



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**LA EQUIDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER EN UNA
ENTIDAD PÚBLICA DEL SECTOR PORTUARIO
UBICADA EN EL CALLAO, 2022**

**PRESENTADO POR
MILAGROS GABRIELA ALANIA ARAUJO
LAURA ISABEL GRADOS MARÍN**

**ASESOR
WALTER ABEL URTEAGA FARFÁN**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**

LIMA – PERÚ

2023



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**LA EQUIDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER EN UNA ENTIDAD
PÚBLICA DEL SECTOR PORTUARIO UBICADA EN EL CALLAO,
2022**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR:

**MILAGROS GABRIELA ALANIA ARAUJO
LAURA ISABEL GRADOS MARÍN**

**ASESOR
MG. WALTER ABEL URTEAGA FARFÁN**

LIMA, PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada a mis padres quienes me apoyaron en toda la etapa universitaria y hasta el día de hoy para lograr mis metas. También a mi familia, que son un soporte importante en mi camino de vida y a mi compañero que siempre está presto a apoyarme en cada paso y a mí misma por mantenerme firme en el camino de esta carrera.

Laura Isael Grados Marín

La presente investigación se la dedico a mis padres, quienes me han brindado su apoyo incondicional desde el inicio de mi formación profesional, alentándome a perseverar a pesar de las adversidades. A mi amada familia, cuyo orgullo por mis logros ha sido pilar fundamental en mi vida. Asimismo, a mi querido compañero, por su valiosa compañía en este proceso importante para mí. Por último, a mí misma por el empeño y compromiso constante con mis metas profesionales.

Milagros Gabriela Alania Araujo

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a Dios, que me permite llegar con bien a este momento de mi vida, un agradecimiento especial a mi padre Luis por su gran esfuerzo para poder darme la oportunidad de estudiar y a mi madre Melina, por estar conmigo en todo momento complicado durante la carrera.

Laura Isabel Grados Marín

Ante todo, quiero expresar mi gratitud a Dios, quien ha sido mi guía inquebrantable en este continuo camino de aprendizaje. También quiero extender un agradecimiento sincero a mis queridos padres, Carlos y Gisela, cuyo incansable apoyo con mi carrera y amor han sido fundamentales en mi desarrollo.

Milagros Gabriela Alania Araujo

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	20
1.1 Antecedentes de la investigación.....	20
1.1.1 Antecedentes nacionales de la investigación.....	20
1.1.2 Antecedentes internacionales de la investigación.....	22
1.2 Bases teóricas.....	25
1.2.1 Variable 1: Equidad de género.....	25
1.2.2 Variable 2: Desarrollo profesional.....	29
1.3. Definición de términos básicos.....	32
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	34
2.1 Formulación de hipótesis.....	34
2.1.1 Hipótesis general.....	34
2.1.2 Hipótesis específicas.....	34
2.2 Variables y definición operacional.....	34
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.1 Diseño metodológico.....	37
3.2 Diseño muestral.....	37
3.3 Técnica de recolección de datos.....	39
3.4 Técnica estadísticas para el procesamiento de la información.....	42
3.5 Aspectos éticos.....	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	44
4.1 Fiabilidad del instrumento por medio del Coeficiente de Cronbach.....	44
4.2 Construcción de la escala promedio.....	44
4.3 Prueba de normalidad.....	45
4.4 Resultados.....	46

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	102
5.1 Discusión	102
CONCLUSIONES	106
RECOMENDACIONES	107
FUENTES DE INFORMACIÓN	109
ANEXOS	114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de colaboradores	38
Tabla 2	Marco Muestral para la muestra de los colaboradores.....	39
Tabla 3	Instrumentos.....	40
Tabla 4	Escalas de instrumentos	40
Tabla 5	Niveles e Intervalos variable Equidad de Género.....	40
Tabla 6	Niveles e Intervalos variable Desarrollo Profesional.....	41
Tabla 7	Alfa de Cronbach de los instrumentos	42
Tabla 8	Fiabilidad del instrumento por medio del Coeficiente de Cronbach	44
Tabla 9	Prueba de Kolmogorov-Smirnov	45
Tabla 10	Opinión sobre si la entidad pública del sector portuario brinda la oportunidad a las mujeres colaboradoras de hacer línea de carrera y lograr ascensos correspondientes.....	46
Tabla 11	Opinión si en la entidad pública del sector portuario brinda a las mujeres colaboradoras igualdad de acceso y oportunidades para aplicar a puestos de alta dirección.....	47
Tabla 12	Opinión sobre si las mujeres colaboradoras tienen igualdad de acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios	49
Tabla 13	Opinión sobre si la entidad promueve activamente la participación de las mujeres colaboradoras como ponentes o expositoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos.....	50
Tabla 14	Opinión sobre si la entidad promueve el dar bonificaciones a las mujeres colaboradoras como incentivos.....	52

Tabla 15 Opinión sobre si en la entidad reconoce el trabajo que desempeña el personal femenino que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente.	54
Tabla 16 Opinión sobre si la entidad portuaria permite participar a las mujeres colaboradoras en la toma de decisiones de sus respectivas áreas.....	55
Tabla 17 Opinión sobre si la entidad promueve la participación de las mujeres colaboradoras en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú.	56
Tabla 18 Opinión sobre si es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las mujeres colaboradoras.	58
Tabla 19 Opinión sobre si en la entidad hace participe a las mujeres colaboradoras en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad.....	60
Tabla 20 Opinión sobre si la entidad involucra a las mujeres colaboradoras como representantes en eventos o reuniones externas.....	61
Tabla 21 Opinión sobre la entidad maneja un perfil idóneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas.	63
Tabla 22 Opinión sobre si la entidad permite a las mujeres colaboradoras poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas.....	64
Tabla 23 Opinión sobre si la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para las mujeres colaboradoras.	66
Tabla 24 Opinión sobre si la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores hombres y colaboradoras mujeres.	67
Tabla 25 Opinión sobre si en la entidad portuaria, la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a las mujeres colaboradoras.	69
Tabla 26 Opinión sobre si se considera que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las mujeres colaboradoras	71

Tabla 27	Opinión sobre si se considera que los contratos de las mujeres colaboradoras no se deberían mejorar en cuanto al plazo de vigencia, para que sean de un periodo más extenso.	72
Tabla 28	Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras participan activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad portuaria.	74
Tabla 29	Opinión sobre si en la entidad portuaria, la opinión de las mujeres colaboradoras es considerada en las decisiones importantes.	75
Tabla 30	Opinión sobre si las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad que los varones en la entidad portuaria donde labora.	77
Tabla 31	Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección.	78
Tabla 32	Opinión sobre si se considera que la adaptación al cambio de las mujeres colaboradoras en la entidad portuaria no guarda relación con el liderazgo.	80
Tabla 33	Opinión sobre si se considera que los colaboradores hombres se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras mujeres.	81
Tabla 34	Opinión sobre si se considera que los ascensos laborales no influyen en el crecimiento profesional de las mujeres colaboradoras.	83
Tabla 35	Opinión sobre si se considera que, actualmente, las mujeres colaboradoras tienen acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio.	84
Tabla 36	Opinión sobre si se considera que las funciones que desempeñan las mujeres colaboradoras van acorde a su profesión y cargo	86
Tabla 37	Opinión sobre si las colaboradoras mujeres de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales.	87
Tabla 38	Opinión sobre si se considera que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a hombres como a mujeres.	89

Tabla 39 Opinión sobre si se considera que, los varones cuentan con más capacidad y experiencia que las mujeres, al asumir roles importantes en la entidad portuaria.	90
Tabla 40 Opinión sobre en la entidad pública portuaria se considera que existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo.....	92
Tabla 41 Opinión sobre si se considera que la transmisión del mensaje por parte de las mujeres colaboradoras genera el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones.....	93
Tabla 42 Opinión sobre si se considera que existe una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por hombres y mujeres.	95
Tabla 43 Opinión sobre si considera que, en los trabajos en equipo, son consideradas las opiniones de las mujeres como la de los hombres por igual.....	96
Tabla 44 Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras líderes en la entidad portuaria son igualmente reconocidas por su nivel de compromiso, que sus pares masculinos.....	98
Tabla 45 Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras de la entidad portuaria tienen un bajo nivel de compromiso en los trabajos en equipo.	99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Opinión sobre si la entidad pública del sector portuario brinda la oportunidad a las mujeres colaboradoras de hacer línea de carrera y lograr ascensos correspondientes.	46
Figura 2 Opinión si en la entidad pública del sector portuario brinda a las mujeres colaboradoras igualdad de acceso y oportunidades para aplicar a puestos de alta dirección	47
Figura 3 Opinión sobre si las mujeres colaboradoras tienen igualdad de acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios.....	49
Figura 4 Opinión sobre si la entidad promueve activamente la participación de las mujeres colaboradoras como ponentes o expositoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos.	51
Figura 5 Opinión sobre si la entidad promueve el dar bonificaciones a las mujeres colaboradoras como incentivos.	53
Figura 6 Opinión sobre si en la entidad reconoce el trabajo que desempeña el personal femenino que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente.	54
Figura 7 Opinión sobre si la entidad portuaria permite participar a las mujeres colaboradoras en la toma de decisiones de sus respectivas áreas.	56
Figura 8 Opinión sobre si la entidad promueve la participación de las mujeres colaboradoras en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú.....	57
Figura 9 Opinión sobre si es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las mujeres colaboradoras.....	59
Figura 10 Opinión sobre si en la entidad hace participe a las mujeres colaboradoras en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad.	60
Figura 11 Opinión sobre si la entidad involucra a las mujeres colaboradoras como representantes en eventos o reuniones externas.	62

