

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Tesis

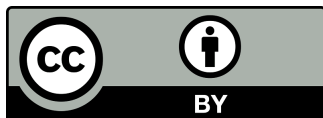
**Equidad de género y satisfacción laboral en
trabajadores de un establecimiento de salud de Lima
Metropolitana**

**Olger Michel Ortega Bances
Patricia Esther Quispe Collque**

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Pública

Lima, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

ANEXO 6**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

A : Mg. Jaime Sobrados Tapia
Director Académico de la Escuela de Posgrado

DE : **Dr. Aldo Aguayo Melendez**
Asesor del Trabajo de Investigación

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación

FECHA : 24 de noviembre de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación/Tesis/Artículo Científico titulado **EQUIDAD DE GÉNERO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE LIMA METROPOLITANA** perteneciente a **Bach. ORTEGA BANCES, OLGER y Bach. QUISPE COLLQUE, PATRICIA ESTHER**, de la **MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**; se procedió con el análisis del documento mediante la herramienta "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software, cuyo resultado es **12 %** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados con plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

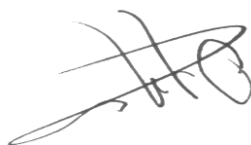
- Filtro de exclusión de bibliografía Sí ☒ NO ☐
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Máximo n° de palabras excluidas: < 40) Sí ☒ NO ☐
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante Sí ☒ NO ☐

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citados) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. Aldo Aguayo Melendez
DNI: 24006365

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, ORTEGA BANCES OLGER MICHEL, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 42227065, de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado "**EQUIDAD DE GÉNERO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE LIMA METROPOLITANA**", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 11 de diciembre de 2023



Olger Michel Ortega Bances
DNI N° 42227065



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

EQUIDAD DE GÉNERO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE LIMA METROPOLITANA

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	4%
2	hdl.handle.net Internet Source	4%
3	1library.co Internet Source	1%
4	repositorio.continental.edu.pe Internet Source	1%
5	Submitted to Universidad Continental Student Paper	<1%
6	Submitted to Universidad Católica de Santa María Student Paper	<1%
7	laccei.org Internet Source	<1%
8	repositorio.urp.edu.pe Internet Source	<1%

9

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

10

jurnal.unikal.ac.id

Internet Source

<1 %

11

repositorio.uss.edu.pe

Internet Source

<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 40 words

Exclude bibliography

On

Asesor

Dr. Aldo Aguayo Meléndez

Agradecimiento

Expresamos nuestro agradecimiento a la Universidad Continental y a los docentes que nos brindaron las herramientas necesarias para llevar a cabo nuestra investigación.

Asi mismo expresamos nuestra gratitud con la institución SISOL sede Los Olivos por permitirnos ejecutar la investigación en el establecimiento de salud y a sus trabajadores por su participación.

Dedicatoria

Dedicamos esta investigación a nuestra familia por su apoyo incondicional y su paciencia.

A nuestros hijos porque son nuestra inspiración para continuar desarrollándonos profesionalmente y porque su presencia era suficiente para volver a empezar cuando pensábamos que no lo lograríamos.

Índice

Asesor	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	xi
Capítulo I.....	12
Planteamiento del estudio	12
1.1. Planteamiento y formulación del problema	12
1.1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.1.2. Formulación del problema.....	15
1.2. Determinación de objetivos.....	16
1.2.1. Objetivo general	16
1.2.2. Objetivos específicos	17
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	18
1.3.1. Justificación teórica	18
1.3.2. Justificación Social	18
1.4. Limitaciones de la presente investigación.....	19
Capítulo II.....	20
Marco teórico.....	20
2.1. Antecedentes del problema	20
Antecedentes internacionales.....	23
Antecedentes nacionales.....	38
2.2. Bases teóricas	39
2.2.1. Teoría	39
2.2.2. Equidad de género	40
2.2.3. Satisfacción laboral	43
2.2.4. Dimensiones para valorar la satisfacción laboral	44
2.3. Definición de términos básicos	46

Capítulo III	48
Hipótesis y variables	48
3.1. Hipótesis	48
3.1.1. Hipótesis general.....	48
3.1.2. Hipótesis específicas.....	48
3.2. Operacionalización de variables	49
3.2.1. Variable (v1): Equidad de género	49
3.2.2. Variable (v2): Satisfacción laboral	49
3.3. Matriz de operacionalización de variables	50
Capítulo IV.....	52
Metodología del estudio	52
4.1. Enfoque, tipo y alcance de la investigación	52
4.1.1. Enfoque.....	52
4.1.2. Tipo y alcance	52
4.2. Diseño de la investigación : no experimental transversal	53
4.3. Población y muestra	54
4.3.1. Población	54
4.3.2. Muestra	54
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
4.4.1. Técnicas e instrumentos.....	55
4.4.2. Validez y confiabilidad	58
4.4.3. Procedimiento de recolección de datos.....	60
4.5. Técnicas de análisis de datos	61
Capítulo V.....	62
Resultados	62
5.1. Resultados y análisis	62
5.2. Discusión de resultados.....	75
5.3. Conclusión general	77
Conclusiones.....	78
Recomendaciones.....	80
Referencias	81
Anexos	90

Índice de Tablas

Tabla 1 Variables	50
Tabla 2 Características de la muestra censal	54
Tabla 3 Ficha Técnica 1	56
Tabla 4 Ficha Técnica 2	57
Tabla 5 Valoración por expertos	58
Tabla 6 Confiabilidad del instrumento para la V1	59
Tabla 7 Confiabilidad del instrumento para la V2	59
Tabla 8 Características sociodemográficas	62
Tabla 9 Distribución de las frecuencias de condiciones físicas o materiales por niveles	63
Tabla 10 Distribución de las frecuencias de Políticas Administrativas por niveles	64
Tabla 11 Distribución de las frecuencias de Relaciones Sociales por niveles ...	65
Tabla 12 Distribución de las frecuencias de Desempeño de tareas por niveles .	66
Tabla 13 Nivel de equidad de la dimensión Distribución Laboral	68
Tabla 14 Nivel de equidad de la dimensión Respeto Laboral	69
Tabla 15 Distribución de los niveles de equidad de género según sexo	70
Tabla 16 Valoración de la normalidad	71
Tabla 17 Prueba de asociación para Satisfacción laboral y Equidad de género .	72
Tabla 18 Prueba de asociación para dimensiones	73
Tabla 19 Matriz de consistencia	90
Tabla 20 Operacionalización de variables	96

Índice de Figuras

Figura 1 Distribución de las frecuencias de Beneficios Laborales por niveles ...	64
Figura 2 Distribución de las frecuencias de Desarrollo personal por niveles	66
Figura 3 Distribución por Niveles de la Relación con la autoridad.....	67
Figura 4 Distribución de los niveles de satisfacción laboral según sexo	68
Figura 5 Nivel de equidad de la dimensión Toma de Decisiones	70

Resumen

La presente investigación se plantea como objetivo determinar el nivel de relación entre la equidad de género y satisfacción laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Lima Metropolitana durante el 2024, para ello se ejecuta un enfoque cuantitativo, básico, los alcances son correlacionales y de diseño no experimental transeccional. Para la ejecución se encuestó a 120 trabajadores pertenecientes a SISOL sede Los Olivos que conformaron la muestra censal y a los que se les aplicó el instrumento de recolección de datos que estuvo compuesto de Escala de satisfacción laboral de 36 ítems y el Inventario de Inventario «Igualdad de oportunidad laboral en los géneros de 20 ítems. Así mismo, el análisis de datos se realizó con el programa SPSS 24 y para determinar asociación se utilizó el rho de Spearman como prueba no paramétrica con lo cual se realizó la constatación de hipótesis. En consecuencia, los resultados obtenidos fueron satisfacción laboral regular en 66,7% y equidad de género promedio en 55,8%; la asociación significativa de satisfacción laboral y equidad de género ($p < 0,05$ y $r_s: 0,188$), además también se encontró asociación significativa ($p < 0,05$) de la equidad de género con las condiciones físicas ($r_s: 0,26$), desempeño de tareas ($r_s: 0,185$), y relación con la autoridad ($r_s: 0,389$). Como conclusión se tiene que la equidad de género y la satisfacción laboral tienen una correlación significativa positiva débil en trabajadores de un establecimiento de salud de Lima Metropolitana.

Palabras clave: satisfacción laboral, equidad de género, sexismo, brechas de género, discriminación

Abstract

The present investigation aims to determine the level of relationship between gender equity and job satisfaction in workers of a health establishment in Metropolitan Lima during 2024, for this purpose a quantitative, basic approach is executed, the scopes are correlational and non-experimental design, cross-sectional. For the execution, 120 workers belonging to SISOL Los Olivos headquarters were surveyed, who made up the census sample and to whom the data collection instrument was applied, which consisted of a 36-item Job Satisfaction Scale and the Inventory of "Equal Employment Opportunity in Genders" of 20 items. Likewise, the data analysis was carried out with the SPSS 24 program and to determine the association, Spearman's rho was used as a non-parametric test with which the hypothesis was confirmed. Consequently, the results obtained were regular job satisfaction in 66.7% and average gender equity in 55.8%; the significant association between job satisfaction and gender equity ($p < 0.05$ and $r_s: 0.188$), in addition a significant association ($p < 0.05$) was also found between gender equity and physical conditions ($r_s: 0.26$), task performance ($r_s: 0.185$), and relationship with authority ($r_s: 0.389$). In conclusion, it is necessary to have a weak positive significant evaluation in workers of a health establishment in Metropolitan Lima.

Keywords: job satisfaction, gender equity, sexism, gender gaps, discrimination

Introducción

El presente trabajo valora la equidad de género en el ámbito laboral y su relación con la satisfacción laboral, para ello se define a la equidad de género como la perspectiva y las acciones destinadas a lograr igualdad de oportunidad en ambos géneros e incluye dimensiones como distribución laboral y respeto laboral, además toma de decisiones . Asi mismo la satisfacción laboral fue definida como el sentir de las personas respecto al trabajo que desempeñan y va a depender de que sus expectativas estén en concordancia con lo que le ofrece el trabajo. El sector laboral es uno de los que más evidencia inequidad entre los géneros y en Latinoamérica aún queda un largo camino para considerar la paridad entre géneros. Considerando el contexto se requiere que las instituciones valoren la percepción de equidad y su relación con satisfacción laboral, sin embargo en SISOL – Los Olivos no se cuenta con la valoración de estos aspectos.

En consecuencia la investigación se plantea como objetivo determinar el nivel de relación entre la equidad de género y satisfacción laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Lima Metropolitana durante el 2024. Su importancia radica en que identificar los factores en los que no existe equidad, beneficia directamente a las trabajadoras de SISOL Los olivos puesto que permite sentar las bases para diseñar políticas que permitan subsanar dichas inequidades y fortalecer la satisfacción laboral dentro de la institución.

Los principales aportes de la investigación son:

La investigación está compuesta de cinco capítulos: el primer capítulo corresponde al planteamiento del estudio, el capítulo II desarrolla el marco teórico sobre el cual se cimienta la investigación, en el capítulo III se plantean las hipótesis y se describen las variables, a continuación el capítulo IV desarrolla la metodología de estudio, el capítulo V se presentan los resultados y para finalizar se exponen las conclusiones, recomendaciones y anexos de la investigación

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema.

La tendencia mundial es fomentar las condiciones en las que se promueva la equidad de género y con esto cumplir uno de los desafíos globales planteados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que es la igualdad de género. Otras organizaciones internacionales como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización de los Estados Americanos (OEA) y los diferentes ministerios de la mujer de cada país también promueven la equidad de género; sin embargo el objetivo está aún lejos de alcanzarse. A pesar que se considera a la igualdad de género como un derecho fundamental que forma parte de los Derechos Humanos y que permite el crecimiento de las sociedades volviéndolas más productivas y pacíficas, hasta la actualidad no se ha logrado establecer en su totalidad (ONU, 2024). Es así que constantemente se puede encontrar casos en los que no se dan las mismas oportunidades para las mujeres a pesar de su participación cada vez más activa en todos los sectores de la sociedad.

El sector laboral es en uno de los que se hace más visible la inequidad pese a que la igualdad de género promueve el desarrollo de la productividad, evita la mala comunicación e incrementa la insatisfacción laboral (Mendoza et al., 2023). Sin embargo, tradicionalmente no ha existido equidad entre los géneros en el sector laboral puesto que a las mujeres se les exige eficiencia en los trabajos que desempeñan sin considerar la carga de actividades que desarrollan en el hogar; también a las mujeres se les limita el acceso a cargos de poder, hay desigualdad en las remuneraciones, otro ejemplo de la desigualdad se puede

mentar que las mujeres presentan menor posibilidad de poseer terrenos agrícolas en 87% de los estados en los que se tiene datos, en contraste se tiene que la tercera parte de las mujeres que trabaja se dedica a labores agrícolas. Además se tiene que el 60% de las mujeres que trabaja lo hace dentro de un sector informal y que llega a 90% en países en desarrollo (ONU mujeres, 2024).

A nivel internacional existen diversas investigaciones que buscan valorar la equidad de género; al considerar el área laboral se muestra que no se generan las condiciones para que las mujeres trabajen en condiciones equiparables a las de los hombres. Se destaca el aporte de Giacomelli et al., (2024) que muestra que las médicas experimentaron una mayor desigualdad en su centro de labores y menos satisfacción laboral, además de acoso sexual. Es así que el respeto que se debe tener dentro del puesto de trabajo no es equitativo para ambos géneros siendo las mujeres las más perjudicadas.

La influencia del género a nivel profesional en España fue valorada encuestando a oncólogos españoles; encontrándose que las mujeres tuvieron menos oportunidades con respecto a los varones, tuvieron menor representación como jefes de unidad o menos posibilidad continuar con su desarrollo profesional (Elez et al., 2021). En suma se percibe que la inequidad de género se presenta incluso entre profesionales altamente calificados que deberían ser los que más desarrollen propuestas que permitan tanto a mujeres como a varones tener las mismas oportunidades.

A nivel latinoamericano, especialmente en Chile, Jiménez-Figueroa et al. (2023) mostraron que las mujeres se ven en la necesidad de trabajar fuera de casa, pero debe continuar con sus labores domésticas lo que ocasiona un conflicto trabajo-familia y esto influye en la percepción de equidad. Es decir que el rol que cumple la mujer, en muchas ocasiones, por necesidad más que por deseo, genera agotamiento y limita a las mujeres a desempeñarse sólo a la actividad laboral.

Por otra parte, se debe diseñar acciones para fomentar la equidad de género puesto que los resultados obtenidos del sector salud de Argentina muestran que a pesar de que hay una mayor frecuencia de mujeres, con más edad promedio que los varones y mayor nivel educativo; las mujeres no cuentan con más privilegios (Elorza y Tortul, 2023). Además en el sector salud es habitual que las diferencias entre géneros se presenten no solo económicamente sino que también se refleja en la discriminación que tienen los pacientes que suelen considerar a los varones como los profesionales con mayor autoridad.

En el Perú, la inequidad en el sector laboral es un problema diario para las mujeres pese a que el Estado ha procurado fomentar la equidad de género, por ello se publica la Ley 28983 (2007) en la que se señala que el Estado promueve y garantiza la igualdad para varones y mujeres; además de tomar medidas que favorezcan la igualdad. Sin embargo, esto no garantiza la equidad y se evidencia porque las mujeres tienen una remuneración menor a la que perciben los varones. Se logra mejorar la diferencia si se ajusta según el nivel educativo; sin embargo no llega a ser igual y durante la pandemia por COVID – 19 estas diferencias se incrementaron (Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI, 2022). Además las mujeres debido a las demandas que tienen con las actividades del hogar y cuidado de los hijos requieren trabajos de medio tiempo o llegan a trabajar en el sector informal. También se puede prescindir de contratar mujeres en edad fértil para evitar brindar beneficios laborales por maternidad o tiempo de lactancia.

En Trujillo, Mendoza et al.(2023) encontraron que la equidad de género tenía una relación directa significativa con la satisfacción en el trabajo y con todas las dimensiones que la conformaban y sugiere que para mejorar la equidad de género se debe tener un horario flexible sobre todo en el periodo de maternidad. Al no cumplir con condiciones de equidad se estaría condenando a las mujeres a estar constantemente insatisfechas laboralmente. A pesar de los beneficios descritos de la equidad de género, aún persisten condiciones que frenan conseguir

igualdad entre géneros siendo uno de los factores que no se considere a las mujeres gestantes o en periodo de lactancia. Como resultado de lo descrito, las mujeres pueden verse obligadas a no trabajar originando impactos negativos a su economía como una de las consecuencias.

A nivel institucional, la investigación busca determinar la relación entre la satisfacción laboral y la de equidad de género en el personal de SISOL de Los Olivos. Actualmente no se cuenta con investigaciones previas en la institución; sin embargo, se ha logrado evidenciar que las principales autoridades de la institución corresponden al género masculino por lo que se debe valorar que tanto consideran las mujeres ser partícipes de las decisiones; en cuanto al respeto dentro de la institución, no se tiene un registro de incidentes entre trabajadores, pero se debe indagar la percepción que se tiene al respecto. Además la distribución de horarios es complicado de realizar porque en el caso de las mujeres, ellas prefieren horarios que les permita cumplir con sus responsabilidades en el hogar o participar de las actividades escolares de sus hijos, pero al tener un número de horas que cumplir tienen que asumir dichos turnos lo cual les puede generar insatisfacción laboral. Finalmente por la valoración que se tiene a nivel nacional y la importancia de valorar la equidad de género y la satisfacción laboral se realizará esta investigación.

1.1.2. Formulación del problema

A. Problema general

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la equidad de género y satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?

B. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la distribución laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?

