5,5% está de acuerdo; y 3,4% muy de acuerdo.

Tabla 30

Considera que en una pareja que está casada o conviva, es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	2,1	2,1	2,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	5,5	5,5	7,6
	De acuerdo	70	48,3	48,3	55,9
	Muy de acuerdo	64	44,1	44,1	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos; 48,3% está de acuerdo que una pareja que esta cada o conviva es importante que ambos puedan trabajar y contribuir al ingreso económico del hogar; 44,1% está muy de acuerdo; 5,5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; y, 2,1% está en desacuerdo.

Tabla 31

Le resulta difícil cumplir con todas las responsabilidades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	12	8,3	8,3	8,3
	En desacuerdo	52	35,9	35,9	44,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	27	18,6	18,6	62,8
	De acuerdo	50	34,5	34,5	97,2
	Muy de acuerdo	4	2,8	2,8	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del 100% de encuestados; 35,9% está en desacuerdo que le resulta difícil cumplir con todas las responsabilidades laborales; 34,5% está de acuerdo; 18,6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 8,3% está muy en desacuerdo; y, 2,8% está muy en de acuerdo.

Tabla 32

Considera que las oportunidades y el trabajo es equitativo para ambos géneros, en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	2,8	2,8	2,8
	En desacuerdo	14	9,7	9,7	12,4
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	11,7	11,7	24,1
	De acuerdo	90	62,1	62,1	86,2
	Muy de acuerdo	20	13,8	13,8	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del total de encuestados; 62,1% está de acuerdo en que las oportunidades y el trabajo es equitativo para ambos géneros en la empresa; 13,8% está muy de acuerdo; 11,7% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 9,7% está en desacuerdo; y 2,8% está muy en desacuerdo.

Tabla 33

Las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición en su trabajo que los hombres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	22	15,2	15,2	15,2
	En desacuerdo	68	46,9	46,9	62,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	36	24,8	24,8	86,9
	De acuerdo	15	10,3	10,3	97,2
	Muy de acuerdo	4	2,8	2,8	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del total de encuestados; 46,9% está en desacuerdo que las mujeres tienen menos posibilidades de alcanzar una buena posición en su trabajo que los hombres; 24,8% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 15,2% está muy en desacuerdo; 10,3% está de acuerdo; y 2,8% está muy de acuerdo.

Tabla 34

Considera que su actitud es colaboradora y contribuye con el logro de los objetivos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	1	,7	,7	,7
En desacuerdo	1	,7	,7	1,4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	6,9	6,9	8,3
De acuerdo	102	70,3	70,3	78,6
Muy de acuerdo	31	21,4	21,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del 100% de encuestados; el 70,3% está de acuerdo que su actitud es colaboradora y contribuye con el logro de los objetivos; 21,4% está muy de acuerdo; 6,9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; y 0,7% coinciden en que están en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Tabla 35

Siente que su personalidad encaja bien con la de sus compañeros de trabajo, y le facilita la comunicación y colaboración con ellos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	3	2,1	2,1	3,4
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	11	7,6	7,6	11,0
	De acuerdo	65	44,8	44,8	55,9
	Muy de acuerdo	64	44,1	44,1	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos; 44,83% esta de acuerdo en que su personalidad encaja bien con la de sus compañeros de trabajo y le facilita la comunicación y colaboración con ellos, 44,83% está de acuerdo; 7,59% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2,07% está en desacuerdo; y, 1,38% está muy en desacuerdo.

Tabla 36

Cree que sus valores están alineados con la cultura y los valores de la empresa en la que trabaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	2,8	2,8	2,8
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	11,7	11,7	14,5
	De acuerdo	58	40,0	40,0	54,5
	Muy de acuerdo	66	45,5	45,5	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos, del 100% de encuestados el 45,5% está muy de acuerdo de que sus valores están alineados con la cultura y los valores de la empresa en la que trabaja; 40% está de acuerdo; 11,7% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; y, 2,8% está en desacuerdo.