Figura 12 Opinión sobre la entidad maneja un perfil idóneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas.....	63
Figura 13 Opinión sobre si la entidad permite a las mujeres colaboradoras poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas.....	65
Figura 14 Opinión sobre si la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para las mujeres colaboradoras.....	66
Figura 15 Opinión sobre si la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores hombres y colaboradoras mujeres.....	68
Figura 16 Opinión sobre si en la entidad portuaria, la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a las mujeres colaboradoras.....	70
Figura 17 Opinión sobre si se considera que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las mujeres colaboradoras.	71
Figura 18 Opinión sobre si se considera que los contratos de las mujeres colaboradoras no se deberían mejorar en cuanto al plazo de vigencia, para que sean de un periodo más extenso.....	73
Figura 19 Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras participan activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad portuaria.....	74
Figura 20 Opinión sobre si en la entidad portuaria, la opinión de las mujeres colaboradoras es considerada en las decisiones importantes.....	76
Figura 21 Opinión sobre si las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad que los varones en la entidad portuaria donde laboras	77
Figura 22 Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección.	78
Figura 23 Opinión sobre si se considera que la adaptación al cambio de las mujeres colaboradoras en la entidad portuaria no guarda relación con el liderazgo.	80
Figura 24 Opinión sobre si se considera que los colaboradores hombres se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras mujeres.	82

Figura 25 Opinión sobre si se considera que los ascensos laborales no influyen en el crecimiento profesional de las mujeres colaboradoras.....	83
Figura 26 Opinión sobre si se considera que, actualmente, las mujeres colaboradoras tienen acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio.	85
Figura 27 Opinión sobre si se considera que las funciones que desempeñan las mujeres colaboradoras van acorde a su profesión y cargo.....	86
Figura 28 Opinión sobre si las colaboradoras mujeres de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales.	88
Figura 29 Opinión sobre si se considera que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a hombres como a mujeres.....	89
Figura 30 Opinión sobre si se considera que, los varones cuentan con más capacidad y experiencia que las mujeres, al asumir roles importantes en la entidad portuaria. .	91
Figura 31 Opinión sobre en la entidad pública portuaria se considera que existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo.	92
Figura 32 Opinión sobre si se considera que la transmisión del mensaje por parte de las mujeres colaboradoras genera el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones.	94
Figura 33 Opinión sobre si se considera que existe una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por hombres y mujeres..	95
Figura 34 Opinión sobre si considera que, en los trabajos en equipo, son consideradas las opiniones de las mujeres como la de los hombres por igual.	97
Figura 35 Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras líderes en la entidad portuaria son igualmente reconocidas por su nivel de compromiso, que sus pares masculinos.....	98
Figura 36 Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras de la entidad portuaria tienen un bajo nivel de compromiso en los trabajos en equipo.	100

RESUMEN

La presente investigación busca dar a conocer la situación actual sobre equidad de género y como esta impacta en las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en una entidad pública del sector portuario. La igualdad de género es un punto de alta relevancia en la actualidad, siendo actualmente el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible, de las Naciones Unidas para el 2030.

Para determinar la relación entre la equidad de género y el desarrollo profesional de las mujeres en una entidad pública del sector portuario, se desarrolló un cuestionario que se utilizó para recolectar datos; este instrumento se aplicó a los trabajadores y trabajadoras de dicha entidad. Con los resultados obtenidos, se determinó que existe una relación directa y significativa, resultado que se validó junto a los antecedentes y publicaciones que se han empleado como fuentes de información.

Cabe mencionar, que estos resultados permitirán dar a conocer una realidad actual acerca de la situación de las mujeres en una entidad pública del sector portuario en el Perú, lo que es beneficioso para poder tomar decisiones, implementar políticas y tomar acciones para contrarrestar la falta de equidad en el ámbito laboral para ambos géneros.

Palabras clave: Equidad, políticas, género, sector portuario.

ABSTRACT

This research seeks to raise awareness of the current situation regarding gender equality and how it impacts professional development opportunities for women in a public entity in the port sector. Gender equality is a point of high relevance today, currently being the fifth Sustainable Development Goal of the United Nations for 2030.

To determine the relationship between gender equality and the professional development of women in a public entity in the port sector, a questionnaire was developed that was used to collect data; this instrument was applied to the workers of said entity.

With the results obtained, it was determined that there is a direct and significant relationship, a result that was validated together with the background and publications that have been used as sources of information.

It is worth mentioning that these results will make it possible to present a current reality about the situation of women in a public entity in the port sector in Peru, which is beneficial to be able to make decisions, implement policies and take actions to counteract the lack of equity in the workplace for both genders.

Keywords: Equity, policies, gender, port sector.

RESUMEN DE REPORTE TURNITÍN

ESTUDIANTES: MILAGROS GABRIELA ALANIA ARAUJO

LAURA ISABEL GRADOS MARÍN (13 OCTUBRE, 2023)

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS ARAUJO Y GRADOS.docx

RECuento DE PALABRAS

24634 Words

RECuento DE CARACTERES

130348 Characters

RECuento DE PÁGINAS

143 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

8.7MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 12, 2023 11:01 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 12, 2023 11:03 PM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, la mujer ha ganado una participación significativa al asumir diferentes cargos en grandes compañías; sin embargo, aún es un problema vigente que existe un techo de cristal sobre muchas de ellas dentro de las organizaciones lo que no les permite crecer a pesar de estar muy capacitadas, como lo expone la OIT (2019) en su publicación titulada "Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos". Es por eso que en la presente investigación se desarrolla en torno a un problema que sigue existiendo en muchos rubros, la mínima participación del género femenino en asumir cargos jefaturales en una entidad pública en la cual se observa que no existe una selección equitativa entre hombres y mujeres para desarrollar la actividad portuaria, generando un sesgo y probable ineficiencia en dicha entidad del ámbito portuario nacional.

Es importante recalcar, que el sector marítimo debería dar prioridad en desarrollar las competencias de las mujeres y de esta manera alcanzar la igualdad de género. La UNCTAD (2022) en su publicación "La formación abre nuevos horizontes a las mujeres en los puertos" refiere que, los puertos están dominados por los hombres, ya que a nivel mundial la tasa de participación de las mujeres en los puertos es de solo el 18%.

Asimismo, la Defensoría del Pueblo (2019), nos menciona que a nivel internacional, existen diversos estudios que muestran cómo en distintos países aún se mantienen brechas de género en el mercado laboral lo cual se traduce directamente en brechas salariales. En efecto, la brecha salarial promedio a nivel global es del 16%.

Por lo expuesto, se propone para la presente investigación el siguiente problema: ¿Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, año 2022?

De igual manera, para llevar a cabo esta investigación se definen los siguientes objetivos:
Objetivo general: Determinar si la equidad de género se relaciona directa y significativamente con el desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, año 2022.

Objetivos específicos:

1. Determinar si la equidad de género se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, año 2022.
2. Determinar si la equidad de género se relaciona directa y significativamente con el crecimiento profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, año 2022.
3. Determinar si la equidad de género se relaciona directa y significativamente con el trabajo en equipo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, año 2022.

La investigación se aplicó en una importante entidad pública que pertenece al sector portuario, la cual fomenta el desarrollo del Sistema Portuario Nacional para su fortalecimiento ante la globalización, el crecimiento del sector exportador y la solidificación de una comunidad marítima-portuaria bien constituida, para lo cual se empleó el método cuantitativo aplicando técnicas de recolección de datos tales como encuestas realizadas de manera virtual a 53 colaboradores que conforman la muestra.

La investigación de dicha problemática se realizó con el fin de identificar los factores internos que denotan en el desarrollo profesional de las mujeres dentro su centro de labores y así como la falta de oportunidades de crecimiento para las mismas, es por ello que se desea encontrar la manera de fomentar mayores oportunidades para su desarrollo profesional en un sector que cada vez está creciendo favorablemente y siendo más competitivo a nivel mundial.

Referente al ámbito académico de la Administración de Negocios Internacionales, esta investigación se enfoca en generar oportunidades equitativas de desarrollo profesional de las mujeres vinculadas a la gestión pública que forman parte del ámbito marítimo portuario, fomentando el desarrollo de futuras investigaciones.

La investigación se desarrolló en cinco (05) capítulos, que engloban aspectos mencionados a continuación:

Capítulo I: Marco Teórico, en este primer capítulo se presentan los antecedentes nacionales e internacionales relacionados al tema en estudio, así como las bases teóricas de la investigación y las definiciones de términos básicos.

Capítulo II: Hipótesis y Variables, en este segundo capítulo se formulan las hipótesis, comprende la hipótesis general y las hipótesis específicas, asimismo, las variables 1 y 2, cada una con su definición operacional.