- ¿Cuál es la relación entre el respeto laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la equidad de género y las condiciones físicas o materiales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la equidad de género y los beneficios laborales y/o remunerativos en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la equidad de género y las políticas administrativas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la equidad de género y las relaciones sociales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la equidad de género y el desarrollo personal en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la equidad de género y el desempeño de tareas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la equidad de género y la relación con la autoridad en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

- Analizar el nivel de relación entre la equidad de género y satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la distribución laboral y la satisfacción laboral en las trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024
- Determinar la relación entre el respeto laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024
- Identificar la relación entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024
- Determinar la relación entre la equidad de género y las condiciones físicas o materiales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024
- Determinar la relación entre la equidad de género y los beneficios laborales y/o remunerativos en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024
- Determinar relación entre la equidad de género y las políticas administrativas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024
- Identificar relación entre la equidad de género y las relaciones sociales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024
- Establecer la relación entre la equidad de género y el desarrollo personal en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024
- Determinar la relación entre la equidad de género y el desempeño de tareas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024

- Establecer la relación entre la equidad de género y la relación con la autoridad en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024

1.3. Justificación e importancia del estudio

1.3.1. Justificación teórica

La presente investigación tiene una justificación teórica basada en la Teoría Bifactorial Frederick Herzberg (1959), citado en Thai et al. (2024), que propone que la satisfacción laboral está compuesta de dos factores: los extrínsecos los cuales están relacionados con las condiciones del trabajo y los intrínsecos que guardan relación con la persona, sus logros. Además se usa la teoría de Adams (1963), citado en Palomo y Sánchez (2024), sobre la equidad laboral que permite explicar su relación con la satisfacción laboral y menciona que cuando se presentan situaciones en las que no hay equidad se va a generar una disminución progresiva de la satisfacción. En base a estas teorías, en esta investigación se considera que las dos variables están relacionadas y que las mujeres van a tener menor satisfacción en el trabajo porque son las más perjudicadas por la inequidad.

1.3.2. Justificación Social

Asimismo, desde un punto de vista social, identificar los factores en los que no existe equidad, beneficiará directamente a las trabajadoras de SISOL Los Olivos puesto que permite sentar las bases para diseñar políticas que permitan subsanar dichas inequidades dentro de la institución y fortalecer las dimensiones de la equidad como en la toma de decisiones hacer partícipe a una representante mujer para expresar su opinión, también se debe fortalecer el respeto entre todos los trabajadores. En el caso de la satisfacción laboral, las acciones más inmediatas podrían modificar las condiciones físicas como infraestructura o mobiliario, también se puede fortalecer las relaciones sociales. Todo las acciones a ejecutar van a depender de los resultados que se obtengan al aplicar los cuestionarios . Además de forma indirecta se beneficia la institución porque al incrementar la satisfacción también se

favorece el rendimiento del trabajador, disminuye el ausentismo y las renunciaciones

1.4. Limitaciones de la presente investigación

Durante el desarrollo de la presente investigación, se determinaron algunas limitaciones que podrían influir durante el desarrollo de esta. En primer lugar, la falta de investigaciones previas en los que se relacione las dos variables propuestas de estudio; la mayoría de los estudios realiza investigaciones de estas variables de forma independiente. Como segunda limitación se tiene la poca experiencia de los investigadores para la ejecución de la investigación lo que puede influir en la rigurosidad durante la selección de la muestra y análisis de los resultados. Por último, la disponibilidad, cooperación y sinceridad de los trabajadores durante la aplicación del instrumento, puesto que pueden considerar que sus respuestas podrían condicionar sus condiciones de trabajo.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema

Se encontraron 24 estudios de enfoque cuantitativo, siendo todos ellos de asociación de variables con la equidad de género y factores que influyen en la satisfacción laboral (Mendoza et al., 2022; Giacomelli et al., 2024; Morando, 2023; Poghosyan et al., 2022; Noor et al., 2024; Parini et al., 2023; Shim y Park, 2023; Maawadh et al., 2023; Santos et al., 2023; Stelmokienė et al., 2023; Frutos et al., 2022; Mayya et al., 2020; Yang y Jeong, 2020; Denend et al., 2020; Hennein et al., 2023; Zeitzberger et al., 2022; Boada, 2019; Chávez y Ronso 2021; Mwalyagile et al., 2024; Rebelo et al., 2024; Jiménez et al., 2020; Thompson et al., 2024; Kim et al., 2024; Elez et al., 2021). Del mismo modo, se localizaron tres investigaciones cualitativas dos de alcance exploratorio para percepciones y poder identificar nuevos problemas (Yalamanchi, 2024; Gjellestad et al., 2024) y otro una revisión sistemática (Obianuju y Diyenaan, 2019). Finalmente, se ubicó cuatro estudios mixtos (Sjølie et al., 2023; Sánchez et al., 2024; Chambon et al., 2024; Insunza et al., 2024).

Durante la realización de estos estudios mediante la aplicación de ciertos instrumentos para la obtención de los resultados. Por ello, en 27 investigaciones se emplearon cuestionarios para categorizar la variable satisfacción laboral y delimitar la percepción de equidad de género (Giacomelli et al., 2024; Morando, 2023; Poghosyan et al., 2022; Noor et al., 2024; Parini et al., 2023; Shim y Park, 2023; Maawadh et al., 2023; Santos et al., 2023; Stelmokienė et al., 2023; Frutos et al., 2022; Mayya et al., 2020; Yang y Jeong, 2020; Denend et al., 2020; Hennein et al., 2023; Zeitzberger et al., 2022; Mendoza et al., 2023; Boada, 2019; Sjølie et al., 2023; Mwalyagile et al., 2024; Rebelo et al., 2024; Sánchez et al., 2024; Chambon et al., 2024; Insunza et al., 2024; Jiménez et al., 2020; Thompson et al., 2024; Kim et al., 2024; Elez et al., 2024) . En contraste, en seis trabajos se empleó la entrevista para conocer la opinión de la muestra (Yalamanchi, 2024; Sjølie et al., 2023; Sánchez et al., 2024, Gjellestad et al., 2024; Chambon et al., 2024; Insunza et al.,

2024). También se utilizó la Ficha de análisis en un trabajo (Chávez y Ronso 2021) y finalmente en un estudio, se hizo revisión literaria (Obianuju y Diyenaa, 2019).

En base a los antecedentes revisados se puede apreciar que la mujer se desempeña en diferentes sectores laborales desde actividades del primarias como la pesca o la agricultura hasta actividades intelectuales como participación en la investigación. Dentro de las actividades económicas del sector primario se evidencia diferencias entre varones y mujeres en los que factores sociodemográficos influyen negativamente en la equidad de género, además que no hay reconocimiento de la labor que realizan (Nawalyagile et al., 2024; Chambon et al., 2024).

A pesar de que la sociedad actualmente se orienta a favorecer las condiciones para que las mujeres se desarrollen en el ámbito laboral, las mujeres experimentan mayor percepción de inequidad que los varones (Zeitlberger et al., 2022) una forma en la que se evidencia es por la discriminación que señalan las trabajadoras de salud (Parini et al., 2023; Noor et al., 2024). Adicionalmente las mujeres experimentan menor oportunidad que los varones para su desarrollo profesional, siendo este afectado por prejuicios (Hennein et al., 2023; Denend et al., 2020); así como también existen diferencias en cuanto a la velocidad de aumento de salarios, el cual es mayor para los varones (Yang y Jeong, 2020). Por el contrario cuando existen apoyo de los compañeros de trabajo se percibe un incremento de la equidad de género (Mendoza et al., 2024).

Entre los factores más relacionados con la percepción de inequidad por parte de las mujeres, se encuentra la maternidad y todo lo que implica como las licencias de maternidad, la poca disponibilidad de horario adicional al de la jornada laboral o requerir ausentarse del trabajo por tener responsabilidad en el cuidado de los hijos (Rebelo et al., 2024; Sánchez et al., 2024; Thompson et al., 2024). Otro de los factores importantes a considerar es el poco equilibrio entre las actividades del trabajo y la vida personal ocasionan que no exista equidad de género (Elez et al., 2021). También es importante considerar la normas propias de cada empresa puesto que se encuentra diferencias en la percepción de equidad de género en la empresa pública y la privada (Jiménez et al., 2021).

Por otra parte en las investigaciones se encuentra que la percepción de satisfacción laboral es mayor en los hombres que en las mujeres (Sjølie et al., 2024; Mayya et al., 2020); sin embargo en República Checa se encontró que durante la pandemia hubo una mayor satisfacción en las mujeres (Frutos et al., 2022).

Entre los factores que afectan la satisfacción laboral se tiene los factores dependientes del ambiente de trabajo y la participación en toma de decisiones (Maawadh et al., 2024). De tal forma que uno de los factores que más influye en la satisfacción laboral de las mujeres es la disponibilidad de tiempo por las actividades que debe cumplir; es así que se disminuye la satisfacción laboral entre las mujeres que tienen un mayor desequilibrio entre el trabajo y la vida personal (Zeitlberger et al., 2022; Yalamanchi et al., 2024); es así la insatisfacción se incrementa en situaciones que aumentan este desequilibrio como en el teletrabajo de parejas con hijos en los que la mujer tenía un incremento de las labores domésticas (Santos et al., 2023).

Un ejemplo de lo antes descrito se evidencia en las mujeres trabajadoras del sector salud se encuentra que un horario poco flexible es uno de los factores que influye en una baja satisfacción laboral (Yalamanchi et al., 2024) por ello que los trabajos sin horario nocturno se incrementa el nivel de satisfacción (Kim et al., 2024).

Otro de los factores que afecta negativamente la satisfacción laboral es el sexismo (Morando 2023). Además Las situaciones de acoso sexual son frecuentes para el género femenino; sin embargo el manejo que tienen es principalmente llevado a cabo por las mismas mujeres (Sjølie et al., 2024; Parini et al., 2023).

Finalmente la satisfacción laboral es influenciada de forma positiva por la equidad de género (Shim y Park 2023; Mendoza et al., 2024) puesto que al trabajar en condiciones equitativas se crean las herramientas para que se pueda obtener mejores beneficios salariales, se mejora la relación con la autoridad, se tienen oportunidades de desarrollo y se permite un mejor desempeño de tareas y todo lo descrito corresponde con dimensiones de la satisfacción laboral.

En conclusión, existen múltiples factores que afectan tanto a la equidad de género como a la satisfacción laboral los cuales pueden ser clasificados en varias dimensiones. En el caso de la equidad de género se ve afectado por situaciones

en las que no existe respeto laboral o no se permite a las trabajadoras realizar actividades en las que se tome decisiones o que la distribución de actividades no sea de forma equitativa. De la misma forma la satisfacción laboral requiere que se cumplan tanto condiciones físicas, económicas, administrativas y una buena relación con la autoridad como también aspectos más relacionados con el trabajador como lograr un desarrollo personal.

Antecedentes internacionales

Entre las investigaciones internacionales se tiene la investigación italiana realizadas por Giacomelli et al. (2024) en el que se evaluó la disparidad existente en cirujanos vasculares en relación con el género. Para la investigación se realizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal. El instrumento fue una encuesta nacional anónima con una muestra de 174 participantes. Al finalizar, los resultados obtenidos fueron menor actividad en sala de operaciones para las mujeres (7.3%) que en varones (34.6%), además que entre el género masculino y femenino existe diferencia significativa en relación con la satisfacción laboral ($p < 0.001$), también se evidencia diferencia significativa con la percepción de oportunidades en la profesión (91.7% en varones y 67.9% en mujeres) y una menor percepción de apoyo con las mujeres en el centro de labores. Esta publicación muestra que la inequidad laboral se encuentra presente incluso en profesiones altamente calificadas como las pertenecientes al sector salud y que como consecuencia se produce reducción de oportunidades no sólo laborales sino también de crecimiento académico. Además se señala que dicha inequidad contribuye a alterar la satisfacción laboral lo cual es importante porque se pueden crear condiciones para incrementar la equidad y así incrementar la satisfacción.

Así mismo, en Tanzania se realiza una investigación que busca valorar las diferencias en la participación de la producción agrícola del arroz en relación con el género y determinar los factores que tienen influencia en dichas diferencias para lo cual Mwalyagile et al. (2024) elaboraron una investigación cuantitativa correlacional y no experimental. Para la investigación se determinó una muestra probabilística de 397 agricultores a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que había diferencias estadísticamente significativas en la

producción de arroz ($p < 0,01$), además que factores como el tamaño como la jerarquía del hogar tenían influencia en la participación agrícola, pero que las dimensiones del tamaño de tierra a cultivar generaban una influencia negativa. En base a estos resultados podemos concluir que la participación femenina en las labores productivas esta influenciada por factores sociodemográficos entre los cuales destaca el ámbito familiar. En resumen, en la investigación se muestran que además del género existen otros factores que condicionan las diferencias.

La investigación realizada por Rebelo et al. (2024) plantea como objetivo identificar las percepciones que tienen las mujeres sobre las causas de discriminación laboral para ello diseñaron un trabajo cuantitativo con diseño no experimental, transversal y con un alcance correlacional. Para realizar la recolección de datos se realizó una encuesta por internet a una muestra de 155 mujeres que tuvieran un contrato laboral vigente. Es así que los resultados mostraron que el 63,9% manifiesta haber sentido discriminación en el trabajo y de este grupo el 65,7% refiere tener hijos, otro de los resultados atribuye las causas de la discriminación a tres razones que son estereotipos en cuanto al género, ser madre y no tener disponibilidad para trabajar en horario extra. En base a los resultados encontrados, se puede observar que la maternidad influye negativamente en el desarrollo laboral para las mujeres porque les brinda trabajo adicional que les limita para hacer horario adicional en el trabajo. Como se aprecia en los resultados de este trabajo, una de las condiciones por las cuales se generan condiciones de inequidad y por lo tanto persiste la desigualdad es la maternidad y como esta afecta la disponibilidad de tiempo en la mujer; si consideramos esto las mujeres para lograr avances profesionales tendrían que reducir su labor materna.

En Kenia la investigación realizada por Chambon et al. (2024) aborda otro sector laboral en el que trabajan las mujeres como es la pesca y busca valorar su participación en ella. Para cumplir con el objetivo planteado, los autores diseñaron una investigación no experimental con un enfoque mixto y un alcance correlacional por lo que se usó un instrumento cuantitativo como la encuesta y cualitativo como la entrevista. Es por ello que se la muestra para la encuesta fue de 141 personas de las que se obtuvo como resultados que hay una fuerte división del trabajo entre los pescadores, principalmente en áreas intermareales. Como segundo resultado

se determinó que la pesca de las mujeres va principalmente para la dieta local. Finalmente la labor realizada por la mujer impresiona de menor importancia y productividad. Al realizar la revisión de esta investigación muestra como el acceso a ciertas actividades se ve más afectado para las mujeres, además que su labor no es tan reconocida como la del varón porque no tiene tanta rentabilidad, pero al realizar una mayor profundidad de la investigación se destaca su importancia para el consumo local. De esta investigación podemos evidenciar que en todas las actividades productivas en las que se involucran las mujeres siempre se evidencian diferencias con respecto a los varones, a pesar de su importante participación en ellas.

La investigación cualitativa realizada por Gjellestad et al. (2024) busca explorar las relaciones experimentadas entre la salud de las mujeres y la aportación de las mismas en la vida laboral. Los autores diseñaron un estudio de casos para lo cual evaluaron a 11 profesoras de educación secundaria mediante una entrevista semiestructurada. En consecuencia los resultados del trabajo mostraron que las damas durante el trabajo tienen poco reconocimiento de sus funciones, además de su poca visibilidad en esta área, además de la existencia de conflicto de roles. Como se ve en esta investigación las mujeres forman parte del sector productivo, sin embargo no se las considera importantes por lo cual no se les da el reconocimiento a la función que realizan y no se nota su presencia.

En España, Sánchez López et al. (2024) buscaron explorar las diferencias de género en los centros de investigación en energía y señalar los obstáculos en las carreras de las mujeres para lo cual diseñaron una investigación con un enfoque mixto, alcance correlacional y un diseño no experimental transversal. La investigación utilizó una muestra de 48 personas de las cuales 36 de ellas se les pidió responder una encuesta en línea y a 12 se les realizó una entrevista. En base a esta metodología se obtuvo como resultado que todas las mujeres manifestaron haber tenido licencia por maternidad, pero en los hombres solo la mitad de ellos obtuvo ese tipo de licencia y esto representaba un evento que puede originar desventaja para las mujeres en el ámbito laboral; además se identificó diferencias en los roles de líder puesto que para los varones los liderazgos se dan en empresas privadas y en las mujeres se realiza en el ámbito público. Finalmente se puede

concluir que la maternidad es un evento trascendental para las mujeres, además que las mujeres tienen mayor posibilidad de tener un rol de líder en sectores del estado.

Otra de las investigaciones españolas es la realizada por Insunza et al. (2024) plantea por objetivo identificar como el género puede influir en las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional del personal técnico de seguridad y salud en el trabajo. Para cumplir con dicho objetivo diseñaron una investigación no experimental con un enfoque mixto y usaron como instrumento la entrevista y el cuestionario que fue aplicada a 124 técnicos en el caso del cuestionario y la entrevista se realizó con 6 participantes. Con el diseño descrito se obtuvieron los siguientes resultados: primero no se encontró relación entre el lugar de trabajo y el género, tampoco se encontró relación con las especialidades de los participantes; sin embargo forma parte importante para explicar las oportunidades de promoción como la equidad salarial. Esta investigación muestra que para estos trabajadores no se encontraron diferencias en cuanto a las responsabilidades o funciones de los trabajadores en función al género, pero si influye en beneficios como los salarios o la oportunidad de promoción.

También se cuenta con el trabajo elaborado por Kim et al. (2024) en Corea del Sur y que busca valorar la influencia de diversos factores como los sociodemográficos y los propios del ambiente de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería. En esta investigación se realiza una encuesta vía internet a 2913 enfermeros para realizar una investigación con alcance correlacional. Los resultados mostraron que los factores que influyeron de forma significativa en la satisfacción fueron la edad, tipo de turno y carga de trabajo; además no se observó relación con factores propios de las características del hospital; finalmente la mayor satisfacción se presentó entre enfermeros que percibían poca carga de trabajo, turnos en los que no se incluía la noche y delegaciones claras. En base a estos resultados se aprecia que para el personal de salud como los licenciados de enfermería es importante los turnos laborales porque este tipo de trabajo implica turnos nocturnos que serían los que más van a disminuir la satisfacción. En el sector salud se requiere que los profesionales trabajen en horarios nocturnos en algunos servicios como emergencia, sin embargo estos horarios son los que más

se asociación a insatisfacción laboral por ello que una posible alternativa sería espaciar los mismos.