Tabla 37

Considera que la autoridad y toma de decisiones de la empresa se distribuyen de manera equitativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	10	6,9	6,9	10,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	14,5	14,5	24,8
	De acuerdo	94	64,8	64,8	89,7
	Muy de acuerdo	15	10,3	10,3	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del total de encuestados, el 64,8% está de acuerdo en que la autoridad y la toma de decisiones de la empresa se distribuyen de manera equitativa; 14,5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 10,3% está muy de acuerdo; 6,9% está en desacuerdo; y, 3,4% está muy en desacuerdo.

Tabla 38

Considera que la estructura de autoridad es clara y comprensible para todos los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	6	4,1	4,1	5,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	14,5	14,5	20,0
	De acuerdo	100	69,0	69,0	89,0
	Muy de acuerdo	16	11,0	11,0	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del total de encuestados; 69% está de acuerdo que la estructura de la autoridad es clara y comprensible para todos los colaboradores; 14,5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 11,0% está muy de acuerdo; 4,1% está en desacuerdo y sólo el 1,4% está muy en desacuerdo.

Tabla 39

Cree que el clima de la empresa fomenta la colaboración y el trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	2,1	2,1	2,1
	En desacuerdo	3	2,1	2,1	4,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	11,7	11,7	15,9
	De acuerdo	62	42,8	42,8	58,6
	Muy de acuerdo	60	41,4	41,4	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del total de encuestados; 42,8% de los encuestados está de acuerdo que el clima de la empresa fomenta la colaboración y el trabajo en equipo; 41,4% está muy de acuerdo; 11,7% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; y 2,1% coinciden en que están de acuerdo y en desacuerdo.

Tabla 40

Cree que los métodos y procedimientos de su empresa son claros y fáciles de seguir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	En desacuerdo	6	4,1	4,1	4,8
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	14,5	14,5	19,3
	De acuerdo	103	71,0	71,0	90,3
	Muy de acuerdo	14	9,7	9,7	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos; 71,0% está de acuerdo que los métodos y procedimientos de su empresa son claros y fáciles de seguir; 14,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; 9,7% está muy de acuerdo; 4,1% está en desacuerdo; y, sólo el 0,69% está muy en desacuerdo.

Tabla 41

Considera que la estructura jerárquica de la empresa facilita la asignación de responsabilidades y la claridad en los roles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	1	,7	,7	,7
En desacuerdo	3	2,1	2,1	2,8
Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	11,7	11,7	14,5
De acuerdo	74	51,0	51,0	65,5
Muy de acuerdo	50	34,5	34,5	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos; el 51,0% está de acuerdo en que la estructura de la empresa facilita la asignación de responsabilidades y la claridad en los roles; 34,5% está muy de acuerdo; 11,7% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2,1% está en desacuerdo; y 0,7% está muy en desacuerdo.

Tabla 42

Cree que las políticas de igualdad en su empresa se aplican de manera justa y equitativa a todos los trabajadores, independientemente de su género, etc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	5,5	5,5	5,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	24	16,6	16,6	22,1
	De acuerdo	95	65,5	65,5	87,6
	Muy de acuerdo	18	12,4	12,4	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos; 65,5% está de acuerdo que las políticas de igualdad en su empresa se aplican de manera justa y equitativa a todos los trabajadores, independientemente de su género; 16,6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 12,4% está muy de acuerdo; y, 5,5% está en desacuerdo.

Tabla 43

Considera que las oficinas y espacios de trabajo en su empresa está diseñada de manera que fomente la colaboración y la interacción entre los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	4	2,8	2,8	4,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	11,7	11,7	15,9
	De acuerdo	68	46,9	46,9	62,8
	Muy de acuerdo	54	37,2	37,2	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

De acuerdo a los resultados obtenidos; 46,9% está de acuerdo que las oficinas y espacios de trabajo en su empresa esta diseñada de manera que fomente la colaboración y la interacción entre los trabajadores; 37,2% está muy de acuerdo; 11,7% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2,8% está en desacuerdo; y, 1,4% está muy en desacuerdo.

Tabla 44

El mobiliario y el entorno físico de su lugar de trabajo contribuyen a crear un ambiente cómodo y agradable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	4	2,8	2,8	4,1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	10,3	10,3	14,5
De acuerdo	104	71,7	71,7	86,2
Muy de acuerdo	20	13,8	13,8	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Nota: Elaborado en SPSS v.25, obtenido de las respuestas del cuestionario.