Capítulo III: Metodología de la Investigación, en este capítulo se expresa la metodología empleada para el desarrollo de esta investigación, el diseño metodológico, el diseño muestral, la técnica de recolección de datos, que en el caso de esta tesis es el cuestionario, las técnicas estadísticas para el procesamiento de la información y los aspectos éticos.

Capítulo IV: Resultados, en este cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos de la recolección de datos a través de los programas Excel y Spss al realizar las encuestas a la

muestra. Asimismo, se agrupan las preguntas del cuestionario en base a los objetivos específicos, expresando una conclusión por cada pregunta y una conclusión por cada grupo de preguntas pertenecientes a un objetivo específico.

Capítulo V: Discusión de resultados, en este quinto y último capítulo se presentan las comparaciones realizadas con otros trabajos de investigación, las conclusiones finales y las recomendaciones frente al problema abordado a lo largo de esta investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias generales y sus anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes nacionales de la investigación

Avilés (2021) desarrolló la tesis titulada *“La APEC y las políticas públicas para la integración económica de la mujer en el Perú en los años 2015-2020”*. Con un enfoque cualitativo y descriptivo, el autor hace una comparación entre documentos oficiales de la APEC y la normativa peruana desde el 2015 al 2020. La investigación resalta que; existen similitudes al tratar aspectos como: la lucha contra la violencia de género, la educación y acceso al mercado; sin embargo, aún existen aspectos pendientes en la normativa peruana como el acceso de la mujer en ámbitos prioritariamente masculinizados como: el ámbito científico, liderazgo en lo político y sectores no tradicionales. En su investigación, Avilés indica que, la integración de las políticas públicas de la APEC, no solo benefician al género femenino si no que, más allá de ello generan un impacto positivo en la eficiencia de la sociedad y señala además que la economía de un país no podría lograr desarrollarse si la “mitad” de una población enfrenta diversos obstáculos para su desarrollo.

Gómez (2018) el autor desarrolló una investigación titulada *“La influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas limeñas”*, en donde concluye en que existe una relación entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en las tres empresas, siendo una de las empresas (el laboratorio farmacéutico), la que arrojó una alta influencia tanto para la variable “liderazgo femenino” como para la “cultura organizacional”. En esta investigación, la autora recalca que, gracias a la capacitación constante de las profesionales, actualmente el género femenino ha ganado participación en la cultura organizacional limeña,

aún no existe una equidad como tal, ya que persisten factores culturales que limitan las oportunidades de ocupar altos cargos a las mujeres.

Arias, Borja, Bueno y Cisneros (2019), en su investigación titulada *“El éxito en la carrera de la mujer ejecutiva: Un estudio exploratorio”*. En la presente investigación los autores toman como antecedentes investigaciones en donde se remarca una influencia de la maternidad en la mujer como un obstáculo en el desarrollo del ámbito profesional; sin embargo, los resultados de la misma arrojan que, no existe una influencia positiva con respecto a la postergación de la maternidad en el éxito profesional de las mujeres.

La Universidad del Pacífico (2023) presenta un especial en colaboración de docentes llamado *“Desde la Academia: Retos para la Mujer Peruana”*. Diversos autores proponen con el fin de tomar conciencia sobre la equidad de género, tomar acción para reducir las brechas salariales, promover el desarrollo profesional de la mujer y de esta forma encaminar al Perú a ser un país más inclusivo. Acerca del ámbito laboral, las mujeres optan por conseguir un trabajo que les permita flexibilidad ya que ello les favorece realizar la labor del hogar, debido a que los trabajos formales exigen cumplir un horario laboral estipulado por lo que toman la alternativa de acceder al sector informal y desempeñan actividades que son no bien remuneradas. Asimismo, se menciona que en el Perú sólo un aproximado del 30% de los cargos directivos es ocupado por mujeres, esto es más notorio en el sector privado donde se presentan más obstáculos para que ocupen cargos que demandan gran responsabilidad y compromiso debido a la falta de experiencia, sin embargo, en el sector público existen escalafones y estructuras salariales que respaldan que sea equitativo para ambos géneros.

La publicación señala que, en las entidades públicas, solo 5 de 10 servidores públicos son mujeres ejerciendo funciones como secretarias, recepcionistas, entre otros puestos dejando

visible que es difícil que las mujeres tengan la oportunidad de acceder a puestos de alta dirección con una participación activa en la toma de decisiones en entidades y empresas públicas.

Por ello, en la presente investigación se demuestra que no en todas las entidades públicas existe la igualdad de género para asumir puestos que demanden responsabilidad.

La Autoridad Portuaria Nacional-APN (marzo 2020) presenta un boletín informativo del Comité Técnico Consultivo (CTC) titulado “*Responsabilidad Social, Equidad de Género y Empoderamiento de la Mujer*”. El mencionado boletín contiene información a nivel nacional e internacional; en cuanto al Perú refiere que el Puerto del Callao cuenta con su Consejo Ciudad Puerto del Callao, cuya finalidad es impulsar acciones para mejorar las relaciones entre el puerto y la ciudad, optimizando los procesos logísticos en el Puerto, el espacio aeroportuario, la competitividad y la productividad regional basándose en los principios de eficiencia, solidaridad y seguridad respecto a la ciudadanía del primer puerto, promoviendo el desarrollo económico y social. Por otro lado, la Autoridad Marítima de Panamá (AMP), a través de la Dirección General de la Gente de Mar (DGGM), empezó un programa llamado “Mi Primera Experiencia Laboral Marítima”, cuya finalidad es brindar oportunidades de trabajo a jóvenes profesionales del sector marítimo portuario, de esta manera podrán aprender y conocerán de cerca sobre los diversos servicios que la AMP ofrece tanto a nivel nacional como internacional.

1.1.2 Antecedentes internacionales de la investigación

La Organización Internacional del Trabajo (2022), en su nota técnica: “América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia” señala que las mujeres en Latam y el Caribe, han sido el género más afectado en la crisis por la pandemia,

lo cual se ha traducido en un retroceso para la equidad de género promovida con más énfasis en los últimos años. En este estudio, se desarrolla un análisis de las políticas y medidas del mercado laboral que tienen el enfoque de mitigar los efectos de la pandemia, buscan promover la recuperación y efectuar buenas prácticas a fin de brindar mayor apoyo frente a la crisis que existe actualmente aunadas al incremento de la brecha de género en el ámbito que dificultan el desarrollo laboral y profesional de las mujeres.

La CAMPORT (Cámara Marítima y Portuaria de Chile) (2022), en su informe titulado "Mujeres en la Industria Marítima y Portuaria", señala que el ámbito portuario en sus inicios no tenía contemplada la participación de mujeres en las diferentes actividades que desarrolla y en las que, más a menudo se requería la fuerza física por lo que se inclinó a ser una actividad masculina. Luego la tecnología fue desarrollándose y generó cambios en el rubro portuario, siendo una oportunidad para incluir a las mujeres en tareas administrativas inicialmente y luego en otras actividades operativas; sin embargo, y a pesar de la oferta, en la actualidad aún no existe una distribución equitativa de la fuerza laboral entre hombres y mujeres y esto se refleja en estadísticas aplicadas en Chile como las siguientes: para el 2021 la participación laboral femenina en cargos de jefatura operacional es del 9.2% y para el mismo año la participación laboral femenina en áreas operacionales es del 9.3%. En resumen, la integración de la mujer en el ámbito portuario es un hecho, actualmente, en el ámbito administrativo se está alcanzando una distribución equitativa; sin embargo, en otras funciones como las jefaturales y operativas, aún existe mucho trabajo por hacer para mejorar las oportunidades y captar el talento femenino.

La Secretaría de Marina/Gobierno de México-SEMAR (2019), presenta un boletín informativo titulado "Día Marítimo Mundial 2019: Empoderando a la Mujer en la Comunidad Marítima". La Organización de las Naciones Unidas (ONU) celebra cada año el Día Marítimo Mundial, realizando eventos, conferencias y cursos a lo largo del año

conmemorando la importante labor que realizan los marinos de todo el mundo. Asimismo, cada Día Marítimo Mundial tiene su propio lema y para el año 2019 su lema se basó en destacar la labor del género femenino. La ONU, fomentó una campaña para el establecimiento de asociaciones regionales que respalden a las mujeres que trabajan en las autoridades marítimas y en los puertos, con el objetivo de brindarles un espacio para intercambiar información técnica, así como compartir experiencias y aplicar los Convenios Internacionales de la Organización Marítima Internacional (OMI). Las Asociaciones de Mujeres del Sector Marítimo tienen como objetivos promover la equidad de género, mejorar el acceso de las mujeres a capacitaciones y tecnología marítima, así como fomentar la participación de la mujer en profesionales del sector marítimo-portuario y apoyar su desarrollo hacia niveles claves para una buena toma de decisiones.