La investigación australiana realizada por Thompson et al. (2024) tiene por propósito establecer la asociación del sexo y la equidad de género percibida en el personal de cuidados intensivos y otras especialidades de la salud por lo que se realiza una investigación cuantitativa de diseño no experimental y con alcance correlacional. Para la muestra se seleccionó a 478 participantes a los que se les aplicó una encuesta previamente diseñada para la investigación. Finalmente los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas entre los géneros en cuestiones como tener confianza en que su departamento resolvería los problemas de equidad ($p = 0,007$), permitir prácticas flexibles ($p = 0,001$) y tomar licencia no remunerada por responsabilidades de cuidado). En conclusión en esta investigación no se evidencia diferencias entre varones y mujeres con respecto a los beneficios en el trabajo, aunque estos parecen más evidentes para los varones.

Otra investigación italiana es la elaborada por Morando (2023) en la que se valora la presencia del sexismo y su efecto en la satisfacción laboral y el rendimiento. Para ello se diseñó una investigación cuantitativa transversal. Los participantes del estudio fueron obtenidos de forma aleatoria y se incluyó a 402 trabajadoras italianas para posteriormente aplicarles un cuestionario que estaba formado por 6 escalas entre las que se incluía la de satisfacción laboral y la de experiencia con el sexismo. De tal forma se obtiene que el 78% tiene un trabajo a tiempo completo y 61.7% trabajaba en el sector privado; en la relación de variables se encontró que el sexismo hostil disminuye la satisfacción laboral en su interacción con el apoyo organizacional; mientras que el benevolente disminuye la relación positiva entre el compromiso laboral y el apoyo organizacional. También se encontró que entre los más jóvenes se presentaba de forma más frecuente el sexismo benévolo. Esta investigación muestra que a la brecha de género existente se perpetúa por conductas sexistas las cuales no necesariamente tienen que ser hostiles sino que se puede presentar como sexismo benevolente que mediante acciones aparentemente positivas ocasionan consecuencias negativas en las personas que

lo sufren y que la presencia de sexismo hostil va a afectar la satisfacción laboral y su relación con otros componentes.

También se puede hacer mención del trabajo realizado por Poghosyan et al. (2022) en el cual se valora la correspondencia de la profesión y el género con la satisfacción laboral y trabajar en equipo en profesionales de atención primaria en Nueva York. A continuación se realiza una investigación transversal en la cual se procede ejecutar un análisis secundario de datos de encuestas. La muestra evaluada fue 582 participantes que estuvo constituida por médicos y enfermeras practicantes. Además como instrumento se utilizó una encuesta en la que se incluía datos demográficos e ítems de satisfacción laboral y trabajo en equipo. Finalmente obtuvo que la participación en equipo era medio alta, en el grupo de los médicos se presentó mayor satisfacción en las mujeres que en los hombres y para el personal de enfermería sucede lo contrario; es así que la categoría muy satisfecho estuvo presente en 58% de los enfermeros practicantes, en segundo lugar las médicas con una frecuencia de 48%, luego las enfermeras prácticas 41% y finalmente los médicos varones 34%. Al ser estos resultados contrarios a los obtenidos por otras investigaciones en personal de salud, se hace mención del ámbito donde se realiza que es la atención primaria y difiere de las investigaciones en ambientes de atención especializada en la que se evidenciaba diferencias de oportunidades entre varones y mujeres. Por otro lado existían más factores que afectaban la satisfacción como el que los practicantes de enfermería varones ganaban más que las mujeres incluso luego de hacer el ajuste de otras variables. En suma, este artículo muestra que en algunos sectores del sector salud se encuentran resultados de satisfacción contrarios a los que se presentan en otras investigaciones y que se atribuye a que en el caso de los médicos no se percibe la diferencia de oportunidades entre ambos géneros por el ámbito donde se realiza su trabajo que es atención primaria. En el caso de la atención primaria se requiere un mayor trabajo en equipo y no existen muchas especialidades por lo que no se da la competitividad y se desarrolla un ambiente más amigable.

La investigación pakistaní realizada por Noor et al. (2024) tiene por objetivo valorar los factores relacionados con la discriminación de género entre las enfermeras de Pakistán por lo cual se diseñó una investigación con un enfoque cuantitativo. La

recolección de información se realizó mediante encuesta para lo cual se adaptó el cuestionario NAQ-R a una muestra por conveniencia de 14 hospitales lográndose recolectar 707 cuestionarios. Los resultados muestran que las prácticas de discriminación y la injusticia producen frustración y hostilidad entre las enfermeras, el segundo resultado obtenido fue que la hostilidad relacionada con la persona participó de la relación entre la discriminación de género, también se evidenció que un ambiente hostil es el principal motivo para abandonar la institución, otro resultado fue que los factores de hostilidad pueden ocasionar seriamente la reputación de la organización, finalmente se encontró que la pérdida de un empleado experimentado por otro nuevo no justifica los periodos de capacitación a empleados mayores. Esta investigación muestra que las condiciones laborales como un ambiente hostil o clima laboral influyen en la satisfacción por lo cual se debe propiciar ambientes en los que se propició el compañerismo y prácticas de convivencia armoniosa, sobre todo en trabajos en los que el trabajo en equipo resulta indispensable.

El trabajo realizado por Yalamanchi et al. (2024) en Estados Unidos y en el que valoraron las necesidades de género en el área académica de otorrinolaringología. Por ello se realiza una investigación con un enfoque cualitativo a mujeres pertenecientes a un centro académico de atención terciaria. Para la investigación se consideró a 48 mujeres de diferentes áreas. Los resultados muestran que la satisfacción profesional es facilitada por la atención directa con el paciente, tener apoyo de otras mujeres y el cambio a la virtualidad de las reuniones. Por otro lado las barreras para tener satisfacción en el centro laboral fue poca flexibilidad en el horario de trabajo, tener otros compromisos como los del hogar, no tener un líder departamental identificado como mujer, la ausencia de patrocinio dentro de la subespecialidad y finalmente las microagresiones relacionadas con la identidad. Así mismo se señalaron las actividades para mejorar la equidad de género que fueron promover la conciencia sobre las diferencias basadas en el género en el lugar de trabajo, capacitar sobre los prejuicios implícitos y también capacitaciones de liderazgo. La profesión de enfermería es una carrera muy demandante por el contacto directo con el paciente y que requiere de mucha empatía por lo cual su personal debe sentirse satisfecho a nivel laboral para desempeñarse de la forma más conveniente; se puede considerar que el clima laboral es uno de los factores

extrínsecos que influyen en la satisfacción de las enfermeras y por ello es uno de los factores que se debe fortalecer.

En Italia, Parini et al. (2023) realizaron una investigación que tiene por objetivo recolectar información sobre la práctica, formación, satisfacción y discriminación de cirujanas vasculares. Para realizar la investigación se diseñó un cuestionario que incluía 83 ítems el cual fue distribuido de forma electrónica las cirujanas cardiorádica y vasculares. Se valoraron a 222 encuestadas que cumplieron los criterios para participar de la investigación y fueron divididos en 3 categorías que fueron cirujanos de tórax, cardíacos y vasculares. Los resultados encontrados mostraron que las encuestadas participaron en el 33% de las cirugías realizadas pero de las 12 cirugías complejas al mes participan en menos de una; otro resultado fue sólo 7 mujeres de las encuestadas tenía un puesto de liderazgo. También se encontró que las cirujanas manifiestan falta de tutoría y pocas oportunidades en el quirófano. Además de encontrarse un alto porcentaje de discriminación asociado al género y 59% señaló ser víctima de acoso sexual. En esta investigación se aprecia como existen barreras que limitan a las mujeres desempeñar su función, en este caso participar de las cirugías, a pesar de tener las competencias para realizarlas; se suele mencionar el techo de cristal para describir esto.

Para Shim y Park (2023) plantearon una investigación que tiene por objetivo identificar la inequidad de género en enfermería y su influencia en la satisfacción laboral. Por ello el enfoque de la investigación fue cuantitativo con un diseño transversal y descriptivo. Para la muestra se reclutaron participantes de tres ciudades de Corea y se seleccionó a 165 enfermeros a los que se les aplicó cuestionarios validados que valoran la equidad, satisfacción y estima laboral. Entre los resultados se encontró que la edad media fue 33 años, la mayoría tuvo una experiencia de 2 a 10 años, el 60% de los participantes consideró que en su formación hubo un nivel alto de equidad de género hay una relación positiva entre la satisfacción, el orgullo profesional y la equidad de género. Para finalizar se puede destacar la importancia de fomentar la equidad de género desde la etapa de formación puesto que va a influir en forma positiva para que el profesional se sienta orgulloso de su carrera y satisfecho con su elección, además se recalcar que la equidad debe darse para los dos géneros debido a que tradicionalmente enfermería

se ha relacionado con el sexo femenino pero cada vez hay más profesionales varones que deciden seguir esta profesión.

Al considerar otro sector laboral encontramos la investigación realizada por Sjølie et al. (2023) que tienen por objetivo valorar como el género influye en la satisfacción y las experiencias laborales en trabajadoras mujeres del área forestal. Para realizar la investigación se elaboró un trabajo de tipo estudio de caso basándose en el sector forestal noruego con un enfoque mixto. Además el instrumento utilizado para la parte cualitativa fue entrevista que se realizó de forma virtual y con una duración promedio de 60 minutos; mientras que la parte cuantitativa fue valorada mediante cuestionario que fue diseñado para el estudio. De este modo la investigación fue realizada con 359 personas que respondieron el cuestionario en línea. El estudio dio como resultados que tanto varones como mujeres están satisfechos con las condiciones de su trabajo; sin embargo los varones tienen un grado más elevado de satisfacción. Entre los encuestados el 78% manifiesta tener una maestría. Otro resultado obtenido fue que las mujeres respondieron tener menor igualdad de género y usar mayor supresión que los varones. Finalmente se obtuvo que las mujeres en 32% reportaron haber sufrido acoso sexual. Además las víctimas de acoso decidieron manejar ellas mismas la situación y no lo reportan. El sector forestal se asocia a trabajo realizado por varones por lo que la incursión de mujeres en este sector genera desafíos para superar las inequidades que se puedan presentar y a pesar de que se encuentren satisfechas con su trabajo, en la investigación descrita anteriormente se muestra que aún no llega a ser la misma que de los varones y que incluso se presentan casos de acoso sexual. Es importante considerar que el acoso incluso podría ser superior a lo que se cree pues generalmente no es reportado.

Maawadh et al.(2023) en Arabia Saudita buscaron valorar la satisfacción laboral de trabajadoras de la salud en relación con factores del entorno laboral. El estudio fue de tipo transversal y el instrumento usado fue la encuesta cerrada a 261 mujeres. En la investigación se obtuvo los siguientes resultados que el 59% de las mujeres tenía entre 25 y 34 años, el 53% se desempeñaba en el sector gubernamental y 58% tenían funciones clínicas. Además al valorar la asociación de variables se encontró asociación significativa entre la satisfacción y factores del ambiente de

trabajo, el desarrollo y ser partícipe de la toma de decisiones. Esta investigación refuerza la hipótesis que la satisfacción laboral es mediada por múltiples factores y muchos de ellos van a depender del entorno en el que se realiza el trabajo

Durante la pandemia de COVID 19 se fomentó el teletrabajo para mitigar la ola de contagios y esto a su vez influyó en la forma en la que se distribuía el trabajo doméstico en las familias lo que para muchos facilitaría la distribución equitativa entre géneros; en concordancia con esta idea en Portugal Santos et al (2023) se plantean como objetivos valorar la relación del sexo y la distribución del trabajo no remunerado con la satisfacción laboral. De este modo en la investigación participaron 268 personas reclutados mediante muestreo por conveniencia. Para ello instrumento usado fue un cuestionario administrado en línea que constaba de varios componentes: el primero para evaluar variables sociodemográficas, el siguiente componente permite evaluar la distribución del trabajo en el hogar, como tercer componente se valora la satisfacción laboral para lo cual se usó la escala de satisfacción laboral elaborada por Bérubé et al. (2007) y la última parte incluía preguntas de estado parental y modalidad de trabajo. En consecuencia los resultados mostraron hubo inequidad en la distribución del trabajo doméstico por lo cual las mujeres trabajaban , en promedio, 6.7 h más que sus parejas (DE = 8.97), en el caso de parejas con niños de menos de 6 años las diferencias fueron más evidentes. En modalidad de teletrabajo las diferencias persistieron, además la desigualdad de distribución de trabajo generó insatisfacción laboral en las mujeres, para los varones no sucede lo anterior.

En la Unión Europea, Stelmokienė et al. (2023) en su investigación plantean como objetivo valorar las relaciones entre la igualdad de género, la percepción de justicia y el bienestar. Para ello, el instrumento usado fue la Encuesta Social Europea Ronda 9 de la cual por muestreo probabilístico se seleccionó a 20 013 encuestados. Finalmente se encontraron como resultados la edad media fue 44.8 años , el 49.3% fueron mujeres. Además que en los trabajos en los que había una mayor igualdad de género también se tenía mayor satisfacción de los empleados, otro resultado fue que el género y el puesto directivo mediaban la relación entre las oportunidades laborales percibidas y la satisfacción con la vida, a pesar de ello no se consideraron a estas variables como mediadoras entre la igualdad de género y las oportunidades

percibidas. Esta investigación muestra la importancia de la igualdad de género en los trabajos por su relación con la satisfacción de las personas por lo cual se debería tomar medidas que fomenten la igualdad.

Otra investigación realizada durante la pandemia de COVID-19 fue la elaborada por Frutos et al. (2022) en República Checa que presentó como finalidad evaluar las consecuencias de la pandemia en la satisfacción laboral en términos de diferencias de género y tamaño de la empresa en el contexto del paradigma de la Industria. De este modo en la investigación se usó como instrumento la versión checa de la encuesta de satisfacción laboral (JSS) y que ha sido aplicada desde el 2013 hasta el 2021. El número de encuestas ha variado en cada año, pero siempre han sido más mujeres que varones. Luego de la ejecución de la investigación se encontró que no se apreció disminución de la satisfacción laboral durante la pandemia, también se encuentra que las mujeres están más satisfechas que los varones. Otro resultado encontrado fue que la satisfacción encontrada en las empresas pequeñas (hasta 50 empleados) fue ligeramente superior. Esta investigación tiene resultados contrarios a los que se esperaría encontrar como que no haya disminución de la satisfacción durante la pandemia y esto se puede atribuir a que no hubo un incremento en la tasa de desempleo, otro resultado contrario es que las mujeres son las que tuvieron mayor satisfacción por lo que sería conveniente valorar las políticas de República Checa para lograr dichos resultados de satisfacción.

En la investigación de Elez et al. (2021) se busca establecer la influencia de género en la satisfacción laboral y el liderazgo de los oncólogos por lo que los investigadores diseñan un estudio no experimental, con enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. Es así que seleccionaron a una muestra de 316 oncólogos de la Sociedad Española de Oncología y se les administra un cuestionario con lo que se obtiene como resultados que la falta de equilibrio de la vida laboral y personal es uno de los factores que impide la igualdad de género (72,6% mujeres, 44,4% varones), así como también los sesgos tanto de los compañeros como de superiores y la diferencia entre los objetivos personales. Como se evidencia en los resultados la satisfacción laboral se ve condicionada por el tiempo con el que cuentan las personas para dedicar a su vida personal y esto afecta con mayor

magnitud a las mujeres, además también se ven afectadas por la percepción de las personas de su entorno laboral.

En la India, Mayya et al. (2020) se plantean como objetivo evaluar el nivel de satisfacción, según el género, y sus determinantes en las instituciones de educación superior. Para cumplir con el objetivo se diseñó una investigación transversal, así mismo se desarrolló un cuestionario por los investigadores para evaluar la satisfacción laboral. Finalmente los resultados muestran la edad promedio de varones fue 43.24 años y 42.89 años para mujeres, la experiencia como docentes fue superior a los 10 años para ambos géneros. Al valorar la satisfacción laboral se encontró que no hubo diferencia entre la satisfacción laboral general según los géneros, pero al valorar la satisfacción según los componentes de promoción, supervisión, horas de trabajo, compañeros e instalación si se aprecia diferencias entre ambos géneros. Entre los factores sociodemográficos, las instituciones gubernamentales o subvencionadas por el gobierno, así como la edad del académico, predijeron la satisfacción laboral. Al realizar el análisis de la satisfacción laboral se tiene que ser cuidadoso porque está compuesto de varias dimensiones y como se aprecia en los resultados previamente descritos se podría considerar que no hay diferencias entre la satisfacción laboral de varones y mujeres; sin embargo si se profundiza los estudios se puede apreciar que en algunas dimensiones es donde se encuentra una mayor desigualdad.

Yang y Jeong (2020) en Corea se plantearon como objetivo analizar las diferencias de género en salarios, apoyo social y satisfacción laboral en el sector público para ello usaron como instrumento la quinta Encuesta sobre el entorno laboral realizada por la Agencia de Seguridad y Salud Ocupacional de Corea en 2017 de la cual se usaron sus datos. Como muestra fueron seleccionados 2046 personas que trabajaban en el sector público. En consecuencia, en esta investigación los resultados mostraron que el nivel educativo afectó directamente los salarios al igual que lo hizo la experiencia laboral, también se encontró que el incremento de salario en los varones era más rápido que el de las mujeres, el apoyo social de las mujeres es mayor que el de los hombres independientemente del salario o el nivel educativo, y está más influenciado por el nivel de educación que por el salario, pero no se apreciaron diferencias en cuanto a género al realizar la ecuación de

regresión del apoyo social y el salario en la satisfacción laboral. El sector público debería ser un ambiente en el que se fomente la equidad de género puesto que la gran mayoría de países tienen políticas para cumplir con este objetivo, sin embargo en la investigación se puede apreciar que esto no se cumple y es evidente en las diferencias de salarios entre hombres y mujeres y su incremento.