Del total de encuestados; 71,7% está de acuerdo que el mobiliario y el entorno físico de su lugar de trabajo contribuyen a crear un ambiente cómodo y agradable; 13,8% está muy de acuerdo; 10,3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2,8% está en desacuerdo; y, el 1,4% está muy en desacuerdo.

ANEXO 6. IMAGEN DE DATOS DEL SPSS

α1 P1	α2 P2	α3 P3	α4 P4	α5 P5	α6 P6	α7 P7	α8 P8	α9 P9	α10 P10	α11 P11	α12 P12	Percepci n_de_dis ponibili	Percepci n_de_Ha ponibili	Percepci n_de_ma nutrici	Percepci n_de_dis mandos_I	IGUALDA D_DE_G ENERO	α13	α14	α15	α16	α17
4	2	3	1	3	3	4	2	5	3	4	4	9	7	11	11	38	4	4	4	5	5
1	1	1	1	4	1	2	2	4	1	4	1	3	6	8	6	23	5	5	5	4	4
5	4	2	1	5	1	1	1	5	1	1	1	11	7	7	3	28	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	3	2	5	4	4	1	12	10	10	9	41	4	4	4	4	4
2	4	4	2	5	4	4	3	5	3	2	2	10	11	12	7	40	5	5	5	2	4
4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	2	10	7	8	9	34	4	4	3	4	4
3	5	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	11	9	10	12	42	4	4	4	4	4
4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	5	1	10	6	8	8	32	4	4	2	4	4
4	3	4	1	1	1	1	1	5	1	5	1	11	3	7	7	28	5	5	5	5	5
3	4	3	1	3	5	3	1	5	2	4	1	10	9	9	7	35	5	5	5	5	5
2	4	4	1	1	2	5	1	5	1	5	1	12	4	11	7	34	5	5	5	4	4
2	4	3	1	2	1	1	1	5	1	5	1	9	4	7	7	27	5	4	4	2	3
5	5	5	2	4	2	1	3	4	3	1	2	15	8	8	6	37	5	5	5	2	5
3	4	4	1	4	3	1	1	5	3	5	1	11	8	7	9	35	5	5	5	5	5
4	4	4	2	2	2	2	2	5	3	5	2	12	6	9	10	37	4	4	4	4	4
5	4	4	2	2	3	3	2	4	4	3	2	13	7	9	9	38	4	4	4	4	4
4	1	4	2	5	4	5	1	5	2	4	2	9	11	11	8	39	4	5	3	2	3
4	5	5	4	4	4	1	4	4	1	2	4	14	12	9	7	42	5	4	5	5	5
3	4	3	2	3	3	3	4	5	2	4	2	10	8	12	8	38	4	4	4	4	3
4	4	4	5	2	2	2	5	5	1	5	4	12	9	12	10	43	5	5	4	4	4
3	3	4	2	3	2	1	1	5	1	4	2	10	7	7	7	31	4	4	5	4	4
3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	11	8	8	8	35	4	4	4	4	4
1	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	1	9	7	12	5	33	3	3	3	3	3
4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	11	8	9	9	37	4	3	3	2	3
4	4	4	2	4	2	2	2	5	2	5	2	12	8	9	9	38	5	5	5	3	2
4	4	4	3	4	2	1	4	5	2	4	2	12	9	10	8	39	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	12	6	8	8	34	4	4	4	4	4
4	5	4	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	13	5	7	8	33	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2	1	5	4	2	4	2	12	6	10	8	36	4	4	4	3	4
3	4	3	1	2	2	1	1	5	2	3	1	10	5	7	6	28	5	4	2	1	3
4	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	2	12	9	8	10	39	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	1	5	5	3	2	3	1	12	7	13	6	38	5	4	3	3	4
4	5	2	2	4	3	2	2	5	3	4	2	11	9	9	9	38	4	5	5	2	3
4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	8	10	8	9	35	4	4	4	4	4
5	5	4	2	2	3	2	2	5	2	2	2	14	7	9	6	38	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	13	11	10	9	43	4	4	3	4	4
4	4	4	2	2	4	2	2	5	2	4	2	12	8	9	8	37	5	5	5	4	4