Díaz, L. (2018) en su investigación titulada “El empoderamiento de la mujer en el sector marítimo: Una perspectiva Latinoamericana”. La Asociación de Mujeres del Pacífico tiene como misión insistir a los gobiernos a que proporcionen los marcos políticos, legislativos y administrativos necesarios para el empoderamiento de las mujeres en el sector marítimo y a la par facilitar su plena participación como recursos en el mismo. Díaz en su investigación concluye que la poca participación de la mujer en el sector marítimo es un problema actual, que se debería a una incursión relativamente reciente de la mujer en el sector marítimo y que, además es necesaria la incorporación de una normativa de equidad de género en toda Latinoamérica.

Los autores Gonzales R., García A., De Luca D., Peralta F. y Rivas M. en su tesis titulada: “Estudio de las brechas de género en la industria marítimo-portuaria de Chile” (2022), en esta investigación se presenta los resultados de un estudio aplicado en el sector marítimo- portuario del país de Chile en cargos operativos, administrativos y gerenciales, en temas referentes a la equidad de género. Esta investigación expone como resultados, la baja

participación femenina en el sector, donde solo un 30% de colaboradores son mujeres. Se evidenció también que, en igualdad de condiciones, las mujeres ganan menos que los hombres. Los autores además concluyen en que es necesario seguir desarrollando condiciones y oportunidades en diversos ámbitos para eliminar la inequidad de género.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Variable 1: Equidad de género

a) Definición de Equidad de género

Según la UNESCO (s.f.) en su artículo titulado “Igualdad de género” define a la equidad de género como la ecuanimidad en el trato que reciben tanto mujeres como hombres acordes a sus necesidades respectivas, el trato puede ser igualitario o algo diferenciado, pero sin dejar de lado los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

Asimismo, Valencia, L. (2021) en su artículo titulado “Equidad de género y transformación: Participación y liderazgo laboral de la mujer en Colombia” menciona que la equidad de género ofrece las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato para mujeres y hombres.

b) Diferencia entre equidad de género e igualdad de género

En relación a la diferencia que existe entre equidad e igualdad de género Santander Universidades (2022) menciona que:

La igualdad es un derecho universal y, como tal, tiene carácter normativo y vinculante.

De hecho, los estados miembros de las Organización de las Naciones Unidas (ONU) tienen la obligación de eliminar la discriminación en contra de las mujeres en el ámbito público y

privado y asegurar la igualdad a través de la implementación de medidas judiciales, legislativas, administrativas o de cualquier otra índole.

En cambio, la equidad se basa en un componente ético. Por ello, las medidas que se adopten bajo este principio emanan de una concepción específica de lo que se considera “justo” o “injusto” por cada sociedad y en cada momento.

c) Características de la equidad de género

Morales, A. (s.f.) respecto a las características de la equidad de género menciona lo siguiente:

- Establece la igualdad de derechos entre mujeres y hombres sin distinciones.
- Se relaciona con la justicia distributiva y justicia retributiva.
- Respalda y fomenta los derechos fundamentales para la sociedad los cuales son el derecho al trabajo, derecho al estudio y los derechos humanos.
- Posee una parte ética ya que se relaciona con los derechos y los deberes que respaldan al ser humano, su dignidad y su total desarrollo integral.
- Motiva la creación, ejecución y evaluación de políticas públicas a fin de vencer los problemas de la sociedad por lo que se crean políticas que tengan como propósito mejorar la gobernanza de un país resultando un creciente desarrollo social que sea sostenible para la ciudadanía.
- Fomenta la creación de organizaciones más equilibradas donde tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de crecer profesionalmente, así como ser capacitados constantemente y ser parte de la toma de decisiones fundamentales para el desarrollo de la empresa.

- Reduce los índices de pobreza al existir las mismas oportunidades para ambos géneros, oportunidades como acceder a estudios, trabajos, derechos parentales, entre otros con el fin de reducir la pobreza y promover el desarrollo social e individual.

d) Trabajo decente

Abramo, L. (2006) en su libro titulado “Trabajo decente y equidad de género en América Latina” menciona que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como objetivo principal promover el trabajo decente, es decir, un trabajo que sea productivo y con una remuneración adecuada, con las condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana libre de cualquier discriminación.

En relación con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, Ryder, G. (s.f.) menciona que el trabajo decente incrementa los ingresos de los ciudadanos, así como el de las familias, lo que permite que puedan gastarlos en la economía local. El poder adquisitivo de las personas promueve el crecimiento y el desarrollo de las empresas sostenibles, en su mayoría de las empresas pequeñas, ya que les permitiría contratar más personal y mejorar sus remuneraciones y condiciones laborales. Asimismo, el trabajo decente aumenta los ingresos fiscales a fin de que los gobiernos puedan respaldar financieramente las medidas sociales dirigidas a proteger a las personas desempleadas ya sea porque no encuentra un trabajo o porque su condición no les permite trabajar.

Al respecto, el Programa de Trabajo Decente de la OIT tiene cuatro pilares importantes los cuales se mencionan a continuación:

1. Promover el empleo y las empresas
2. Garantizar los derechos en el trabajo
3. Extender la protección social
4. Fomentar el diálogo social

Es una realidad que las mujeres en muchas partes del mundo enfrentan situaciones en las que es notorio que no existe una equidad de género, estas situaciones son las siguientes:

- Acceden a empleos infravalorados y mal remunerados.
- Carecen de acceso a la educación, a la formación profesional y a oportunidades de trabajo.
- Su poder de negociación y toma de decisiones es limitado.

Por ello es importante promover el trabajo decente para todos, ya que reduce las desigualdades de género e incrementa la resiliencia por lo que es necesario hacer:

- ✓ Dar prioridad a las políticas macroeconómicas que fomenten la creación de empleo y apoyen la demanda, así como las inversiones, junto a políticas fiscales, sectoriales y de infraestructura que aumenten la productividad.
- ✓ Admitir políticas dirigidas a respaldar a las empresas para incrementar los flujos de crédito y fomentar la iniciativa empresarial y las pequeñas empresas, asimismo, estimular la transición de la economía informal a una economía de carácter formal.
- ✓ Aplicar políticas enfocadas a las personas que disminuyan las desigualdades. Así como las medidas de protección social y salariales, el fortalecimiento de la inspección laboral, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y resguardo de la negociación colectiva.
- ✓ Establecer políticas para apoyar a las mujeres en su inserción al mercado laboral y para acceder en beneficio de una protección de maternidad justa y de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral.

e) Estereotipos negativos femeninos que afectan la equidad de género

En relación con el alcance de la equidad de género, existen cinco estereotipos negativos femeninos que dificultan la admisión de las mujeres en diversas profesiones, al respecto Anker, R. (1997) menciona que los estereotipos negativos son los siguientes:

- Escasa disposición a evaluar o supervisar el trabajo ajeno
- Menor fuerza física
- Menos aptitud para la ciencia y las matemáticas
- Menor disposición a viajar y trasladarse
- Menos disposición a afrontar riesgos y peligros

1.2.2 Variable 2: Desarrollo profesional

a) Definición de Desarrollo profesional

Según la Romera, A (S/F) El desarrollo profesional es un amplio concepto que involucra varios enfoques y aspectos que consisten en obtener conocimientos, habilidades que le permiten a una persona un crecimiento e inserción en el mercado laboral. Además, hace referencia a una superación laboral y mejora constante.

Para Fernández (2002) el desarrollo profesional se refleja como el esfuerzo organizado y formalizado que se enfoca en el crecimiento de las personas más capacitadas. Sugiere además que el desarrollo profesional debe tomarse como una estrategia empresarial para lograr destacarse en el entorno corporativo.

El desarrollo profesional entonces se puede entender como el crecimiento sostenido de una persona, dedicada a una profesión, que posee habilidades y conocimientos que son constantemente actualizados y que son valorados en una organización, permitiéndole escalar en una carrera profesional, lo cual va de la mano con un incremento salarial.

b) Barreras del Desarrollo profesional de la mujer

➤ Segregación en el mercado laboral

En cuanto a la segregación que existe dentro del mercado, a continuación, se describen los tipos:

1. Segregación horizontal o sectorial:

Este tipo de segregación concentra a un género en ciertos sectores o actividades laborales específicas. Esta segregación, además, supone un grado de dificultad para ingresar a otros sectores en donde existe una predominancia de un sólo género desempeñándose, como algunas ocupaciones en donde existen predominantemente hombres en sus funciones. Algunos ejemplos de segregación horizontal son las actividades, mayormente, ocupadas por mujeres como la enfermería o ser ama de casa. (Anker, 1997; Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009).

2. Segregación vertical u ocupacional:

Es cuando existe una desigualdad en la distribución de hombres y mujeres en los diferentes puestos de la escala jerárquica, usualmente las mujeres concentran los puestos inferiores, teniendo un mayor grado de dificultad en alcanzar los puestos más altos. (Anker, 1997; Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009).

➤ Definición de “Techo de cristal”

El “Techo de cristal” es una metáfora que denota un límite para el desarrollo de la mujer que se genera por estereotipos y construcciones culturales que persisten a través del tiempo, el “Techo de cristal” se entiende como el conjunto de normas invisibles o no escritas en una organización que hace más difícil el ascenso de las mujeres a cargos importantes y puestos de alta dirección.

c. Liderazgo

Según Hit, Black & Porter (2006) conceptualizan el liderazgo como la influencia de una persona en un grupo de personas para lograr un determinado objetivo en común.