En el campo de la tecnología de la salud se ha evidenciado la incorporación de las mujeres al sector laboral y aparentemente se obtuvieron resultados positivos pero ante las escasas investigaciones Denend et al. (2020) se propusieron como objetivo entender el desempeño de la industria en factores que involucran a las mujeres como su participación en puestos de liderazgo, la igualdad en su centro de trabajo, satisfacción laboral y tener equilibrio con la vida personal. Como instrumento se diseñó una encuesta que comprendía 104 preguntas las cuales pertenecían a 7 áreas diferentes como datos demográficos, trayectoria, experiencia entre otras. En base a lo anterior se recibieron respuesta a 403 encuestas y con ello se encontró que el 62.3% de los encuestados fueron mujeres, el grupo etario más frecuente se ubicó entre los 40 y 59 años y tenían 17.2 años en promedio de experiencia laboral en el sector de interés para la investigación. Al evaluar según el tamaño de las empresas, se encontró que los varones estaban más representados en empresas pequeñas y las mujeres tenían más posibilidad de trabajar en empresas grandes. Considerando este perfil de los trabajadores se encontró además que tanto varones y mujeres experimentan el lugar de trabajo de forma diferente, es así que para las mujeres el ascenso está obstaculizado por estereotipos y prejuicios y por ello la tercera parte de las mujeres considera dejar su trabajo y también por la insatisfacción con la gestión. De lo anterior podemos encontrar como un principal problema para lograr la equidad de los géneros que la percepción del trabajo es diferente según el género lo que hace más difícil identificar los problemas y generar soluciones sobre todo si los que tienen posibilidad de hacerlo por tener un mayor rango son varones.

Entre las investigaciones en Latinoamérica se puede mencionar la realizada por Jiménez et al (2020) en Chile en la que se analiza la presencia de diferencias significativas en la percepción de Equidad de Género y Equilibrio Trabajo-Familia en trabajadores de diferentes empresas. Los investigadores realizaron un muestreo

no probabilístico y se seleccionó a 300 trabajadores a los que se les evaluó mediante el Cuestionario SWING y otro para equidad de género. Además el diseño fue cuantitativo de alcance correlacional y con ello se obtiene como resultados mediante prueba T, que existen diferencias significativas en la percepción de Equidad de género entre trabajadores públicos y privados ($t = -26.90$; $p < .05$), como siguiente resultado se determinó una fuerte correlación entre la equidad de género y el equilibrio trabajo-familia ($r = .796$, $p < .05$) y finalmente se encontró que hay diferencia significativa entre el equilibrio trabajo – familia y el tipo de empresa en el que se desempeñaban ($t = -26.44$; $p < .05$).

En Nigeria, Obianuju y Diyenaa (2019) se plantearon como objetivo indagar acerca de los factores relacionados con el género y que ocasionan subrepresentación de las mujeres en la profesión de arquitectura. Por ello, el estudio fue diseñado para realizar una revisión de investigaciones realizados entre el 2012 al 2016 afines al tema. Así que los resultados mostraron que existieron tres impedimentos para una mayor participación femenina y que fueron la edad, la naturaleza del trabajo realizado y la satisfacción laboral así mismo en la investigación se recomienda que las mujeres deben expresar lo que requieren de la profesión, también que se debe existir equidad, igualdad y diversidad en las decisiones que afectan el crecimiento profesional, además que se debe tratar de equilibrar las actividades domésticas para tener un desarrollo profesional. Como se muestra en la investigación satisfacción laboral juega un papel importante para que la mujer pueda tener mayor participación y esto se suele presentar incluso entre profesionales lo cual lleva a pensar sobre la situación de las mujeres que realizan trabajos no cualificados.

La investigación de Hennein et al. (2023) realizada en Estados Unidos tiene como objetivo caracterizar la discriminación de género durante la pandemia de COVID-19. De tal forma el diseño de la investigación fue transversal y el muestreo fue por conveniencia seleccionando los hospitales con mayor número de casos de COVID y se evaluó a 716 mujeres trabajadoras de salud. Para realizar la investigación se usó una encuesta para caracterizar la discriminación de género además de incluir interrogantes sobre factores sociales y laborales. En consecuencia en la muestra

evaluada se encontró que la edad media fue 37.63 años, entre los predictores para mayor discriminación estuvieron ser más joven ($OR = 0,98$, $IC95\% = 0,96, 0,99$), una mayor necesidad de apoyo ($OR = 1,26$, $IC95\% = 1,09,1,47$), menor cohesión del equipo, médico en formación, discriminación racial. Finalmente en la parte de preguntas abiertas se describieron 7 puntos entre los que estuvieron distribución de carga de trabajo según género, oportunidades desiguales en el avance profesional y menosprecio de los colegas . Los sistemas de salud son un sector en el que cada vez hay más mujeres trabajando y en el que se requiere trabajo en equipo, sin embargo se aprecia que el género constituye una fuente para discriminar incluso durante periodos en los que se requería de toda la fuerza laboral posible y que incluso había escasez de personal de salud, sin embargo la discriminación aún estaba presente.

El estudio realizado por Zeitlberger et al. (2022) con profesionales de la Asociación Europea de Sociedades de Neurocirugía se plantea como objetivo planteado fue evaluar las disparidades de género actuales en neurocirugía, centrándonos en la satisfacción laboral y la inequidad en el trabajo. El enfoque fue cuantitativo; asimismo, se diseñó un instrumento con preguntas dicotómicas y de opción múltiple en ellas se consideraban datos demográficos, interrogantes de actitudes con respecto a la desigualdad de género y la satisfacción laboral y posteriormente se usó de forma digital. Agregado a lo anterior se realizó la investigación considerando a 168 personas que respondieron las encuestas, de los cuales se encontró que la edad media fue 40.8 años y las mujeres representaron el 29.8% de los encuestados; en cuanto a la inequidad de género se encontró que fue experimentada en 88% de las mujeres, mientras que los varones solo reportaron el 38.1% haberla experimentado. Además se encontró que las neurocirujanas tuvieron más posibilidades de sufrir discriminación por sus colegas, pacientes o familiares y hay una menor satisfacción laboral entre ellas como también un peor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Para finalizar los resultados muestran que la discriminación hacia las mujeres viene desde diferentes puntos y que incluso se da entre sus colegas lo cual es preocupante porque fomenta un mal clima laboral y esto a su vez afecta la satisfacción laboral.

Antecedentes nacionales

Entre las investigaciones peruanas se considera importante describir el trabajo realizado por Mendoza et al. (2023) en el que determinó la relación de la equidad de género y la satisfacción laboral de los trabajadores de un restaurante en Trujillo durante el 2022. La investigación sigue un método cuantitativo, transversal y correlacional. Los participantes fueron por 12 trabajadores del restaurante El Rancho de Jara. Además como instrumento se utilizó un cuestionario con respuestas ordinales en escala de Likert. Como conclusión se obtuvo que había relación significativa entre la equidad de género y la satisfacción laboral (Rho de Spearman = 0,853 y $p < 0.005$), también se encontró relación positiva alta entre el género y el reto del trabajo, además que la relación positiva alta también se presenta para el género y el sistema de recompensas. Esta investigación nos permite identificar que la inequidad entre los géneros se encuentra presente en diversos sectores de la economía, en este caso en el sector de servicios; además que va a existir influencia en el nivel de satisfacción que se tiene con el trabajo realizado.

En la misma línea se tiene al trabajo realizado por Boada (2019) en él se pretende determinar la satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de seguridad. Es así que se realiza una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo de tipo correlacional de tal forma que se trabaja con una muestra constituida por 124 trabajadores de una empresa de Resguardo. Para la recolección de datos se usó como instrumento el cuestionario Escala de Opiniones SL-SPC para valorar la satisfacción laboral y para la otra variable de estudio se usó un cuestionario de autoevaluación elaborado por la autora de la investigación. Entre los resultados se encontró que el 0% refiere insatisfacción laboral, el 25% tuvo un nivel promedio; mientras que el 18.5% refiere estar muy satisfecho, además se obtuvo que hay correlación entre satisfacción con sus dimensiones y desempeño, siendo la significancia la que tiene alta correlación con desempeño; mientras que la que tuvo más baja relación fue la dimensión económica. Como conclusión el trabajo muestra que el nivel de satisfacción está relacionado con la forma en la que se cumple con el trabajo y que por consiguiente influye en la productividad de cada

trabajador, así mismo se aprecia que mientras los trabajadores consideren que la labor que realizan es importante va a existir un mejor desempeño y mayor compromiso para realizarlo.

A continuación se muestra una investigación peruana realizada por Chávez y Ronso (2021) en la que se valora las diferencias de género existentes en la gobernanza universitaria. Como fuente de información se usó el Informe Bienal de Realidad Universitaria del Perú para la recolección de la información de las autoridades y para el caso de los docentes se obtuvo la información proveniente de la Superintendencia Nacional de Educación Superior; así que se obtuvo información de 144 universidades. La conclusión a la que se llegó fue que continúan las brechas para los cargos universitarios lo cual no tiene relación con la capacitación, pero se observa que en el campo de la salud hay más paridad; mientras que áreas como ingeniería o ciencias naturales y agrícolas hay una menor presencia femenina. Además de una pobre presencia del género femenino como docentes principales. Para finalizar, este trabajo pone en evidencia las diferencias que existen dentro del ámbito de docencia universitaria para acceder a mejores plazas o a los órganos de gobierno dentro de las universidades, a pesar de tener la misma formación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría

A. La teoría Bifactorial

Esta teoría fue propuesta por Frederick Herzberg en el año 1959, también se le denomina teoría de motivación- higiene o de los 2 factores. Para esta teoría la satisfacción está influenciada por factores motivacionales como la autorrealización o el crecimiento personal; mientras que al no satisfacer los factores de higiene higiénicos como condiciones de trabajo, salario o políticas de la empresa se genera insatisfacción (Thai et al., 2024).

B. Teoría de Equidad Laboral

La teoría propuesta por el psicólogo John Adams en el año 1965 considera que se debe presentar un equilibrio entre el esfuerzo que pone un trabajador en su función al que se denomina input y el resultado que obtiene o también conocido como output, además lo anterior va a depender de la percepción que tenga cada persona de ese equilibrio y si lo considera justo o no. En el input se considera el entusiasmo, esfuerzo y las capacidades; mientras que el output incluye el beneficio económico, reconocimiento y compromiso. Todo lo antes descrito debe llegar a un equilibrio que es la satisfacción y motivación del trabajador (Palomo y Sánchez, 2024).

En base a las teorías previamente mencionadas, en esta investigación, se considera que la equidad de género está asociada con la satisfacción que se tiene en el trabajo y por ello las mujeres van a tener menor satisfacción en el trabajo porque son las más perjudicadas por la inequidad al no percibir salarios acorde a sus funciones, oportunidades de crecimiento o acceso a capacitaciones entre otros indicadores que se ven afectados.

2.2.2. Equidad de género

La equidad de género implica todas las acciones destinadas a que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades en distintos aspectos de su vida y que se puedan desarrollar en igualdad de condiciones. Es así que Mendoza et al. (2023) consideran a la equidad como un medio para lograr una igualdad; por lo tanto, toma como punto de partida las condiciones basales de cada persona y a partir de eso brinda las herramientas para subsanar las diferencias. Actualmente una medida que promueve la equidad es destinar un porcentaje de trabajadores para que sean mujeres.

Villanueva et al.(2023) en el informe sobre las iniciativas para alcanzar la paridad de Género en Latinoamérica, señalan que para dar por finalizadas las diferencias de género a nivel económico se requiere más de un siglo. Las Iniciativas de Paridad de Género buscan apoyar a los países a disminuir las barreras que se presentan a las mujeres a

acceder a oportunidades de trabajo. Para promover la equidad de género, los estados realizan medidas como promulgación de leyes, se realiza las medidas de indicadores como el índice de desigualdad, pero al ser un problema complejo requiere la participación de todos los sectores como educación, salud, economía y de las instituciones públicas y privadas.

A pesar de que las mujeres forman parte importante del sector económico de cada país y con el transcurso del tiempo van incrementándose las mujeres asalariadas tanto en sectores formales como informales. Es así como en el sector salud el género femenino representa más del 50% de la fuerza laboral a nivel mundial en el sector salud; sin embargo sus salarios representan 28% menos que los varones. Tradicionalmente las mujeres se han visto más relacionadas con el desempeño de la enfermería y partería (Thompson et al., 2024). Actualmente en salud, las mujeres cada vez más participan en todas las especialidades médicas e incluso ejercen como autoridades; sin embargo aún no se tienen las mismas condiciones que los hombres.

A pesar de los avances que ha realizado la sociedad para la lograr mejores condiciones para las mujeres a nivel laboral, todavía persisten situaciones que promueven la inequidad de género. Ciertamente en los puestos de trabajo se puede presentar inequidad tanto en las funciones a las que se limita su acceso a las mujeres como a las que se ven condicionadas a realizar por considerarse actividades propias del género femenino. En las instituciones de trabajo se puede valorar la equidad mediante las siguientes dimensiones: distribución laboral, respeto laboral y toma de decisiones.

A. Distribución laboral

Consiste en la forma en la que actividades físicas se distribuyen o que tradicionalmente han sido atribuidas a los varones basándose en ideas preconcebidas, además la distribución también debe ser

equitativa en los diferentes niveles jerárquicos del trabajo (Flores, 2022). En este caso para que exista equidad se debe asignar las tareas en base a las capacidades personales y no por género. Por ello se debe basar en las capacidades se evita sobrecargar físicamente a los trabajadores y se fomenta la equidad.

B. Respeto laboral

Se considera una dimensión de la equidad porque permite que se dé una adecuada relación entre los trabajadores y permite garantizar que no exista ninguna alteración de la integridad de la mujer (Flores, 2022). Además se tiene al sexismo como una conducta que va en contra del respeto laboral; es así que, el sexismo se puede manifestar con conductas hostiles hacia las mujeres y las conductas más solapadas que van a generar ansiedad (Morando, 2023). También las agresiones y comportamientos hostiles hacia las mujeres, el acoso sexual también constituye una forma de ir en contra del respeto que se debe tener en todo trabajo y que se presenta con mayor frecuencia en contra de las mujeres.

C. Toma de decisiones

En este caso se incluyen criterios como realizar actividades que incluyan análisis o que se consideren sus opiniones y el ser participe en decidir (Flores, 2022). En esta dimensión se valora a la equidad desde un aspecto de autonomía para poder decidir, en el caso que sea totalmente dependiente de una autoridad superior el trabajo se vuelve rutinario. También se deberían considerar las capacidades y capacitación para poder decidir de forma autónoma sobre un problema.

Gestión pública y equidad de género

El enfoque en base al género se considera un instrumento para promover la cimentación de relaciones justas y equitativas (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2022)

El estado a través de todas sus instituciones busca promover la equidad de género y para ello ha implementado una serie de disposiciones.

Como uno de los primeros pasos importantes para la promoción de acciones equitativas se creó el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) que es el ente rector y promueve todas las políticas relacionadas con el desarrollo social y humano (SERVIR, 2022).

El Ministerio de la MIMP elabora un documento en el que se presentan los conceptos más importantes para el enfoque de género durante el diseño de las políticas públicas con lo cual se busca identificar las necesidades más importantes y fomentar una transformación de la desigualdad entre varones y mujeres (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017).

El estado peruano tiene una Política de Igualdad de Género que aprobada por Decreto Supremo en el 2019 y su ámbito de aplicación corresponde a todas las instituciones públicas para que se promueva el ejercicio de la ciudadanía de forma plena por todas las mujeres (D.S 008-2019).

Como parte de las políticas que promueven la equidad de género se tiene la Ley 31153 (2021) que busca fomentar el ingreso de las mujeres víctimas de violencia en programas para crear empleo y también se reservará un mínimo de 5% de los puestos disponibles para estas mujeres.

2.2.3. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, de forma sencilla, se puede definir como la satisfacción que tiene una persona con el trabajo que realiza y que hace que permanezcan más tiempo en el trabajo o que los abandonos sean menores (Mohan y Vasumathi, 2024). Además se podría considerar como un estado de conformidad con el trabajo en concordancia con las expectativas que se tiene

y que va a depender de factores propios de la persona como también factores relacionados con el mismo trabajo.

Entre los factores que forman parte del puesto de trabajo se puede mencionar la disposición de horarios de trabajo, la organización de la empresa, los salarios. Si se considera valorar a personal de salud se debe valorar la realización de turnos nocturnos o guardias como uno de los elementos que impacta en la satisfacción en el trabajo. Según Kim et al. (2022), la satisfacción del personal del personal de enfermería va a estar relacionado con los horarios , la carga laboral y entre los propios al trabajador se tuvo la edad como factor relacionado a la satisfacción.

2.2.4. Dimensiones para valorar la satisfacción laboral

Esta variable está compuesta por múltiples dimensiones las cuales pueden estar relacionadas con el trabajador conocidos como factores intrínsecos y a los que son dependientes del puesto de trabajo o factores extrínsecos. Es así que se puede medir con las siguientes dimensiones: condiciones físicas, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad (Duche-Pérez y Rivera, 2019).

Como primer componente se evalúa las condiciones físicas. Entre dichos factores se encuentran el lugar donde se trabaja, la presencia de seguridad o condiciones de peligro, las jornadas laborales y situaciones estresantes (Chiemeké et al., 2018). Las condiciones laborales constituyen condiciones que pueden ser manejadas de forma gerencial, se debe considerar las necesidades de las personas y considerar la legislación vigente.

La segunda dimensión de son los beneficios laborales y/o remunerativos es decir el ingreso percibido por lo cual se considera que tanto la remuneración como otros incentivos como pensiones, participar en acciones o en las ganancias de la empresa permiten motivar a los empleados (Ramachandaran et al., 2024). Esta dimensión es una de las más evaluadas al considerar los factores que influyen en la satisfacción; para que genere satisfacción el trabajador debe considerar que lo ganado está acorde con la actividad

realizada. Sin embargo no es un factor determinante en la satisfacción puesto que muchas personas realizan trabajos sin obtener ingresos económicos por ella; este es el caso de los voluntarios o los bomberos. Además el reconocimiento y los premios permiten que las personas consideren que sus ingresos son razonables en relación con su trabajo y esto a su vez se ajusta a sus expectativas lo que va a relacionarse favorablemente con la satisfacción laboral (Zhuang y Wen, 2022).

La tercera dimensión valorada corresponde a de las políticas administrativas que son requeridas para el manejo de la institución y mediante una adecuada gestión constituirán una forma de mejorar la satisfacción laboral. Así mismo mediante políticas administrativas claras se puede incrementar el rendimiento de los trabajadores; sin embargo cuando sucede lo contrario, es decir que las políticas estén orientadas al cumplimiento de objetivos sin tomar en cuenta al personal se va a producir insatisfacción. También se debe considerar que para que se tengan políticas adecuadas se debe realizar acciones como una adecuada planificación, realizar controles, buena dirección y organización (Saavedra y Delgado, 2020).

Otra dimensión son las relaciones sociales, las cuales constituyen un factor muy importante para la satisfacción laborales puesto que tener buenas relaciones brindan el soporte a los trabajadores para cumplir de la mejor forma con sus funciones ante situaciones estresantes o en las que se requiera acciones rápidas, además permite aliviar las tensiones y generar buen clima laboral. Para Boada (2019) las relaciones sociales como parte de las dimensiones de la satisfacción laboral se encuentra ubicado dentro de los factores extrínsecos, es decir los que van a depender del trabajo en sí, por lo tanto esta más vinculado a que su disminución va a producir insatisfacción.

Como quinta dimensión está el desarrollo personal que permite a los trabajadores acceder a oportunidades y cumplir con la necesidad de autorrealización. En esta dimensión se va a depender del conocimiento que cada persona tenga de uno mismo y definir los objetivos que busca alcanzar, además para fomentar esta dimensión las organizaciones se deben estar a la vanguardia en formas de innovar que buscan invertir en su capital humano y

generar satisfacción laboral creando programas de bienestar laboral (Mego Núñez & Mego Ramírez, 2021).

Finalmente las dos últimas dimensiones son el desempeño de tareas y la relación con la autoridad. En el caso de la primera, las empresas siempre buscan que el desempeño de todos los trabajadores sea óptimo e incluso fomentar la realización de actividades repetitivas; sin embargo para los trabajadores es importante que sus funciones sean significativas. Un adecuado desempeño permite al trabajador la ejecución de sus labores en menos tiempo y con una adecuada calidad por eso les permite el acceso a capacitaciones, ascensos, incremento de salarios (Olivera-Garay et al., 2021). Por último, la relación con la autoridad va a ser un factor que se tenga con la autoridad va a ser muy importante, puesto que en relaciones negativas se puede generar situaciones que fomentan un abuso de poder como incrementar tiempo de trabajo, asignar funciones adicionales y no reconocer horas extras. Lo antes descrito constituye un riesgo laboral y genera situaciones de estrés debido a que hay poca posibilidad de enfrentar este tipo de violencia porque es ejercida por personas con mayor rango de autoridad (Ochoa et al., 2021).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Acoso laboral. Es un abuso de poder que se ha potenciado por las exigencias del mercado y que perjudica las relaciones dentro de una empresa. Existen varios tipos de acoso según la relación que se tenga entre los trabajadores siendo la más conocida el acoso descendente que se produce en el contexto de una persona con mayor autoridad respecto a otra (Ochoa et al., 2021).

2.3.2. Autorrealización. Constituye un estado de lo que cada persona desea ser; es decir que no implica el logro de una actividad en específico sino más bien lograr la plenitud, además de constituir uno de los escalones más alto en la pirámide las necesidades humanas y al que se accede conforme se cubren las necesidades de escalones inferiores (Blesa, 2022).

- 2.3.3. Brechas de género:** Son las diferencias existentes entre hombres y mujeres respecto al ejercicio de un derecho. Es así que se hace muy evidente en el ámbito laboral en que hay diferencias en salarios, ascensos y contratos, capacitaciones (Moreno et al., 2022).
- 2.3.4. Clima laboral.** Conocido también como ambiente laboral, hace referencia a las condiciones presentes en el puesto de trabajo como la comunicación, metodología en el liderazgo, integración entre otros factores hace que el clima laboral guarde relación con la satisfacción de los trabajadores (Davies, 2022).
- 2.3.5. Desempeño laboral.** Hace referencia al rendimiento en relación con un objetivo trazado en una actividad durante el trabajo (Moyano et al., 2022). Además se asocia a factores como la satisfacción o la motivación laboral.
- 2.3.6. Discriminación.** Hace referencia a la distinción o restricción por cuestión del sexo al que pertenece y que tiene como consecuencia interferir en el ejercicio de los derechos de la persona (Ley 28983, 2007)
- 2.3.7. Motivación laboral.** La motivación consiste en una condición personal que consiste en un estado interior que direcciona y mantiene una conducta. Por consiguiente al aplicarse al campo laboral permite desempeñarse de forma exitosa (Acosta-Bolaños et al., 2024).

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

- La equidad de género se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024

3.1.2. Hipótesis específicas

- La relación entre la distribución laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa
- La relación entre el respeto laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa
- La relación entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa
- La relación entre la equidad de género y las condiciones físicas o materiales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa
- La relación entre la equidad de género y los beneficios laborales y/o remunerativos en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa
- La relación entre la equidad de género y las políticas administrativas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa
- La relación entre la equidad de género y las relaciones sociales en trabajadores de un Establecimiento de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa

- La relación entre la equidad de género y el desarrollo personal en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa
- La relación entre la equidad de género y el desempeño de tareas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa
- La relación entre la equidad de género y la relación con la autoridad en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Variable (v1): Equidad de género

- A. Definición conceptual.** Es un medio para lograr una igualdad que establece como punto de partida las condiciones basales de cada ser humano y en base a ello brinda las herramientas para subsanar las diferencias (Mendoza et al., 2023)
- B. Definición operacional.** Puntaje obtenido del Inventario «Igualdad de oportunidad laboral en los géneros» Flores (2022) , dicha escala está compuesta por 3 dimensiones que están distribuidos en 20 ítems que serán calificadas con una escala tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

3.2.2. Variable (v2): Satisfacción laboral

- A. Definición conceptual.** La satisfacción laboral expresa nuestro sentir con respecto al trabajo. Así mismo es generada por factores motivacionales intrínsecos como desarrollo personal y extrínsecos como las condiciones de físicas o políticas administrativas (Boada, 2019).
- B. Definición operacional.** Resultados obtenidos de valorar 35 ítems distribuidos en 7 dimensiones del Inventario de

Igualdad laboral de Marchan (2022).

Los ítems de cada dimensión son puntuados según una escala tipo Likert: va desde Totalmente de acuerdo (5) a total desacuerdo (1).

3.3. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1
Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1 Equidad de género	Distribución laboral	Distribución de tareas físicas, considerar prejuicios para distribuir o considerar la costumbre en la distribución	1, 2, 8, 11, 14, 18
	Respeto laboral	Sexismo, acoso sexual , abuso de poder, integridad física	2, 6, 9, 10, 12, 15, 16, 19
	Toma de decisiones	Análisis, uso de razonamientos, Capacidad de decisión, Respeto en las opiniones vertidas	3, 4, 7, 13, 17, 20
	Condiciones físicas materiales	Equipamiento e infraestructura	1-5
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Complacencia, incentivos económicos o adicionales	6-9
V2 Satisfacción laboral	Políticas administrativas	Normas y lineamientos. Regulación laboral	10-14
	Relaciones sociales	Agrado en las relaciones con los compañeros de trabajo	15-18
	Desarrollo personal	Oportunidades y cumplir objetivos	19-24

Desempeño de tareas	de	Evaluación de las labores y de la institución	25-30
Relación con la autoridad	la	Valoración y aprecio hacia los jefes o superiores	31-36

Fuente: Elaboración de los autores

Capítulo IV

Metodología del estudio

4.1. Enfoque, tipo y alcance de la investigación

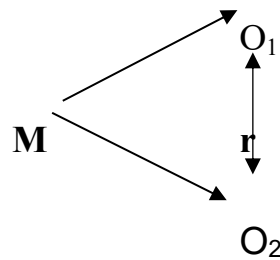
4.1.1. Enfoque

El estudio tiene un enfoque cuantitativo pues se realizó una medida de las variables, además que se buscó establecer relaciones entre los fenómenos valorados (Fuentes-Doria et al., 2020); en esta investigación se evaluó la equidad de género y se buscó establecer la relación existente con la satisfacción laboral para lo cual se midieron ambas variables mediante cuestionarios calificados según escalas tipo Likert, el cual de acuerdo a las categorías de la escala tienen un valor numérico asignado y posteriormente se aplicaron pruebas estadísticas de asociación de variables para comprobar la hipótesis que la equidad de género se asocia significativamente con la satisfacción laboral del personal de SISOL Los Olivos.

Así mismo, en el marco metodológico, la investigación es de tipo básica ya que se pretende incrementar el conocimiento de las variables a la vez que busca relacionarlas (CONCYTEC, 2020); es decir que busca determinar la relación entre las variables de estudio y aportar a la teoría dentro de un contexto laboral del sector salud.

4.1.2. Tipo y alcance

La investigación es de tipo básico y su alcance es correlacional, puesto que busca asociar hechos y constituye la base para investigaciones explicativas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En base a lo antes se pretende relacionar a las variables de estudio sin determinar causa y efecto; por lo cual se obtuvo información relevante de las 10 dimensiones establecidas para esta investigación; además de determinarse la relación entre las dimensiones de equidad de género y la satisfacción laboral viceversa. El alcance de la investigación presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

O = Observaciones de las variables a realizar de la muestra

O₁ = Equidad de género

O₂ = Satisfacción laboral

r = Relación entre variables

4.2. Diseño de la investigación : no experimental transversal

La investigación tiene un diseño no experimental porque no se realizó manipulación de variables porque tanto la satisfacción como la equidad de género fueron valoradas mediante cuestionarios sin realizar ninguna intervención de los investigadores. Además es transversal porque la medición de las variables sólo se realizó una vez, es decir cada participante sólo respondió una vez los cuestionarios. Lo descrito guarda relación con lo propuesto por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el cual considera que para realizar una investigación experimental se manipula las variables; mientras que esto no sucede en los diseños no experimentales; a su vez los diseños no experimentales se pueden dividir en longitudinales y transversales de acuerdo con las veces en las que se recolectan los datos.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Para la presente investigación se delimitó como población a los 120 trabajadores del establecimiento de salud SISOL Los Olivos. En esta población se comparte como características el lugar de trabajo y la exposición a los mismo factores externos como la equidad de género en el trabajo lo cual puede influenciar en la satisfacción laboral que presente cada trabajador.

A. Criterios de inclusión.

- Trabajadores hombres y mujeres mayores de edad con vínculo laboral vigente con el establecimiento de salud durante el 2024.
- Trabajadores hombres y mujeres mayores de edad que deseen participar en la investigación y acepten firmar el consentimiento informado.

D. Criterios de exclusión.

- Autoridades del establecimiento de salud durante el 2024
- trabajadores con contrato intermitente con el establecimiento de salud.

4.3.2. Muestra

Para esta investigación, al considerarse una población pequeña se recolectó la información de toda la población (120 trabajadores) evitando de esta forma reducir el número de casos a evaluar durante el estudio.

Tabla 2
Características de la muestra censal

Edad	18 a 30 años	30- 40 años	40 a 50 años	51 a más	Total
Varón	9	17	7	5	38
Mujer	23	40	16	3	82
Total	32	57	23	8	120

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la presente investigación se realizó la técnica de la encuesta que permitirá recoger la información necesaria. La encuesta fue llevada a cabo mediante un cuestionario presencial y se incluyen dos escalas (un instrumento por cada variable: satisfacción laboral y equidad de género) y está conformado por preguntas cerradas. Los cuestionarios con preguntas cerradas se caracterizan porque las opciones de respuesta han sido previamente delimitadas por el investigador (Hernández-Sampieri, 2018).

El instrumento usado para la recolección de datos fue un cuestionario en el que se incluyeron datos sociodemográficos, además para evaluar la satisfacción laboral se utilizó la versión validada por Marchan (2022) de la Escala de Satisfacción Laboral y para la equidad de género se utilizó el Inventario Igualdad de oportunidad laboral en los géneros del autor Flores (2022).

A. Inventario Igualdad de oportunidad laboral en los géneros del autor Flores (2022)

Con este inventario se valoró la equidad de género y consta de tres dimensiones que son: distribución laboral, respeto laboral y toma de decisiones y de 20 ítems con preguntas tipo Likert que se estructuran de la siguiente forma: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca. A las categorías previamente descritas se les asigna un valor numérico que va desde 1 para nunca hasta 5 para siempre y al realizar la valoración de todo el inventario se obtiene una calificación desde 20 a 100 el cual se divide en tres niveles de equidad que son bajo (46 puntos a menos), promedio (de 47 a 73 puntos) y alto (mayor a 74 puntos). Además el inventario a utilizar fue aplicado al personal de la municipalidad del distrito de Apurímac previa validación con una prueba piloto en 25 personas.

Además por motivos de ser aplicado en diferente población, ya que en la presente investigación se aplicará el inventario a población de trabajadores de un centro de salud (SISOL Los Olivos), se adaptó el instrumento en los ítems que hacen referencia al lugar de trabajo por lo que se cambiará el termino municipalidad por el nuevo termino establecimiento de salud.

Tabla 3
Ficha Técnica 1

1.	Nombre del instrumento:	Inventario «Igualdad de oportunidad laboral en los géneros»
2.	Autor:	Flores (2022)
3.	Año de Publicación:	2022
4.	Objetivo:	Determinar la relación existe entre la equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital -Apurímac, 2022.
5.	N° de ítems:	20 ítems distribuidos en 3 dimensiones
6.	Rango de aplicación	96 trabajadores mayores de edad de la municipalidad de Apurímac.
7.	Administración	Individual o colectiva
8.	Confiabilidad y validación	Alfa de Cronbach significativas: 0.867 relacionados con las tres dimensiones. Validado por 3 expertos
9.	Dimensiones evaluadas:	1. Distribución laboral 2. Respeto laboral 3. Toma de decisiones
10.	Dirección	<u>Equidad de género y brecha salarial en una Municipalidad Distrital - Apurímac, 2022 (ucv.edu.pe)</u>

Fuente: Elaboración de los autores

B. Escala de satisfacción laboral SL-SPC adaptada por Marchan (2022)

La encuesta usada es una adaptación de la de satisfacción laboral.

– Creada por Sonia Palma, de Lima (Perú) que contiene 7 dimensiones las cuales son: condiciones físicas o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad; que son evaluadas mediante 35 ítems y calificados mediante una escala tipo Likert con una puntuación del 1 a 5, obteniéndose una valoración global de la satisfacción laboral que se divide en 5 niveles según el puntaje; es así que una alta satisfacción implica tener más de 168 puntos, parcial satisfacción tiene una puntuación de 149 a 167, regular va de 112 a 148 puntos, parcial insatisfacción de 93 a 111 y alta insatisfacción corresponde a 92 puntos o menos. Además cada dimensión será calificado de forma similar asignándose un puntaje por cada nivel de satisfacción.

Debido a que la adaptación que se usó ha sido aplicada a personal (docentes y administrativos) de una institución educativa, en cambio en el presente trabajo se aplicó a un personal de un establecimiento de salud se realizará su validación para la población de estudio (Trabajadores de SISOL Los Olivos) por lo cual se sometió a juicio de 3 expertos quienes dieron su validación.

Tabla 4

Ficha Técnica 2

1.	Nombre del instrumento:	Escala de satisfacción laboral SL-SPC
2.	Autor:	Marchan (2022) adaptado de Palma 1999 (Marchan Preciado, 2022)
3.	Año de Publicación:	2022
4.	Objetivo:	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada de Nuevo Chimbote
5.	N° de ítems:	36 ítems con 7 dimensiones
6.	Rango de aplicación	30 docentes y administrativos de una institución educativa de Chimbote. Edad mayor a 18 años

7.	Administración	Individual
8.	Confiabilidad y validación	Validado por 3 expertos Validez: 0.05 y confiabilidad: 0.79
9.	Dimensiones evaluadas:	Condiciones físicas o materiales Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad
10.	Dirección	Marchan_PTK-SD.pdf (ucv.edu.pe)

Fuente: Elaboración de los autores

4.4.2. Validez y confiabilidad

Para la validez de contenido, los instrumentos fueron sometidos a valoración por cinco expertos, los cuales dieron su aprobación para su aplicación. Se presenta a detalle en la siguiente tabla.

Tabla 5

Valoración por expertos

Validador	Grado académico	Valoración
Isabel Serna Donayre	Maestría en Gestión Pública	Aprobación
Jessica Fabiola Díaz Sánchez	Maestría en Gestión Pública y Especialista en Metodología de la Investigación	Aprobación
Edwin Alberto Valera Pajuelo	Maestría en Gestión Pública	Aprobación
Víctor Raúl Pillaca Garibay	Maestría en Gestión Pública	Aprobación
Anabel Allcca Llave	Maestría en Gestión Pública	Aprobación

Valoración Final	Procede su aplicación
------------------	-----------------------

Fuente: Elaboración de los autores

La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante alfa de Cronbach.

La variable equidad de género fue medida mediante el cuestionario: Inventario Igualdad de oportunidad laboral en los géneros que tiene un alfa de Cronbach de ,729 por lo cual se considera un instrumento con una adecuada confiabilidad.

Tabla 6
Confiabilidad del instrumento para la V1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	20

Fuente: Elaboración de los autores

La satisfacción laboral fue evaluada mediante la Escala de satisfacción laboral SL-SPC que tiene un alfa de Cronbach de ,908 por lo que se considera un instrumento con adecuada confiabilidad.

Tabla 7
Confiabilidad del instrumento para la V2

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,908	36
------	----

Fuente: Elaboración de los autores

4.4.3. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos se sustenta en la validez y confiabilidad de los instrumentos y su respectiva aplicación. Por ello, se gestionó el permiso y autorización de la dirección de SISOL Los Olivos para la realización de la investigación; así como también el permiso para acceder a la planilla de registro de todos los trabajadores con lo cual se delimitó la población de estudio. Después de obtener la aprobación del Comité de Ética, se contactó al Gerente de Servicios de la Salud de SISOL y el área de Recursos Humanos para que nos brinde información de horarios y área de trabajo de los trabajadores y posterior a ello poder contactarlos en su puesto de trabajo.

Se solicitó el consentimiento informado de los trabajadores de forma presencial. Previamente los participantes recibieron la información clara sobre cómo se utilizarán sus datos, evitando información sensible, y con el compromiso de que los investigadores solo tendrán acceso a esos datos recogidos con fines de la investigación y validados por el consentimiento de manera voluntaria y anónima. La redacción del consentimiento informado fue clara y comprensible, se evitó tecnicismos, donde se precisó el propósito del estudio, procedimientos de aplicación, riesgos y beneficios, confidencialidad y derechos de los participantes que responda a las normas legales y de ética. Luego de la firma del consentimiento, se le entregó un cuestionario para ser llenado de forma anónima y procurando la veracidad de toda la información. Solo las participantes que acepten participar en el estudio recibieron el cuestionario.