Tipos de Liderazgo

Según Daniel Goleman (2000) en su libro "*Leadership That Gets Results*" existen 6 tipos de liderazgo:

1. Liderazgo coercitivo o autoritario

Según Daniel Goleman el primer tipo de liderazgo se centra en la disciplina. Los gerentes que obedecen a este tipo de liderazgo se basan en la disciplina, indicando órdenes específicas que, de no ser obedecidas serán castigadas de manera ejemplar para el resto de miembros del equipo. Se dice que este tipo de liderazgo trae consigo la desmotivación de los miembros.

2. Liderazgo democrático

Se centra en tomar en cuenta el voto y opinión de los participantes del equipo para la toma de una decisión, se sugiere siempre que exista el tiempo necesario para hacer partícipe al resto mediante charlas, reuniones, debates. Se da mayormente en equipos multidisciplinarios en donde además es necesaria la opinión del equipo.

3. Liderazgo afiliativo.

Según Goleman, este tipo de liderazgo se enfoca en crear diversos lazos entre el equipo, de esta forma se busca lograr un clima de armonía y colaborativo, este tipo de liderazgo resulta ser estimulante; sin embargo, un riesgo que puede darse es la falta de disciplina o involucrarse personalmente en exceso.

4. Liderazgo visionario u orientativo

Este tipo de liderazgo es el más recomendado a seguir para lograr objetivos, ya que el líder es capaz de compartir su visión, motivar y emocionar a los miembros del grupo a

trabajar en equipo para lograr la misma meta, de esta forma cada participante reconoce su función en el grupo.

5. Liderazgo timonel

En este tipo de liderazgo se propone al mismo líder como ejemplo y modelo de acción para trazar el camino del resto del equipo, suele ser usado por líderes que buscan protagonismo, el riesgo que podría presentarse es el de la exigencia y el hecho de realizar el trabajo estrictamente alineado al modelo en cuestión.

6. Liderazgo coach

El último tipo de liderazgo se centra en que el líder logra identificar falencias y partes débiles de su equipo con la finalidad de ayudarlo a mejorar desarrollando su mayor potencial, de esta forma repercute en los objetivos del equipo positivamente.

1.3. Definición de términos básicos

- Sector portuario: Es la industria relacionada a los puertos, es decir son las instalaciones diseñadas específicamente para el atraque y manipulación de barcos y embarcaciones que llegan a territorio nacional. Es esencial para el comercio internacional y el transporte de personas y mercancías en todo el mundo.
- Entidad pública: Es una entidad gubernamental o estatal, la cual está controlada por el gobierno y tiene como propósito cumplir funciones y responsabilidades específicas en beneficio de la sociedad y el interés público.
- Equidad: Refiere a la justicia y a la imparcialidad en cuanto al trato y a la distribución de recursos, oportunidades y beneficios entre las personas sin considerar las diferencias individuales.

- Empoderamiento: Hace referencia a la toma de control tanto de parte de mujeres y hombres respecto a sus vidas, es decir, tienen la capacidad de diferenciar sus opciones, tomar decisiones y ejecutarlas.
- Liderazgo: Es la capacidad y habilidad que tiene una persona de influir, organizar y motivar a otras personas dentro de una organización o grupo de trabajo con el propósito de alcanzar objetivos concretos.
- Igualdad: Refiere a tratar a las personas de manera justa y equitativa, sin discriminación o preferencia por el género, raza, religión, orientación sexual, edad, habilidades, origen étnico, entre otras.
- Buenas Prácticas: Refiere a los métodos, técnicas o procedimientos que han demostrado ser efectivos y eficientes en mejorar el desempeño y los resultados de un proceso.
- Segregación: Es separar o dividir a un grupo ya sea de personas, objetos o elementos por ciertas características como raza, género, religión, discapacidad, etnia, entre otras diferencias percibidas.
- Estereotipo: Es una creencia sobre las características como la raza, el género, la edad, la nacionalidad, entre otros que se le atribuyen a un grupo determinado de personas.
- Condiciones laborales: Es el conjunto de circunstancias, entorno y términos bajo los cuales los colaboradores desempeñan sus funciones y actividades dentro de su ámbito laboral.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.

2.1.2 Hipótesis específicas

1. Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el liderazgo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.
2. Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el crecimiento profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.
3. Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el trabajo en equipo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.

2.2 Variables y definición operacional

➤ Variable 1: Equidad de género

Es una variable cuantitativa y cuenta con tres dimensiones, la primera dimensión es oportunidades y tiene como indicadores la línea de carrera, la capacitación y los incentivos, la segunda dimensión es la inclusión de la mujer y tiene como indicadores la participación en la toma de decisiones, la participación laboral y la representación, y la tercera y última dimensión es barreras y tiene como indicadores las barreras culturales, salariales y contractuales. Esta variable se medirá a través de un cuestionario que está dirigido hacia los colaboradores de una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao.

➤ Variable 2: Desarrollo profesional

Es una variable cuantitativa y cuenta con tres dimensiones, la primera dimensión es liderazgo de la mujer y tiene como indicadores la toma de decisiones correctas, la credibilidad y la adaptación al cambio, la segunda dimensión es el crecimiento profesional y tiene como indicadores los ascensos laborales, el nivel de estudios y la experiencia profesional, y la tercera y última dimensión es el trabajo en equipo y tiene como indicadores el nivel de comunicación, el nivel de diversidad y el nivel de compromiso. Esta variable se medirá a través de un cuestionario que está dirigido hacia los colaboradores de una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación emplea un diseño descriptivo correlacional, ya que tiene como finalidad demostrar la relación significativa que existe entre la equidad de género y el desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao.

3.1 Diseño metodológico

Respecto a la finalidad de esta investigación, los problemas encontrados y los objetivos formulados en el presente trabajo, el estudio realizado reúne las condiciones para ser calificado, según su nivel, como una investigación aplicada.

En relación con la metodología empleada en este estudio, en lo que respecta al enfoque, es una investigación no experimental, debido a que las variables de estudio no son manipuladas.

Asimismo, la presente investigación es de tipo cuantitativa porque se analizaron los datos recolectados a través de las encuestas.

De acuerdo con el diseño empleado en este estudio, es una investigación descriptiva correlacional, ya que mide dos variables y describe la relación que existe entre ambas como lo expresa el problema.

El trabajo de campo se realizó mediante encuestas virtuales, las cuales fueron distribuidas a través de correos electrónicos institucionales a los colaboradores de la entidad.

3.2 Diseño muestral

La población de estudio para la variable 1 Equidad de género y para la variable 2 Desarrollo profesional, corresponde a todos los colaboradores hombres y mujeres de la entidad portuaria ubicada en el Callao tal como se especifica en la tabla 1.

En la entidad portuaria ubicada en el Callao, se tiene una población de 61 colaboradores, por lo que se realizó un Muestreo Probabilístico - Aleatorio Simple, a continuación, se presenta la tabla de la cantidad de colaboradores por género.

Tabla 1

Población de colaboradores

GÉNERO	CANTIDAD
Femenino	35
Masculino	26
TOTAL	61

Fuente: Basada en los datos proporcionados por la entidad portuaria ubicada en el Callao, año 2022

Elaboración: Propia

Muestra

La muestra está conformada por los colaboradores de la entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao. El diseño de muestra es probabilístico, a continuación, se presenta los datos y la fórmula empleada para el cálculo de la muestra para una población finita.

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población

E = Margen de error muestral 5%

P = Probabilidad de éxito (Se asume P = 0.5)

Q = Probabilidad de fracaso (Se asume Q = 0.5)

Z = Nivel de confianza de la muestra del 95% (Distribución normal estándar Z = 1.96)

A continuación, se presenta el marco muestral para dicha muestra obtenido de los colaboradores de la entidad pública del sector portuario del Callao.

Tabla 2

Marco Muestral para la muestra de los colaboradores

Variable 1: Equidad de género	
Marco Muestral	
Muestreo Probabilístico – Muestreo Aleatorio Simple	
POBLACIÓN	MUESTRA
Colaboradores de la unidad de análisis	53
TOTAL	53

Fuente: Basada en los datos proporcionados por la entidad portuaria ubicada en el Callao, 2022

Elaboración: Propia

3.3 Técnica de recolección de datos

Técnica

Se emplea como técnica de recolección de datos la encuesta debido a que el enfoque de la investigación es cuantitativo.

Instrumentos

Se emplea como instrumentos el cuestionario, el mismo que se aplicará a cada variable, asimismo, se utiliza la escala de Likert.

Tabla 3*Instrumentos*

Variable	Instrumento	Escala
Equidad de género	Cuestionario	Likert
Desarrollo profesional	Cuestionario	Likert

Fuente: Elaboración propia

Escala de los instrumentos**Tabla 4***Escalas de instrumentos*

Escala	Valor
Totalmente en desacuerdo	5
En desacuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	2
Totalmente de acuerdo	1

Fuente: Elaboración propia

Niveles e Intervalos de los instrumentos

- Variable: Equidad de género

Tabla 5

Niveles e Intervalos variable Equidad de Género

Nivel	Intervalo
Bajo	42 – 58
Medio	59 – 74
Alto	75 – 90

Fuente: Elaboración propia

- Variable: Desarrollo profesional

Tabla 6

Niveles e Intervalos variable Desarrollo Profesional

Nivel	Intervalo
Bajo	50 – 63
Medio	64 – 76
Alto	77 – 90

Fuente: Elaboración propia

Validez

La validez del instrumento se determinó a partir de la valoración por parte de tres expertos en el área a estudiar en la presente investigación.