Se dispondrá de tiempo para el cuestionario, así como hacer preguntas al investigador, en caso lo requiera. Posteriormente los datos fueron almacenados en una base de datos del programa Excel conforme fueron recolectados.

4.5. Técnicas de análisis de datos

Luego de haber aplicado los instrumentos se pasó al procesamiento de datos, para ello se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 24 para realizar la estadística descriptiva se utilizaron frecuencias en niveles y porcentajes los cuales se representaron mediante tablas y gráficos. Para la estadística inferencial se realizó la prueba de normalidad con el proceso del Kolmogorov Smirnov debido a que se encuestó a 120 trabajadores. A partir de la prueba de normalidad se determinó que se requería una prueba de asociación no paramétrica por lo que se utilizó el estadístico Spearman..

Capítulo V

Resultados

5.1. Resultados y análisis

a. Análisis descriptivo

Tabla 8
Características sociodemográficas

	N	%
Características		
Edad (años)		
18-30	32	26,7
30-40	57	47,5
40-50	23	19,2
51 a más	8	6,7
Sexo		
Mujer	82	68,3
Varón	38	31,7
Ocupación		
Médico	26	21,7
Enfermera	15	12,5
Técnico de enfermería	31	25,8
Técnico de laboratorio	7	5,8
Otros	17	30,9

No contesta	4	3,3
Tiempo de servicio en la institución (años)		
Media	2,9	
σ	2,35	

Fuente: Elaboración de los autores

En la tabla 8 se muestran las características descriptivas de la muestra de estudio. Se aprecia que el rango de edad más frecuente es de 30 a 40 años (47, el número de mujeres fue más del doble que los varones, la ocupación más frecuente fue la de técnico de enfermería (25,8%) y en segundo lugar médico (21,7%); sin embargo hubo 4 personas que no contestaron esta pregunta del cuestionario. El tiempo de trabajo en la institución tuvo un promedio de 2,9 años y una desviación estándar de 2,35.

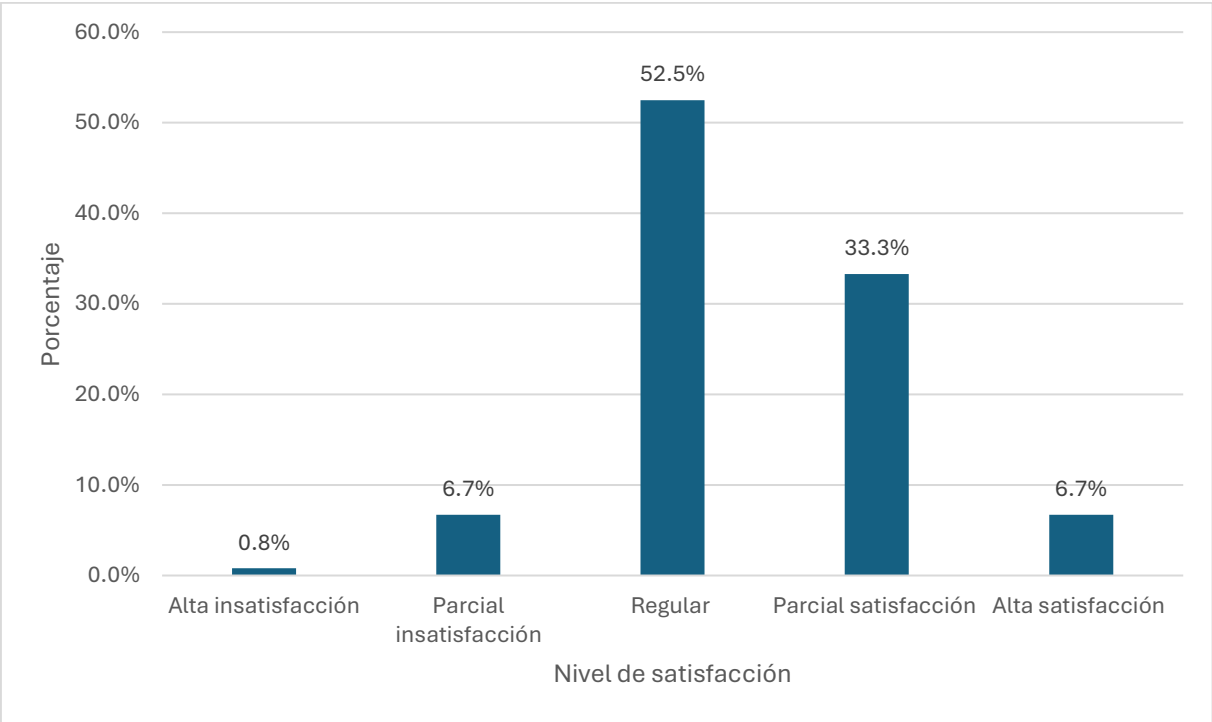
Tabla 9
Distribución de las frecuencias de condiciones físicas o materiales por niveles

	Frecuencia	%
Alta insatisfacción	-	-
Parcial insatisfacción	2	1,7
Regular	17	14,2
Parcial satisfacción	81	67,5
Alta satisfacción	20	16,7
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración de los autores

La tabla 9 evidencia la frecuencia de cada grado de satisfacción respecto a las condiciones físicas del trabajo. Se encuentra que el 27,5% tiene una satisfacción parcial y no se evidencian casos de alta insatisfacción.

Figura 1
Distribución de las frecuencias de Beneficios Laborales por niveles



Nota: Elaboración de los autores

En la figura 1 se muestra la satisfacción respecto a los Beneficios laborales, es así que se encuentra que el 52,5% refiere un nivel regular de satisfacción y sólo 0,8% de la muestra manifestaron una alta insatisfacción.

Tabla 10
Distribución de las frecuencias de Políticas Administrativas por niveles

	Frecuencia	%
Alta insatisfacción	2	1,7
Parcial insatisfacción	8	6,7

Regular	44	36,7
Parcial satisfacción	30	25,5
Alta satisfacción	36	30,0
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración de los autores

La tabla 10 muestra que el nivel de satisfacción más frecuente al evaluar las políticas administrativas fue regular y hubo una alta insatisfacción en el 1,7% de los trabajadores evaluados.

Tabla 11

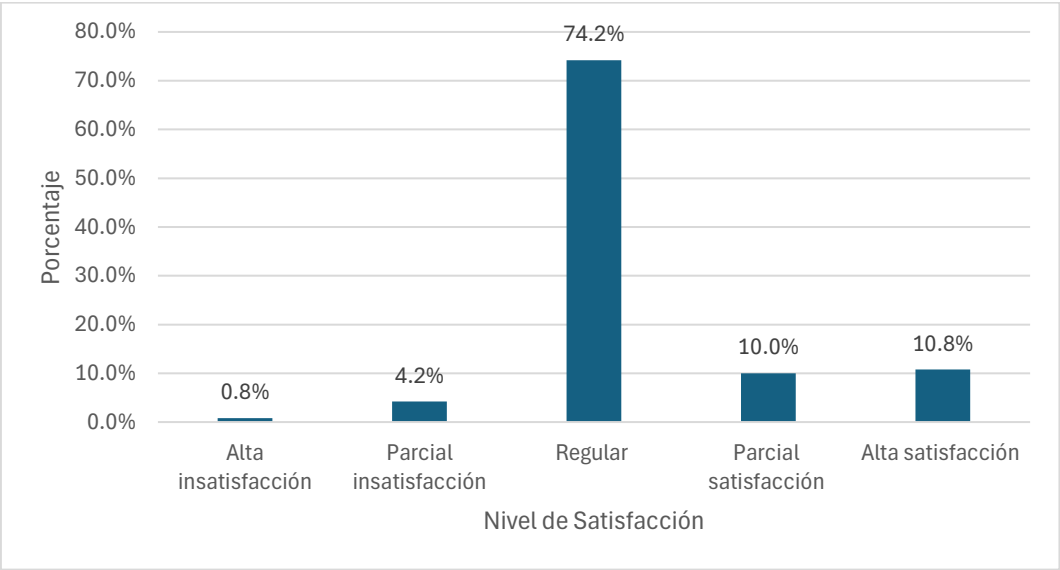
Distribución de las frecuencias de Relaciones Sociales por niveles

	Frecuencia	%
Alta insatisfacción	1	,8
Parcial insatisfacción	-	-
Regular	54	45,0
Parcial satisfacción	48	40,0
Alta satisfacción	17	14,2
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración de los autores

La tabla 11 muestra el nivel de satisfacción de relaciones sociales. Se evidencia que el 45,0% tiene un nivel de satisfacción regular y la alta insatisfacción se presenta en 0,8% de los trabajadores.

Figura 2
Distribución de las frecuencias de Desarrollo personal por niveles



Nota: Elaboración de los autores

La figura 2 muestran que la dimensión desarrollo personal tuvo principalmente (74,2%) un nivel de satisfacción regular y sólo el 1% tuvo una alta insatisfacción.

Tabla 12
Distribución de las frecuencias de Desempeño de tareas por niveles

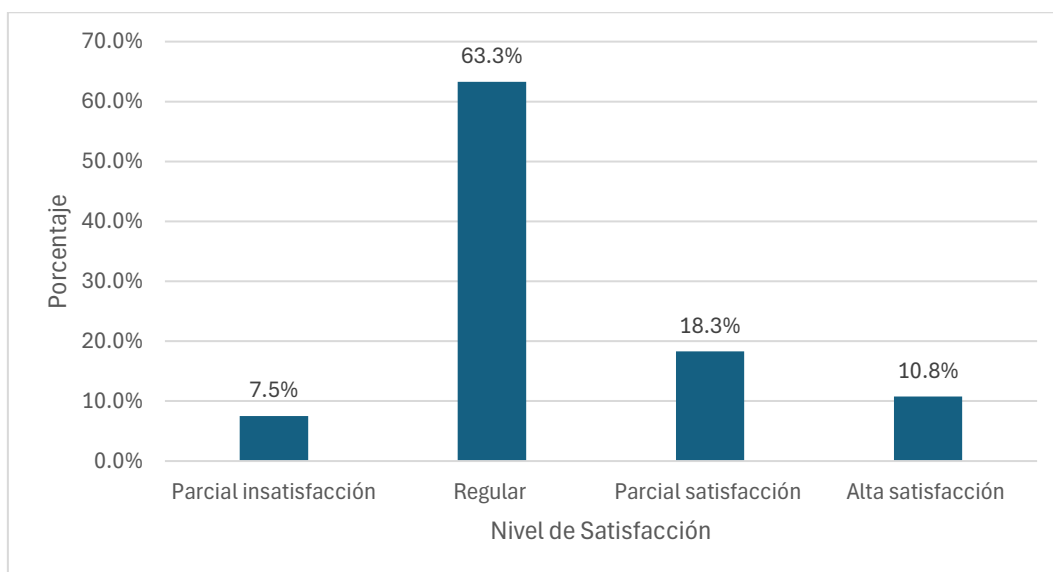
	Frecuencia	%
Alta insatisfacción	-	-
Parcial insatisfacción	15	12,5
Regular	40	33,3
Parcial satisfacción	51	42,5

Alta satisfacción	14	11,7
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración de los autores

La tabla 12 muestra el nivel de satisfacción con relación con la dimensión desempeño de tareas. En las cuales se puede evidenciar que el 42,5% de los trabajadores tuvieron una satisfacción parcial respecto del desempeño de tareas; no se encuentra ningún caso de alta insatisfacción.

Figura 3
Distribución por Niveles de la Relación con la autoridad

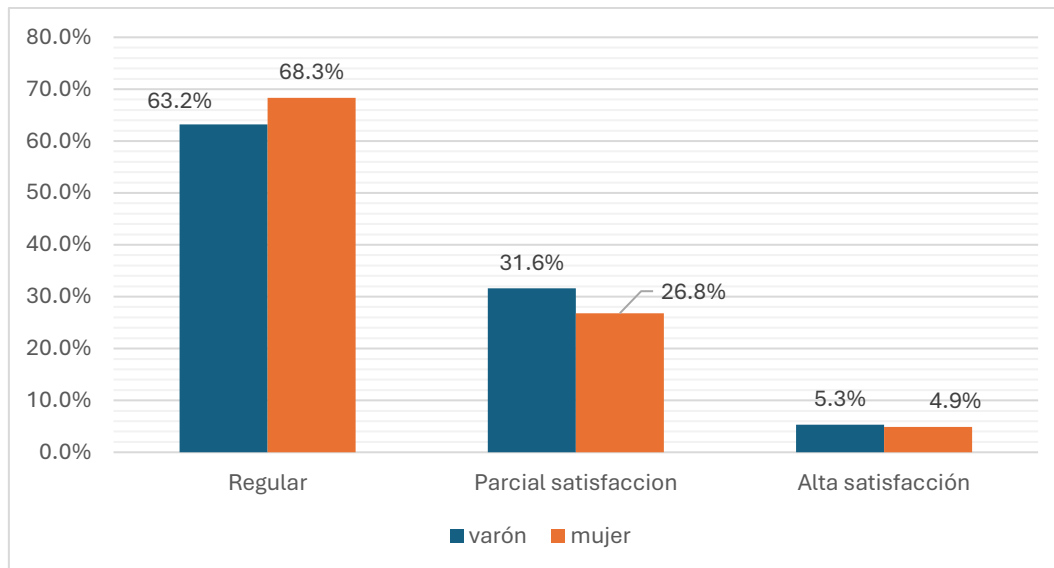


Nota: Elaboración de los autores

La figura 3 muestra la frecuencia de cada nivel de satisfacción de la dimensión relación con la autoridad; es así que se encuentra una satisfacción regular respecto a esta dimensión en el 63,3% de los trabajadores y la frecuencia más baja corresponde a la parcial insatisfacción en 7,5% de los evaluados.

Figura 4

Distribución de los niveles de satisfacción laboral según sexo



Nota: Elaboración de los autores

La figura 4 muestra los porcentajes para cada categoría de satisfacción laboral por sexos, es así que se observa que los varones tienen una Frecuencia mayor de Parcial satisfacción en comparación con las mujeres (31,6% vs 26,8%) , además no se encuentra casos de insatisfacción

Tabla 13

Nivel de equidad de la dimensión Distribución Laboral

	Frecuencia	%
Bajo	6	5,0
Promedio	94	78,3
Alto	20	16,7
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración de los autores

Los niveles de equidad para la dimensión distribución laboral se muestran en la tabla 13; así tenemos que el nivel promedio se presenta en 78,3% de los trabajadores.

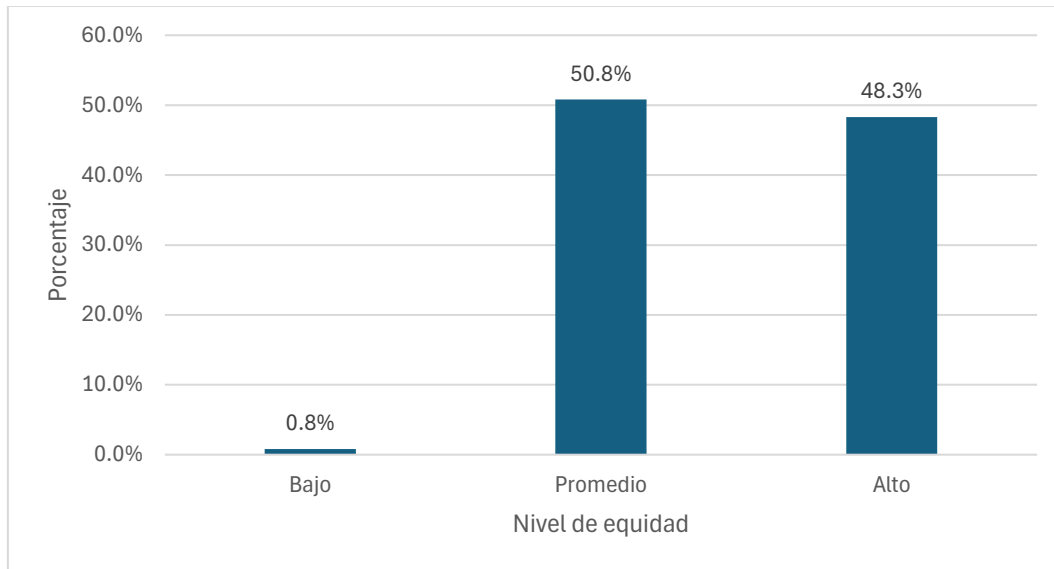
Tabla 14
Nivel de equidad de la dimensión Respeto Laboral

	Frecuencia	%
Bajo	-	-
Promedio	64	53,3
Alto	56	46,7
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración de los autores

La distribución de los niveles de equidad de la dimensión Respeto Laboral se muestran en la tabla 14, encontrándose un nivel promedio en 53,3% de los participantes en el estudio.

Figura 5
Nivel de equidad de la dimensión Toma de Decisiones



Nota: Elaboración de los autores

La figura 5 evidencia la frecuencia de cada nivel de la dimensión toma de decisiones perteneciente a la variable equidad de género. En las que se expone que lo más frecuente (50,8%) fue encontrar un nivel promedio

Tabla 15
Distribución de los niveles de equidad de género según sexo

			sexo		Total
			Varón	Mujer	
Satisfacción laboral	Promedio	n	21	46	67
		%	55,3%	56,1%	55,8%
	Alto	n	17	36	53
		%	44,7%	43,9%	44,2%

Total	n	38	82	120
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración de los autores

Como se aprecia en la tabla 15. Para ambos sexos, la percepción de equidad fue promedio o alto; sin embargo los varones tienen una mayor frecuencia del nivel de equidad alto respecto de las mujeres (44,7% vs 43,9%).

Estadística inferencial

Para identificar la prueba estadística a utilizar para la asociación de variables, primero se evaluó la normalidad los resultados encontrados.

Tabla 16
Valoración de la normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones físicas o materiales	,289	120	,000
Beneficios laborales	,145	120	,000
Políticas administrativas	,114	120	,001
Relaciones sociales	,196	120	,000
Desarrollo personal	,281	120	,000
Desempeño de tareas	,184	120	,000
Relación con la autoridad	,129	120	,000

Satisfacción laboral	,100	120	,005
Distribución laboral	,098	120	,006
Respeto laboral	,129	120	,000
Toma de decisiones	,240	120	,000
Equidad de género	,129	120	,000

Fuente: Elaboración de los autores

La tabla 16 expresa la valoración de la normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov y muestra que las dimensiones que en su mayoría no tuvieron distribución normal ($p < 0,05$) por lo cual para evaluar la asociación de variables se requiere una prueba no paramétrica.