Experto 1

Nombre: Mg. Pilar Zoila Ruiz Chávez

Cargo: Docente en Universidad de San Martín de Porres

Experto 2

Nombre: Dr. José Enrique Laos López

Cargo: Docente en Universidad de San Martín de Porres

Experto 3

Nombre: Mg. Edwar Soto Polo

Cargo: Docente en Universidad de San Martín de Porres

Confiabilidad

La confiabilidad se determinó de acuerdo con la prueba de Alfa de Cronbach, la cual se emplea con instrumentos con escala de Likert, ya que los valores numéricos que se obtienen

van desde 0 hasta 1, donde el 0 significa que el instrumento tiene una confiabilidad nula y el 1 significa que el instrumento tiene una confiabilidad total.

Posterior a la aplicación del análisis de Alfa de Cronbach para cada instrumento, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 7

Alfa de Cronbach de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Equidad de género	0.930	18
Desarrollo profesional	0.898	18

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos por cada instrumento muestran un valor positivo alto cercano a 1, lo que significa que son instrumentos con una excelente validez, es decir, los valores determinan que el instrumento tiene una consistencia interna confiable.

3.4 Técnica estadísticas para el procesamiento de la información

Posterior a realizarse las encuestas, se procedió a tabular la información a partir de los datos obtenidos, empleándose el programa estadístico informático SPSS, versión 25, (*Statistical Package for Social Sciences*), mediante el cual se determinan tablas de frecuencia y datos porcentuales para los resultados de las encuestas.

3.5 Aspectos éticos

La presente investigación se basó en el principio de la originalidad, ya que no es copia de alguna investigación, siendo propiedad únicamente de las autoras. Asimismo, se respetaron los derechos de los autores, a quienes se referenció adecuadamente para el desarrollo de este estudio.

En esa línea, se conservó la confidencialidad e identidad de la información personal de los participantes de esta investigación, empleando correctamente sus datos y sin distribuirlos a terceros. Adicionalmente, para la aplicación de las encuestas se informó previamente las pautas para el desarrollo del instrumento que permitiría la recolección de datos importantes y relevantes del presente estudio, por lo que se solicitó autorización mediante documento formal al representante legal de la entidad portuaria del Callao.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Fiabilidad del instrumento por medio del Coeficiente de Cronbach

Luego de aplicar el Análisis de Fiabilidad, se presenta, a continuación, los resultados:

Tabla 8

Fiabilidad del instrumento por medio del Coeficiente de Cronbach

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.953	36

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla, el análisis presenta una fiabilidad de 0.953 o 95.3%, lo que significa que el instrumento tiene una buena consistencia interna para el estudio.

4.2 Construcción de la escala promedio

	V1_D1	V1_D2	V1_D3	V2_D1	V2_D2	V2_D3
1	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
2	4.33	4.83	4.50	4.50	4.67	4.50
3	3.50	3.50	3.00	3.00	3.00	3.00
4	3.17	2.83	3.17	3.50	3.17	2.83
5	2.17	2.83	3.17	3.67	2.67	3.83
6	4.67	4.33	2.50	4.50	3.50	3.83
7	2.83	2.00	2.50	2.67	3.17	2.67
8	3.67	4.50	4.33	4.33	4.50	4.17
9	3.67	3.17	2.67	3.33	3.83	3.33
10	2.50	2.50	2.67	3.00	3.50	3.33
11	2.83	2.83	2.67	2.83	3.33	3.00
12	3.50	4.00	4.33	4.50	4.33	4.17
13	2.50	2.67	3.17	2.83	2.67	3.00
14	3.17	2.33	2.50	3.17	3.17	2.83
15	3.50	2.50	4.17	3.00	3.67	3.33
16	4.00	4.00	4.17	3.83	4.33	4.17
17	5.00	4.00	4.00	3.83	4.00	3.83
18	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
19	3.33	2.83	2.67	3.00	3.17	2.33
20	3.00	3.83	4.50	4.50	3.83	4.00
21	3.00	3.17	3.00	3.00	3.00	3.00
22	2.33	2.00	2.67	2.67	2.83	3.33
23	4.00	2.67	2.67	3.50	3.83	3.00

24	4.17	2.67	2.00	3.67	3.67	3.00
25	4.17	3.83	1.83	3.33	3.83	3.50
26	3.67	3.83	3.33	3.67	4.83	4.33
27	3.33	3.00	2.83	3.17	3.33	2.83
28	3.83	3.67	2.83	4.00	4.17	3.33
29	4.67	5.00	4.67	4.33	5.00	3.33
30	4.33	4.00	4.17	4.67	4.33	4.00
31	2.67	2.00	3.50	3.67	3.17	2.67
32	2.17	2.67	2.83	3.17	3.33	2.50
33	2.67	2.33	2.33	3.33	4.00	2.50
34	3.33	2.83	2.67	3.67	4.33	3.83
35	2.33	1.83	3.00	2.50	3.50	2.50
36	2.67	3.00	2.33	3.33	3.83	3.17
37	2.67	2.33	2.67	3.50	4.33	3.50
38	5.00	5.00	5.00	4.67	5.00	5.00
39	4.33	3.67	3.33	3.83	4.50	3.50
40	4.17	3.50	4.50	4.33	4.83	3.67
41	3.50	3.00	2.83	3.00	3.00	2.83
42	2.17	2.00	3.00	3.50	3.17	2.67
43	5.00	5.00	4.33	4.00	4.33	3.33
44	3.83	3.50	3.67	4.33	4.50	4.17
45	3.67	4.17	3.83	3.67	4.33	4.33
46	3.17	3.00	2.83	2.33	3.00	3.00
47	4.17	3.83	3.50	4.00	4.50	2.67
48	4.00	3.83	4.00	4.00	4.00	4.00
49	3.17	3.00	3.50	3.50	3.83	3.17
50	2.67	2.00	3.00	2.67	3.17	3.00
51	3.50	3.33	3.33	4.00	4.00	3.83
52	4.17	3.33	2.83	3.00	4.00	3.33
53	2.33	2.33	3.00	3.50	3.67	2.67

4.3 Prueba de normalidad

En cuanto a la medición de la distribución de los datos obtenidos se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para 53 evaluados, a continuación, se presentan los resultados :

Tabla 9

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig. Bilateral
Equidad de género	0,116	53	0,075
Desarrollo profesional	0,116	53	0,075

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 09, se puede observar que se obtienen valores de significancia bilateral $= 0,075 > 0,05$ y $= 0,075 > 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis nula (H0), lo que significa que se acepta que la distribución de la prueba es normal, y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

4.4 Resultados

Tabla 10

Opinión sobre si la entidad pública del sector portuario brinda la oportunidad a las mujeres colaboradoras de hacer línea de carrera y lograr ascensos correspondientes.

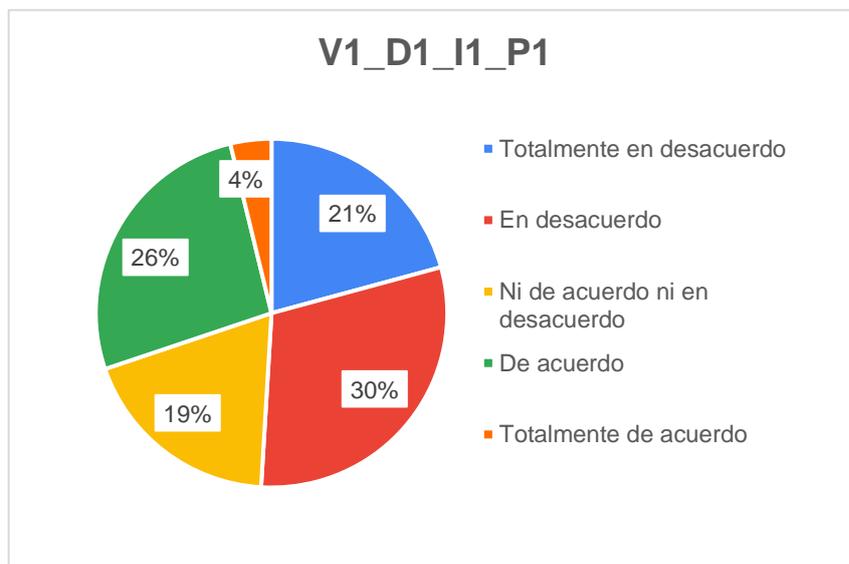
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	21%	21%	21%
En desacuerdo	16	30%	30%	51%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	19%	19%	70%
De acuerdo	14	26%	26%	96%
Totalmente de acuerdo	2	4%	4%	100%
Válido	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Opinión sobre si la entidad pública del sector portuario brinda la oportunidad a las mujeres colaboradoras de hacer línea de carrera y lograr ascensos correspondientes.



Con respecto a las oportunidades que las mujeres colaboradoras tienen de hacer línea de carrera y lograr ascensos en la entidad pública del sector portuario, los encuestados refieren que un 21% está totalmente en desacuerdo, un 30% en desacuerdo, un 19% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 26% opina que sí está de acuerdo con que exista oportunidades para las mujeres de hacer línea de carrera y acceder a ascensos laborales y un 4% está totalmente de acuerdo.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados está en desacuerdo con que existan oportunidades para las mujeres de hacer línea de carrera y lograr ascensos laborales.

Tabla 11

Opinión si en la entidad pública del sector portuario brinda a las mujeres colaboradoras igualdad de acceso y oportunidades para aplicar a puestos de alta dirección.

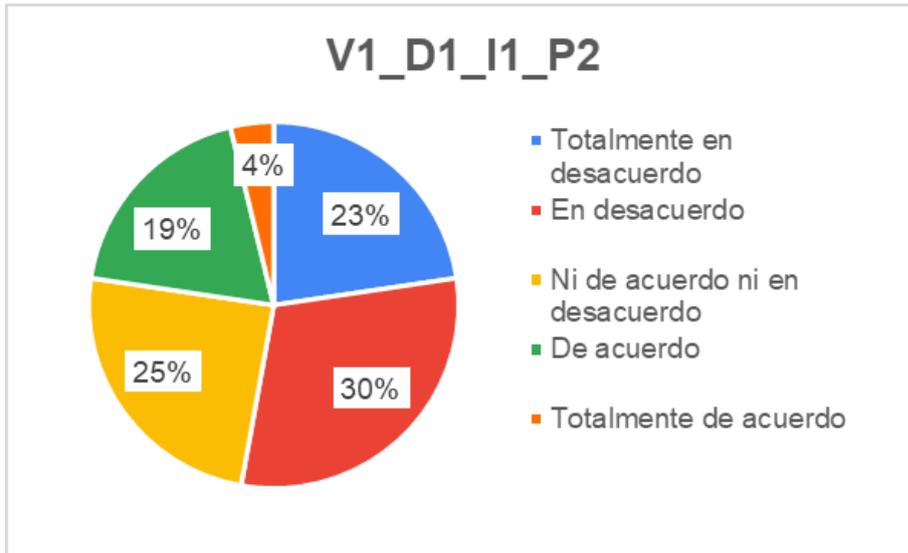
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	12	23%	23%	23%
En desacuerdo	16	30%	30%	53%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	25%	25%	77%
Válido De acuerdo	10	19%	19%	96%
Totalmente de acuerdo	2	4%	4%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Opinión si en la entidad pública del sector portuario brinda a las mujeres colaboradoras igualdad de acceso y oportunidades para aplicar a puestos de alta dirección



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la igualdad de oportunidades que las mujeres colaboradoras tienen para aplicar a puestos de alta dirección en la entidad pública del sector portuario, los encuestados refieren que un 23% está totalmente en desacuerdo, un 30% en desacuerdo, un 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 19% opina que sí está de acuerdo con que exista igualdad de oportunidades para que las mujeres colaboradoras apliquen a puestos de alta dirección y un 4% está totalmente de acuerdo.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados está en desacuerdo con que exista igualdad de oportunidades para las mujeres colaboradoras aplicar a puestos de alta dirección.

Tabla 12

Opinión sobre si las mujeres colaboradoras tienen igualdad de acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios

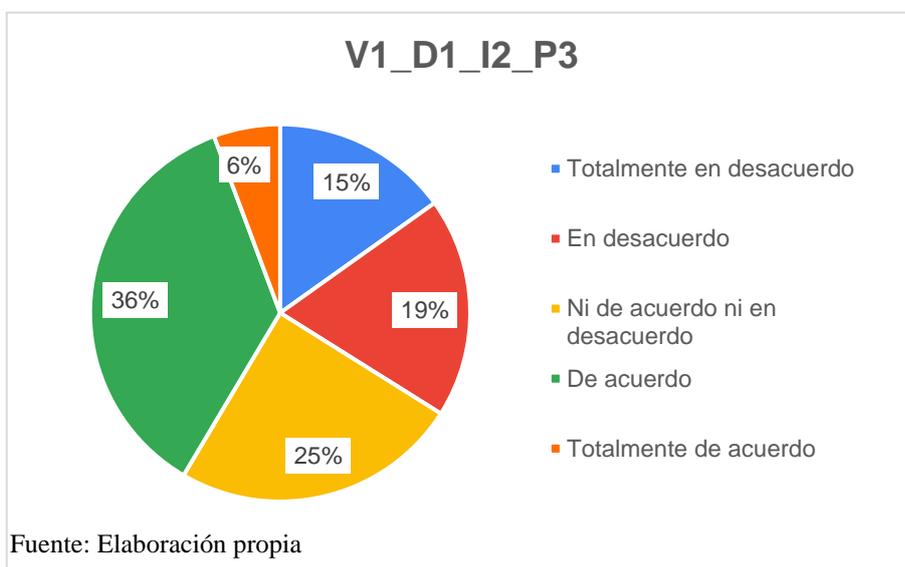
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	15%	15%	15%
En desacuerdo	10	19%	19%	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	25%	25%	58%
Válido De acuerdo	19	36%	36%	94%
Totalmente de acuerdo	3	6%	6%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Opinión sobre si las mujeres colaboradoras tienen igualdad de acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios



Con respecto a la igualdad que las mujeres colaboradoras tienen sobre el acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios en la entidad pública, los encuestados refieren que un 15% está totalmente en desacuerdo, un 19% en desacuerdo, un

25% no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 36% opina que sí está de acuerdo con que exista igualdad para que las mujeres colaboradoras tengan acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios y un 6% está totalmente de acuerdo.

Esto permite apreciar que sobre este tema la mayoría de encuestados está en de acuerdo con que existe igualdad para las mujeres colaboradoras tengan acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios.

Tabla 13

Opinión sobre si la entidad promueve activamente la participación de las mujeres colaboradoras como ponentes o expositoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos.

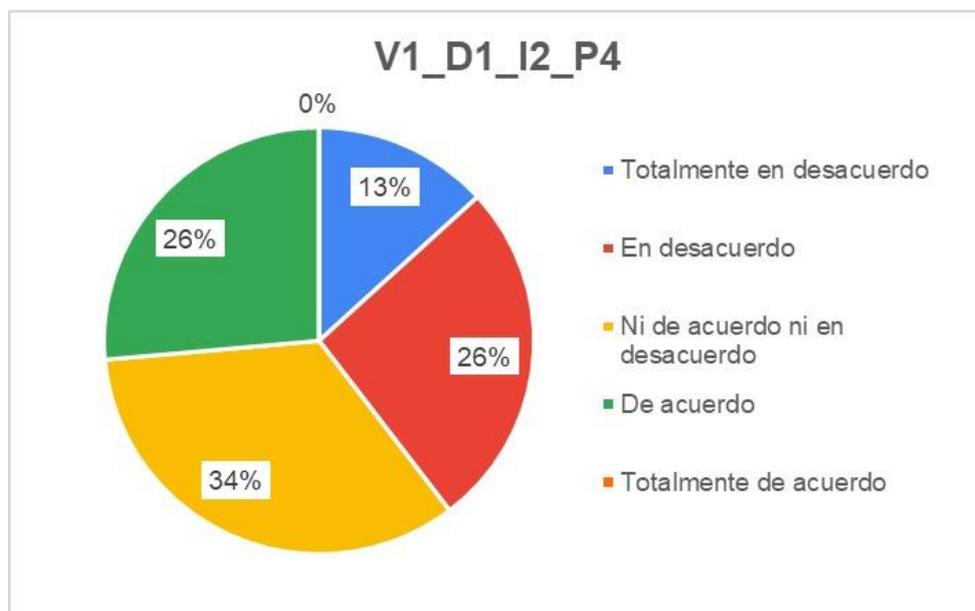
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	13%	13%	13%
En desacuerdo	14	26%	26%	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	34%	34%	74%
Válido De acuerdo	14	26%	26%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Opinión sobre si la entidad promueve activamente la participación de las mujeres colaboradoras como ponentes o expositoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto si se promueven activamente la participación de las mujeres colaboradoras como ponentes o expositoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos en la entidad pública del sector portuario, los encuestados refieren que un 13% está totalmente en desacuerdo, un 26% en desacuerdo, un 34% no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 26% opina que sí está de acuerdo con que se promueven activamente la participación de las mujeres colaboradoras como ponentes o expositoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos.

Tabla 14

Opinión sobre si la entidad promueve el dar bonificaciones a las mujeres colaboradoras como incentivos.