Hipótesis de estudio:

- La equidad de género se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024.

Hipótesis estadísticas:

- H0: No existe correlación entre la satisfacción laboral y equidad de género en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024
- H1: Existe correlación entre la satisfacción laboral y equidad de género en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024.

Tabla 17

Prueba de asociación para Satisfacción laboral y Equidad de género

				Satisfacción Laboral	Equidad de género
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	de 1,000	,188*	

	Sig. (bilateral)	.	,039
	N	120	120
Equidad de género	Coeficiente de correlación	de ,188*	1,000
	Sig. (bilateral)	,039	.
	N	120	120

Fuente: Elaboración de los autores

La prueba de correlación de variables muestra que existe correlación significativa ($p < 0,05$) para la equidad de género y la satisfacción laboral; por lo que se acepta la alterna. Además la prueba Rho de Spearman es 0,188 por ello la correlación es positiva débil. Debido a ello se acepta la hipótesis de estudio.

Hipótesis estadísticas:

H0: No existe correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la equidad de género en el personal de SISOL sede Los Olivos durante el 2024.

H1: Existe correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la equidad de género en el personal de SISOL sede Los Olivos durante el 2024

Tabla 18
Prueba de asociación para dimensiones

			Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Distribución	laboral	–	0,150	0,103
satisfacción laboral				
respeto laboral	–	satisfacción	0,205	0,025
laboral				
Toma de decisiones	–		0,43	0,642
satisfacción laboral				

Equidad de género – condiciones físicas o materiales	0,260	0,04
Equidad de género – Beneficios laborales y/o remunerativos	-0,81	0,379
Equidad de género – Políticas administrativas	-0,94	0,305
Equidad de género – Relaciones sociales	0,176	0,054
Equidad de género – desarrollo personal	0,148	0,107
Equidad de género – Desempeño de tareas	0,185	0,043
Equidad de género – Relación con la autoridad	0,389	0,00

Fuente: Elaboración de los autores

La tabla 18 muestra el estadístico Rho de Spearman usada para la constatación de las hipótesis específicas, se busca establecer la relación entre una variable de estudio y las dimensiones de la otra variable. Los resultados muestran que hay significancia estadística ($p < 0,05$) en la relación de equidad de género y condiciones físicas o materiales, equidad de género y desempeño de tareas, respeto laboral y satisfacción laboral y por último equidad de género y relación con la autoridad; además en todos los casos mencionados la correlación es positiva débil. Por lo tanto en los casos cuatro casos mencionados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Sin embargo al aplicar el rho de Spearman en cada grupo etario también se encuentra significancia estadística entre los trabajadores de 30 a 40 años para la relación entre Toma de decisiones y satisfacción laboral (Rho: 0,253

p: 0,042), equidad de género y relaciones sociales (Rho: 0,32 p: 0,024) y equidad de género y desarrollo personal (Rho: 0,361 p: 0,05).

5.2. Discusión de resultados

La muestra evaluada estuvo conformada, en su mayoría, por mujeres y aunque esto podría considerarse como un logro para la equidad de género aun quedaría pendiente que esta representatividad también este presente entre los cargos más elevados. Esto guarda relación con un mayor porcentaje de estudiantes mujeres en áreas de ciencias de la salud; sin embargo no persiste esta proporción al considerar los cargos universitarios que son ocupados principalmente por varones, a pesar de que en la ciencias de la salud es donde hay mayor paridad en relación con otras áreas según lo evidencia Chávez y Ronso (2021) .

Al valorar las siete dimensiones de la satisfacción laboral se encontró que las que generaban alta satisfacción fueron las políticas administrativas y en segundo lugar las condiciones físicas, además cinco de las dimensiones valoradas tuvieron un mayor porcentaje de trabajadores en un nivel regular de satisfacción. Para Kim et al. (2024) que evalúa a enfermeros, la satisfacción estuvo con algunos beneficios laborales como los turnos rotativos, no incluir turnos de noche y la baja carga de trabajo; a pesar de que en el presente trabajo los trabajadores no realizan horarios nocturnos porque el establecimiento de salud es de atención ambulatoria; sin embargo si se presentan horarios en los que habitualmente los trabajadores no quieren asistir y que influyen en la satisfacción laboral. Finalmente en base a los resultados de ambas investigaciones se puede concluir que la forma en cómo se distribuye el trabajo representa un factor importante en la satisfacción laboral.

El nivel de satisfacción encontrado fue principalmente regular en 66,7% de los trabajadores mientras que para Boada (2019), el nivel de satisfacción que más se encontró fue el de satisfecho con 56,5% de los participantes, mientras que el nivel regular estuvo compuesto por 25% de los participantes del estudio lo cual podría atribuirse a las diferencias de las actividades realizadas por la población de estudio, otra diferencia se muestra en la cantidad de dimensiones consideradas para evaluar la satisfacción laboral porque se usan instrumentos diferentes.

La equidad de género fue promedio en 55,8% de los trabajadores y aunque no se encontraron casos de baja equidad aún queda pendiente evaluar por qué no se logra una percepción de alta equidad en todos los trabajadores, para investigaciones como la de Rebelo et al. (2024) muestra que las mujeres perciben discriminación por tener hijos y no disponer de tiempo para hacer horas extras lo cual influye en su satisfacción.

Al realizar la prueba de asociación Rho de Spearman para la variables de estudio se evidencia un significancia estadística ($p < 0,05$) para una correlación positiva débil. Este resultado concuerda con lo encontrado por Mendoza et al. (2023) porque evidencia asociación entre las variables; sin embargo lo hace con un mayor nivel porque su Rho de Spearman es de 0,853 y por lo tanto la asociación es fuerte. Estas diferencias se podrían explicar por la utilización de diferente instrumento, además que las muestras de cada investigación difieren tanto en tamaño como en características. La muestra de estudio de Mendoza et al., está compuesta por siete trabajadores de un restaurante y para esta investigación se aplicó el instrumento a 120 trabajadores de un establecimiento de salud por lo que sus percepciones podrían diferir e influir en los resultados de asociación. Finalmente aunque el nivel de asociación de las variables no es el mismo, ambas investigaciones encuentran que si existe asociación de estas.

Durante el análisis de la asociación entre las dimensiones se encontró asociación positiva débil en tres casos que fueron equidad de género con las dimensiones condiciones físicas, desempeño de tareas y relación con la autoridad, para Elez et al. Indica que uno de los límites para la igualdad es el sesgo que tienen los superiores (50,0% mujeres, 18,9% hombres) lo cual reforzaría lo encontrado de la asociación que tiene la relación con la autoridad y la equidad, mientras que para Shim y Park (2023) existe relación entre el orgullo profesional y la equidad de género, lo anterior estaría en concordancia con lo encontrado en el presente trabajo puesto que el desempeño de tareas valora que tan valioso consideran el trabajo que desempeñan o también se podría definir como si los trabajadores se sienten orgullosos de realizar la función a la que se dedican.

5.3. Conclusión general

En base a los resultados, se acepta la hipótesis de estudio y se encuentra que existe asociación significativa entre la equidad de género y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024. La asociación encontrada para la muestra de estudio fue positiva débil ($p < 0,05$ y Rho de Spearman: 0,188)

Conclusiones

- No se encontró relación significativa entre la distribución laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 ($p > 0,05$)
- Se evidencia correlación significativa entre el respeto laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024, siendo la correlación positiva débil ($p < 0,05$ y Rho de Spearman: 0,205)
- No se determinó correlación entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en el personal de SISOL sede Los Olivos durante el 2024. ($p > 0,05$). Para trabajadores de 30 a 40 años se encontró correlación positiva débil significativa (Rho: 0,253 p : 0,042),
- La asociación de la equidad de género y las condiciones físicas es significativa de forma positiva débil en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 ($p < 0,05$ y Rho de Spearman: 0,26)
- No se encontró asociación estadísticamente significativa entre la equidad de género y los beneficios laborales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 ($p > 0,05$)
- No se encontró relación significativa entre la equidad de género y las políticas administrativas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024. ($p > 0,05$)
- No se evidencia asociación significativa entre la equidad de género y las relaciones sociales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 ($p > 0,05$). Sin embargo en el grupo etario de 30 a 40 años se encontró 2relación significativa positiva débil (Rho: 0,32 p : 0,024)
- No se encontró asociación significativa entre la equidad de género y el desarrollo personal en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 ($p > 0,05$), pero si se determinó una relación significativa positiva débil en trabajadores de 30 a 40 años (Rho: 0,361 p : 0,05).

- La equidad de género y el desempeño de tareas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 mostraron correlación significativa positiva débil ($p < 0,05$ y Rho de Spearman: 0,185)
- La equidad de género y la relación con la autoridad en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 evidencian correlación significativa positiva débil ($p < 0,05$ y Rho de Spearman: 0,389)

Recomendaciones

- Como medida para incrementar la satisfacción laboral se debe fortalecer el respeto laboral debido a que se encuentran relacionados, para lo cual se pueden implementar normas de convivencia en la que se solicite la participación de los trabajadores para su formulación.
- Otro aspecto que considerar para mejorar la satisfacción laboral es permitir que tanto varones como mujeres participen activamente en la toma de decisiones por lo cual las decisiones importantes para la institución deben ser evaluadas por un grupo compuesto por ambos géneros.
- Fortalecer la importancia de cada actividad entre los trabajadores, porque es una de las dimensiones en la que se evidencia un porcentaje más alto de parcial insatisfacción. Además de tener relación con la equidad de género.
- Debido a la relación entre la equidad de género y su asociación con la relación con la autoridad es necesario que se establezcan medidas claras para evitar diferencias entre varones y mujeres durante la relación de jefes y subordinados.
- Se requiere ampliar el conocimiento de la equidad de género y la satisfacción laboral por lo que se debe ejecutar investigaciones que incluyan una mayor población y con una distribución de género más homogénea.
- Se debe ampliar la evaluación de las causas de inequidad de género a nivel laboral para una vez identificadas crear políticas que permitan subsanarlas.

Referencias

- Acosta-Bolaños, L., Bolaños-Ruiz, O., & Almeida-Campos, S. (2024). Motivación y satisfacción laboral de los residentes de Cirugía General. *Revista Médica Electrónica*, 46. <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v46/1684-1824-rme-46-e5541.pdf>
- Ali , C., Islam, A., Chung , S., Zayed , N., & Islam, M. (2021). The correlation between job hopping attitude an turnover behavior: a job satisfaction perspective in Bangladesh. *International Journal of Business and Management Future*, 5(1), 14-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.46281/ijbmf.v5i1.1075>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2022). Gestión Pública con enfoque de género. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública.
- Blesa Aledo, B. (2022). Beatitud y autorrealización: un estudio sobre la vida plena en Spinoza y Masloww. *Cuadernos Salmantinos de filosofía*, 49, 561-580. <https://doi.org/10.36576/2660-9509.49.561>
- Boada Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú . *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Chambon, M., Patrizia, Z., Alvarez Fernandez, S., Chevallier, A., Dupont , J., Ngunu , J., . . . Reyes-García , V. (2024). The gendered dimensions of small-scale fishing activities: A case study from coastal Kenya. *Ocean & Coastal Management*, 257(1). <https://doi.org/https://doi.continental.elogim.com/10.1016/j.ocecoaman.2024.107293>
- Chávez Irigoyen, C., & Ronso Merino, E. (2021). Brechas de género en la gobernanza universitaria y la carrera docente en el Perú. *Revista Educación superior y Sociedad*, 33(2). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380863>

- Chiemeké, K., Ashari, H., & Muktar, S. (2018). Investigating the Impact of Organizational Policy Towards Quality of Work Life on Employee Engagement in Manufacturing Company Nigeria. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 141-152. <https://doi.org/https://doi.org/10.26417/ejes.v4i2.p146-158>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2020). (s.f.). *Guía Práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo (I+D)*.
- Davies Oré, E. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión en el tercer milenio*, 25(49). <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- Denend, L., McCutcheon, S., Regan, M., Sainz, M., Yock, P., & Azagury, D. (2020). Analysis of Gender Perceptions in Health Technology: A Call to Action. *Annals of Biomedical Engineering*, 48(5), 1573–1586. <https://doi.org/10.1007/s10439-020-02478-0>
- Duche-Pérez, A., & Rivera Galdos, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*(54), 353-363. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Elez, E., Ayala, F., Felip, E., García Campelo, R., García Carbonero, R., García Donás, J., . . . Garrido, P. (2021). Gender influence on work satisfaction and leadership for medical oncologists: a survey of the Spanish Society of Medical Oncology (SEOM). *ESMO Open*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.esmoop.2021.100048>
- Elorza, M., & Tortul, M. (2023). Las brechas de género en las áreas de trabajo del sistema de salud argentino. *Salud(i)Ciencia*. <https://doi.org/https://doi.org/10.21840/siic/170617>
- Flores Salcedo, B. (2022). Equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022. *(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo*.
- Frutos Bencze, D., Sokolova, M., Zubr, V., & Mohelska, H. (2022). Job satisfaction during COVID -19: industry 5.0 as a driver of sustainable development and

gender equality. *Technological and Economic Development of Economy*, 28(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.3846/tede.2022.17680>

Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J., & Díaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. <https://doi.org/http://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>

Giacomelli, E., D'Oria, M., Speziali, S., Dorigo, W., Pacciani, C., Bassini, S., . . . Fargion, A. (2024). Gender-Related disparities among vascular surgeons in Italy: Results from a cross-sectional survey. *Ann Vasc Surg*, 105, 20-28. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.avsg.2024.01.003>

Gjellestad, M., Enehaug, H., Haraldstad, K., Nilsen, V., & Helmersen, M. (2024). Women's health at work: a qualitative study on women's health issues in relation to work participation. Experiences and perspectives from female teachers and managers in Norwegian high schools. *BMC Public Health*(1750). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-024-19241-y>

Hennein, R., Gorman, H., Chung, V., & Lowe, S. (2023). Gender discrimination among women healthcare workers during the COVID-19 pandemic: Findings from a mixed methods study. *Plos One*, 18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281367>

Hernández-Sampieri, R. (2018). Recolección de los datos de la ruta cuantitativa. En R. Hernández-Sampieri, & C. P. Mendoza Torres, *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (págs. 224 -309). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* .

INEI. (2022). Perú: Brechas de Género 2022. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1879/libro.pdf

- Insunza, G., Basañez, A., Iradi, J., Aldasoro, J., & Cantonnet . (2024). The profession of occupational health and safety technician: Does gender matter? *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing and Service Industries*, 34(5), 417-433. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hfm.21033>
- Jiménez Figueroa, A., & Hernández Reveco, 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). <https://doi.org/https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
- Jiménez-Figueroa, A., Busto-Ramírez, A., & Orellana-Cornejo, M. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológica*, 17(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904>
- Kim, J., Lee, E., Kwon, H., Lee, S., & Choi, H. (2024). Effects of work environments on satisfaction of nurses working for integrated care system in South Korea: a multisite cross-sectional investigation. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12912-024-02075-9>
- Ley 31153. (2021). Diario El Peruano.
- Maawadh, Al Maqati, Alenezi, M., Alenezi, E., Alsubaie, A., Alghamdi, A., . . . Madkhali, A. (2024). Factors Affecting the Satisfaction of Women Employees in Health Sector: A Perception Study in Saudi Arabia. *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 131-139. <https://doi.org/https://doi.org/10.2147/JHL.S453102>
- Marchan Preciado, T. K. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102302/Marchan_PTK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Mayya, S., Martis, M., & Sureshramana Mayya. (2020). Does Gender Difference Matter in Job Satisfaction? A Case of Academicians in Karnataka. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 28(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.47836/pjssh.28.4.14>

- Mego Núñez , O., & Mego Ramírez, M. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 13(1), 57-69.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872>
- Mendoza Silva , M., Barinotto Roncal , P., & Lopez Rodriguez, N. (2023). Equidad de género y satisfaccion laboral en el restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo. *LACCEI*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18687/LACCEI2023.1.1.940>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). Conceptos fundamentales sobre el enfoque. Lima.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/199417/Conceptos_fundamentales_sobre_el_enfoque_de_g%C3%A9nero_para_abordar_pol%C3%ADticas_p%C3%BAblicas.pdf
- Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables. (2019). Política Nacional de Igualdad de Género (D.S 008-2019).
- Mohan , P., & Vasumathi , A. (2024). A study on factors affecting job satisfaction in the IT industry. *Multidisciplinary Science Journal*, 6(10), 2024.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31893/multiscience.2024223>
- Morando, M. (2023). Disentangling Workplace Sexism in Age Generations: A Multi-Group Analysis on the Effects on Job Satisfaction and task Performance. *Administrative Sciences*, 13(9).
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/admsci13090210>
- Moreno , Á., Fuentes, C., & Khalil, N. (2022). Brechas y oportunidades de género en la dirección de la comunicación en España. *Palabra Clave*, 25(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.5294/pacla.2022.25.3.5>
- Moyano , L., Mendoza, R., Faugier, E., & Barajas, K. (2022). Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turístico: uso de redes sociales y competencias digitales. *The Anáhuac journal*, 22(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2022v22n1.05>
- Mwalyagile, N., Jeckoniah, J., & Salanga, R. (2024). Gender differences in rice production participation among smallholder farmers in small-scale irrigation

- schemes in mbarali district, Tanzania. *Journal of Agriculture and Food Research*, 18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jafr.2024.101390>
- Noor , N., Rehman, S., Ahmed, Y., & Sarmad, M. (2024). Why do nurses leave their jobs? Understanding person-related hostility in the healthcare sector of Pakistan. *PLoS ONE*, 19(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0298581>
- Obianuju, E., & Diyenaa, M. (2019). Why does Female Underrepresentation Persist in Nigerian Architecture? *Civil Engineering and Architecture*, 7(4), 89 - 98. <https://doi.org/10.13189/cea.2019.070401>
- Ochoa Díaz, C., Hernández Ramos , E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). Acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci_arttext
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- ONU. (2024). *Desafíos globales. Igualdad de género*. Retrieved 13 de julio de 2024, from <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- ONU mujeres. (23 de Febrero de 2024). Cinco claves esenciales para acelerar el empoderamiento económico de las mujeres . Retrieved 20 de julio de 2024, from <https://www.unwomen.org/es/noticias/articulo-explicativo/2024/02/cinco-claves-esenciales-para-acelerar-el-empoderamiento-economico-de-las-mujeres>
- Palomo Carrasco, J. A., & Garfias Sánchez, J. C. (2024). Importancia de la motivación intrínseca para establecimiento en objetivos a corto plazo en la industria manufacturera automotriz. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4), 2274–2301. <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2413>
- Parini, S., Azzolina, D., Lucidi, D., Verdi, D., Ceccarelli, I., Manganiello, S., . . . Spolverato, G. (2023). Women in thoracic, cardiac and vascular surgery

- claim for a change in the working situation: an Italian national survey. *Journal of Thoracic Disease*, 15(12), 6623 - 6633. <https://doi.org/10.21037/jtd-23-1123>
- Peruano, D. O. (Ed.). (16 de marzo de 2007). *Ley 28983. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118396-28983>
- Poghosyan, L., Brooks, J., Liu, J., Lee, Y., Bilazarian, A., & Muench, U. (2022). Physician and Nurse Practitioner Teamwork and Job Satisfaction: Gender and Profession. *The Journal for Nurse Practitioners*, 819-824. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2022.05.013>
- Ramachandaran, S., Vasudevan, A., Tinagaran, R., & Subra, K. (2024). Measuring the factors influencing job satisfaction in the garment industry: Bangladesh perspectives. *International Journal of Management and Sustainability*, 13(1), 104-117. <https://doi.org/https://doi.org/10.18488/11.v13i1.3618>
- Rebelo, G., Delaunay, C., Martins, A., Diamantino, M. F., & Almeida, A. (2024). Women's Perceptions of Discrimination at Work: Gender Stereotypes and Overtime—An Exploratory Study in Portugal. *Administrative Sciences*, 14(8). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/admsci14080188>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sánchez López, S., Poveda Bautista, R., Corona Sobrino, C., Otero Hermida, P., & García Melón, M. (2024). Tackling gender disparities in energy research: a diagnostic tool for equality in research centres. *Energy, Sustainability and Society*, 14(51), 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13705-024-00479-8>
- Santos, M., Rosa, M., Correia, R., Ramos, J., & Carvalho, A. (2023). Forced to Work from Home: Division of Unpaid Work between Parents and the Relation to Job Satisfaction. 12(10). <https://doi.org/10.3390/socsci12100539>

- Shim, J., & Park, D.-I. (2023). The Influence of Gender Equity in Nursing Education Programs on Nurse Job Satisfaction. *Healthcare (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/healthcare11091318>
- Sjølie, H., Akin, D., & Lauritzen, T. (2024). Gender differences in job experiences and satisfaction in the forest sector. *Canadian Journal of Forest Research*, 54(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1139/cjfr-2023-0036>
- Stelmokienė, A., Jarašiūnaitė-Fedosejeva, G., & Kravčenko, K. (2023). Relationship between gender equality employees, perception of distributive justice wellbeing in UE: the effect of gender management position. *Economics and Sociology*, 16(1), 123-137. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2023/16-1/9>
- Thai, T., Lancsar, E., Spinks, J., Freeman, C., & Chen, G. (2024). Understanding Australian pharmacy degree holders' job preferences through the lens of motivation-hygiene theory. *Social Science and Medicine*, 348. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116832>
- Thompson, K., Hammond, N., Lynch, D., Van Der Merwe, M., Yong, S., Grattan, S., & Stokes. (2024). Perceptions of gender equity among critical care and other health professionals: A cross-sectional survey. *Australian Critical Care*, 37(2), 265-272. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aucc.2023.07.003>
- Villanueva, M., Lupica, C., & Roza, V. (Noviembre de 2023). Iniciativas de Paridad de Género en América Latina 2016-2022: una alianza público-privada para acelerar la Igualdad. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Género y Diversidad. Retrieved 21 de julio de 2024, from <https://www.iadb.org/es/quienes-somos/topicos/genero-y-diversidad/iniciativas-de-genero-y-diversidad/iniciativas-de-paridad>
- Yalamanchi, P., Dombrowski, J., Pynnomen, M., Malloy, K., Prince, M., & Kupfer, R. (2024). Investigation of gender-based needs in academic otolaryngology. *Laryngoscope Investigative Otolaryngology*, 9(2). <https://doi.org/10.1002/lio2.1217>
- Yang, S., & Jeong, B. (2020). Gender Differences in Wage, Social Support, and Job Satisfaction of Public Sector Employees. *Sustainability*, 12(20). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12208514>

- Zeitlberger , A., Silva Baticam, N., Sprenger, L., Tizi, K., Schaller, K., & Stienen , M. (2022). Gender disparity in neurosurgery: A multinational survey on gender-related career satisfaction. *Brain and Spine*, 51(1), 125-130. <https://doi.org/https://doi.org/10.1159/000517453>
- Zhuang, M., & Wen, T. (2022). Data Modelling in Human Resource Management: Influencing Factors of Employees' Job Satisfaction. *Mathematical Problems in Engineering*, 2022(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2022/3588822>

Anexos

Anexo 1

Tabla 19

Matriz de consistencia

Título: “Equidad de género y satisfacción laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Lima metropolitana”					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis General:	Variables	Ítems	Criterio o escalas de valoración
¿Cuál es el nivel de relación entre la equidad de género y satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	Analizar el nivel de relación entre la equidad de género y satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	La equidad de género se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	V1: Equidad de género Dimensiones: Distribución laboral Respeto laboral Toma de decisiones	1, 2, 8, 11, 14, 18 2, 6, 9, 10, 12, 15, 16, 19 3, 4, 7, 13, 17, 20	Inventario con escala tipo Likert Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5 Escala: ordinal

Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		
¿Cuál es la relación entre la distribución laboral y la satisfacción laboral en las trabajadoras de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	Determinar la relación entre la distribución laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	La relación entre la distribución laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa.	V2: Satisfacción laboral Dimensiones:	Escala ordinal Escala de tipo Likert Totalmente de acuerdo= 5 de acuerdo= 4 indeciso= 3 en desacuerdo= 2 total desacuerdo= 1
¿Cuál es la relación entre el respeto laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	Determinar la relación entre el respeto laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	La relación entre el respeto laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa	Condiciones físicas o materiales Beneficios laborales y/ o remunerativos	1-5 6-9
¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	Identificar la relación entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	La relación entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos	Políticas administrativas	10-14

satisfacción laboral en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	Determinar la relación entre la equidad de género y las condiciones físicas o materiales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	durante el 2024 es significativa	Relaciones sociales	15-18
¿Cuál es la relación entre la equidad de género y las condiciones físicas o materiales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	Determinar la relación entre la equidad de género y los beneficios laborales y/o remunerativos en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	La relación entre la equidad de género y las condiciones físicas o materiales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa	Desarrollo personal	19-24
¿Cuál es la relación entre la equidad de género y los beneficios laborales y/o			Desempeño de tareas	25-30

remunerativos en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	Determinar relación entre la equidad de género y las políticas administrativas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	La relación entre la equidad de género y las políticas administrativas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa	Relación con la autoridad 31-36
¿Cuál es la relación entre la equidad de género y las políticas administrativas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	Identificar relación entre la equidad de género y las relaciones sociales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	La relación entre la equidad de género y las relaciones sociales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa	
¿Cuál es la relación entre la equidad de género y las relaciones sociales en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	Establecer la relación entre la equidad de género y el desarrollo personal en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	La relación entre la equidad de género y el desarrollo personal en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa	
¿Cuál es la relación entre la equidad de género y el desarrollo	Determinar la relación entre la equidad de género y el desempeño de tareas en	La relación entre la equidad de género y el desempeño de	

personal en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	tareas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa
--	--

¿Cuál es la relación entre la equidad de género y el desempeño de tareas en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?	Establecer la relación entre la equidad de género y la relación con la autoridad en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024	La relación entre la equidad de género y la relación con la autoridad en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024 es significativa
--	---	---

¿Cuál es la relación entre la equidad de género y la relación con la autoridad en trabajadores de SISOL sede Los Olivos durante el 2024?

Método o enfoque:	Cuantitativo
Tipo y alcance:	Básico y correlacional
Diseño:	No experimental y transversal
Población:	Trabajadores de SISOL Los Olivos: 120
Muestra:	muestra censal
Instrumentos:	Adaptación de Escala de Satisfacción laboral (Versión adaptada por Marchan, 2022) Adaptación de Inventario «Igualdad de oportunidad laboral en los géneros», 2022)

Fuente: Elaboración de los autores

Anexo 2

Tabla 20
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas e Instrumento
V1 Equidad de género	Perspectiva que revalora las capacidades de la mujer y considera los aportes que realiza. Utiliza como bases el respeto y considera sus decisiones (Flores, 2022)	Puntaje obtenido del Inventario «Igualdad de oportunidad laboral en los géneros», dicha escala está compuesta por 3 dimensiones detalladas en la columna derecha que son calificadas con una eescala tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4),	Distribución laboral	Distribución de tareas físicas, considerar prejuicios para distribuir o considerar la costumbre en la distribución	Del 1 al 6	Ordinal Adaptado del Inventario «Igualdad de oportunidad laboral en los géneros» de Flores, 2022)
			Respeto laboral	Sexismo, acoso sexual , abuso de poder, integridad física	Del 7 al 14	
			Toma de decisiones	Análisis, uso de razonamientos, Capacidad de decisión, Respeto en las opiniones vertidas	Del 15 al 20	

		Siempre (5) (Flores, 2022).				
V2 Satisfacción laboral	La satisfacción laboral expresa nuestro sentir con respecto al trabajo. Es generada por factores motivacionales intrínsecos como desarrollo personal y extrínsecos como las condiciones de físicas o políticas administrativas (Boada, 2019)	Resultados obtenidos de valorar 35 ítems distribuidos en 7 dimensiones de la Escala de satisfacción laboral de Marchan 2022. Las dimensiones se detallan en la siguiente columna. Los ítems de cada dimensión son puntuados según una escala tipo Likert: va desde Totalmente de acuerdo (5) a total	Condiciones físicas materiales	Equipamiento e infraestructura	1-5	Ordinal Escala de satisfacción laboral de Marchan 2022
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Complacencia, incentivos económicos o adicionales	6-9	Satisfacción alta
			Políticas administrativas	Normas y lineamientos. Regulación laboral	10-14	Satisfacción parcial
			Relaciones sociales	Agrado en las relaciones con los compañeros de trabajo	15-18	Regular
			Desarrollo personal	Oportunidades y cumplir objetivos	19-24	Insatisfacción alta
			Desempeño de tareas	Evaluación de las labores y de la institución	25-30	

desacuerdo (1)	Relación con la autoridad	Valoración y aprecio hacia los jefes o superiores	31-36
----------------	----------------------------------	---	-------

Fuente: Elaboración de los autores

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante

La presente investigación que lleva por título: **Equidad de género y satisfacción laboral en trabajadores de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana** es llevada a cabo por **Olger Ortega y Patricia Quispe**, alumnos de la Unidad de Posgrado de la Universidad Continental

Numero de contacto: 958059390. Correo Electrónico: 42227065@continental.edu.pe

Si usted accede a participar, se le pedirá responder a unas preguntas sobre satisfacción laboral y equidad de género. Una vez llenado el cuestionario no es necesario responder otros cuestionarios de seguimiento.

Su colaboración es voluntaria. Los datos recogidos son confidenciales y serán de uso estricto para este estudio.

En caso de duda respecto al estudio, usted es libre de formular las interrogantes que considere necesarias. Además puede interrumpir su participación cuando usted considere que ya no desea formar parte de esta investigación.

Si aceptas participar, se le pide que marque con una X la opción: "Deseo participar" en caso este de acuerdo en colaborar con la investigación.

- Deseo participar ()
- No deseo participar ()

Sección del participante de la investigación.

Confirmando que se me ha informado el propósito de la investigación y como será llevado a cabo.

He podido aclarar mis dudas y comprendo en que consiste mi participación, la cual es voluntaria.

Estoy consciente que puedo retirarme de la investigación en cualquier momento.
Además no estoy desistiendo de ningún derecho.

Firmo este documento en señal de que deseo participar en el estudio.

Firma del participante

Sección del investigador

se le explica al participante el propósito de la investigación y se absuelven sus dudas. Se confirma su deseo de participar en el estudio voluntariamente.

Firma del investigador:

Anexo 4

Escala de Satisfacción Laboral

(Adaptado de Marchan, 2022)

Instrucciones: El presente cuestionario tiene el propósito de conocer su opinión sobre su lugar de trabajo. Le mostramos varias opiniones a las que debe responder con la mayor franqueza marcando la opción que considere representa su punto de vista.

No olvide que el cuestionario es anónimo y expresa su opinión por lo que no hay opciones correctas o incorrectas. Agradecemos responder todos los ítems.

Datos generales:

- Sexo: A. Masculino () B. Femenino ()
- Edad: A. 18 a 30 B. 30 a 40 C. 40 a 50 D. 51 a más
- Profesión:
- Tiempo de servicio en la institución: Años

Escala de respuestas:

TD	D	I	A	TA
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	TD	D	I	A	TA
Dimensión condiciones físicas o materiales					

La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
El ambiente donde trabajo es confortable					
La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Dimensión beneficios laborales y/ o remunerativos					
Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo					
Me siento mal con lo que hago					
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
Dimensión políticas administrativas					
Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.					
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
Me disgusta mi horario					
El horario de trabajo me resulta incómodo					
No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					

Dimensión relaciones sociales					
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
Me agrada trabajar con mis compañeros					
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
Dimensión desarrollo personal					
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
Mi trabajo me hace sentir realizado.					
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
Dimensión desempeño de tareas					
La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
Mi trabajo me aburre.					

Me gusta el trabajo que realizo					
Me siento complacido con la actividad que realizo.					
Dimensión relación con la autoridad					
Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)					
Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Inventario Igualdad de oportunidad laboral en los géneros

(Adaptado de Flores, 2022)

Instrucción: Se muestra afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Revísalas con cuidado; luego, señala la respuesta que mejor te representa o que sucede en tu lugar de trabajo marcando la opción correspondiente. No existen alternativas correctas o incorrectas; responde con la verdad. Te solicitamos responder todos los ítems. Gracias.

*

Datos generales:

- Sexo: A. Masculino () B. Femenino ()
- Edad: A. 18 a 30 B. 30 a 40 C. 40 a 50 D. 51 a más
- Profesión:
- Tiempo de servicio en la institución: Años

Escala de respuestas:

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Preguntas	N	CN	AV	CS	S
1	Se encargan labores físicas intensas a las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S
2	Se usan términos sexistas degradantes hacia las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S
3	Las mujeres participan en el análisis de datos importantes para la toma de decisiones	N	CN	AV	CS	S

4	Las mujeres participan en la formulación de proyectos del establecimiento de salud	N	CN	AV	CS	S
5	Se encargan labores físicas moderadas a las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S
6	Se utilizan término de minimización hacia la labor de las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S
7	Las mujeres participan en las reuniones estratégicas de toma de decisiones del establecimiento de salud	N	CN	AV	CS	S
8	Se encargan labores de apoyo y soporte emocional a las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S
9	Se reportan casos de acoso sexual en el establecimiento de salud .	N	CN	AV	CS	S
10	Se conocen casos de violencia sexual en el establecimiento salud	N	CN	AV	CS	S
11	Se encargar labores de limpieza, orden, cocina e higiene a las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S
12	Se respeta la integridad de las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S
13	Las trabajadoras deciden las acciones estratégicas y objetivos institucionales del establecimiento de salud	N	CN	AV	CS	S
14	Se encargan labores de asistencia administrativa a las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S
15	Existen casos de violencia hacia las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S

16	Los cargos de confianza abusan de su poder sobre las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S
17	Se toman en cuenta las opiniones vertidas por las trabajadoras del establecimiento de salud	N	CN	AV	CS	S
18	Se encargan labores de secretariado y recepción a las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S
19	Se responsabiliza a las trabajadoras por errores dentro del centro laboral	N	CN	AV	CS	S
20	Se adoptan las sugerencias presentadas por las trabajadoras	N	CN	AV	CS	S

Anexo 4

Carta de autorización institucional para la ejecución de la investigación

 MUNICIPALIDAD DE LIMA	<i>"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"</i>	Hospital de la Solidaridad
San Isidro, 02 de octubre de 2024 <u>CARTA N° 193 -2024-GG-SISOL/MML</u>		
Sr. Mg. Jaime Enrique Sobrados Tapia Director Académico UNIVERSIDAD CONTINENTAL		
Presente, - REFERENCIA: <u>CARTA N° 0099-2024/EPGUCL de fecha 23.09.2024</u>		
De mi especial consideración: Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle un cordial saludo a nombre del Sistema Metropolitano de La Solidaridad - SISOL, y el mío propio, al mismo tiempo dar respuesta al documento de referencia, mediante el cual solicita se brinde las facilidades que incurre la investigación "EQUIDAD DE GÉNERO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE LIMA METROPOLITANA"; a los tesisistas Olger Michel Ortega Bances y Patricia Esther Quispe Collque. En ese sentido, se hace de manifiesto que, se OTORGA el permiso a los mencionados tesisistas, con la finalidad de obtener, recopilar y usar la información de mi representada Sistema Metropolitano de La Solidaridad - SISOL, para el desarrollo de su tesis y obtención de grado de Magister en Gerencia Publica en la Universidad Continental. Atentamente,		
 MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL Abg. ELVIA ELIZABETH LAU LOPEZ GERENTE GENERAL 		

Anexo 5

Aprobación del Comité de Ética



Huancayo, 03 de octubre del 2024

OFICIO N°0853-2024-CIEI-UC

Investigadores:

ORTEGA BANCES OLGER
QUISPE COLLQUE PATRICIA ESTHER

Presente-

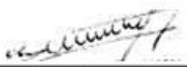
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **EQUIDAD DE GÉNERO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE LIMA METROPOLITANA.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente,




Walter Calderón Gerstein
Presidente del Comité de Ética
Universidad Continental

C.c. Archivo.

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Uma

Av. Alfredo Mendocia 520, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

ucontinental.edu.pe