Tabla de frecuencia

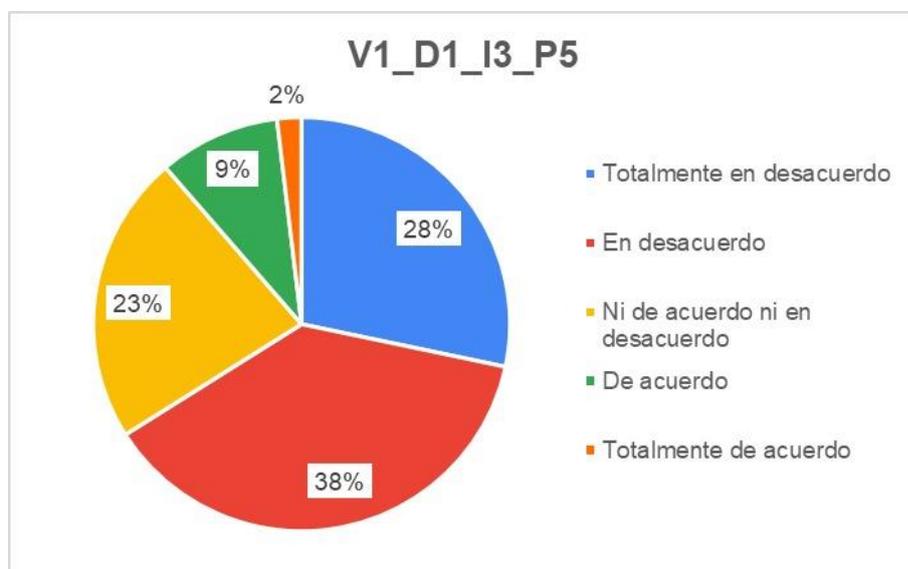
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	15	28%	28%	28%
En desacuerdo	20	38%	38%	66%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23%	23%	89%
Válido De acuerdo	5	9%	9%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados está en desacuerdo con que si se promueven activamente la participación de las mujeres colaboradoras como ponentes o expositoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos en la entidad pública del sector portuario.

Figura 5

Opinión sobre si la entidad promueve el dar bonificaciones a las mujeres colaboradoras como incentivos.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto si la entidad pública del sector portuario, actualmente, otorga bonificaciones a las mujeres colaboradoras como incentivos, las respuestas de los encuestados refieren que un 28% y un 38% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 23% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 9% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con que se promueven dar bonificaciones a las mujeres colaboradoras como incentivos.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que la entidad pública del sector portuario promueve dar bonificaciones activamente como incentivos a las mujeres colaboradoras.

Tabla 15

Opinión sobre si en la entidad reconoce el trabajo que desempeña el personal femenino que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente.

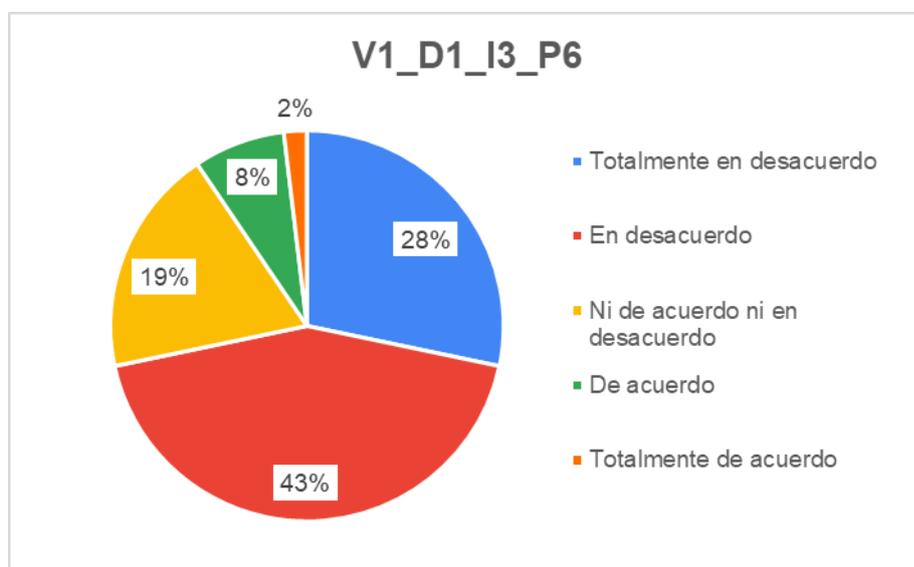
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	15	28%	28%	28%
En desacuerdo	23	43%	43%	72%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	19%	19%	91%
Válido De acuerdo	4	8%	8%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Opinión sobre si en la entidad reconoce el trabajo que desempeña el personal femenino que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si la entidad pública del sector portuario reconoce el trabajo que desempeña el personal femenino que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente, las respuestas de los encuestados refieren que un 28% y un 43% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 19% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 8% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que la entidad pública del sector portuario reconoce el trabajo que desempeña el personal femenino que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente.

Tabla 16

Opinión sobre si la entidad portuaria permite participar a las mujeres colaboradoras en la toma de decisiones de sus respectivas áreas.

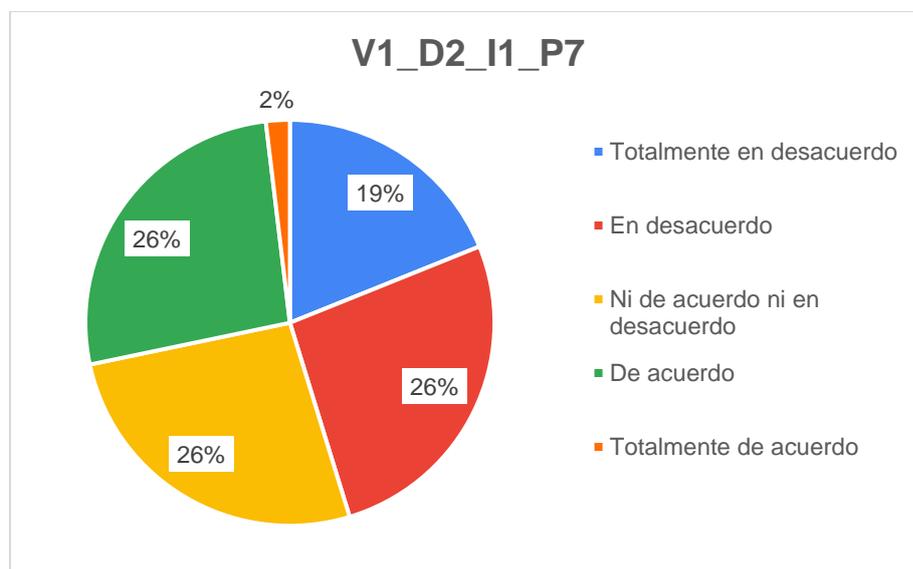
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	19%	19%	19%
En desacuerdo	14	26%	26%	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	26%	26%	72%
Válido De acuerdo	14	26%	26%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Opinión sobre si la entidad portuaria permite participar a las mujeres colaboradoras en la toma de decisiones de sus respectivas áreas.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que la entidad portuaria permite participar a las mujeres colaboradoras en la toma de decisiones de sus respectivas áreas, las respuestas de los encuestados refieren que un 19% y un 26% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 26% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 26% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que la entidad portuaria permite participar a las mujeres colaboradoras en la toma de decisiones de sus respectivas áreas.

Tabla 17

Opinión sobre si la entidad promueve la participación de las mujeres colaboradoras en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú.

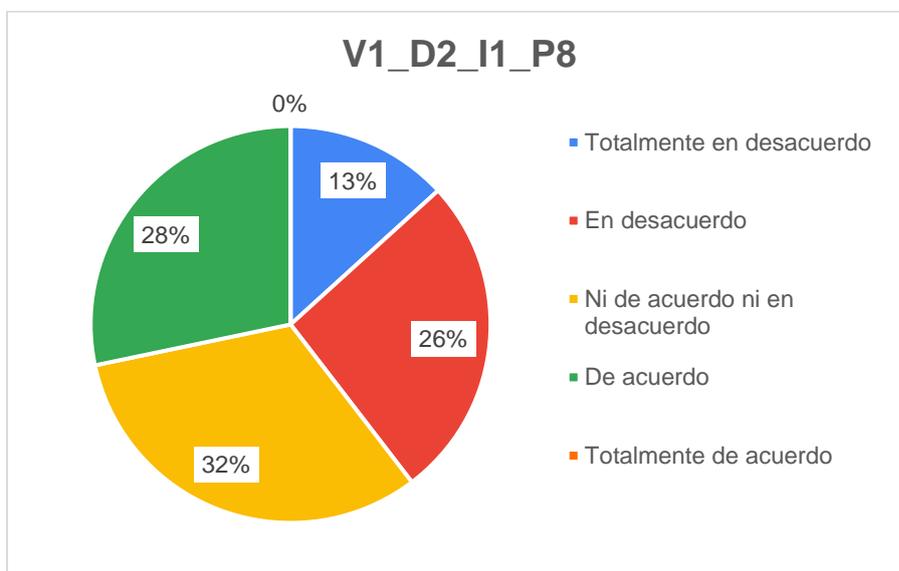
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	13%	13%	13%
En desacuerdo	14	26%	26%	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	32%	32%	72%
Válido De acuerdo	15	28%	28%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Opinión sobre si la entidad promueve la participación de las mujeres colaboradoras en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si la entidad promueve la participación de las mujeres colaboradoras en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú, las respuestas de los encuestados refieren que un 13% y un 26% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 32% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, solo un 28% opinan que sí está de acuerdo.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que la entidad promueve la participación de las mujeres colaboradoras en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú.

Tabla 18

Opinión sobre si es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las mujeres colaboradoras.

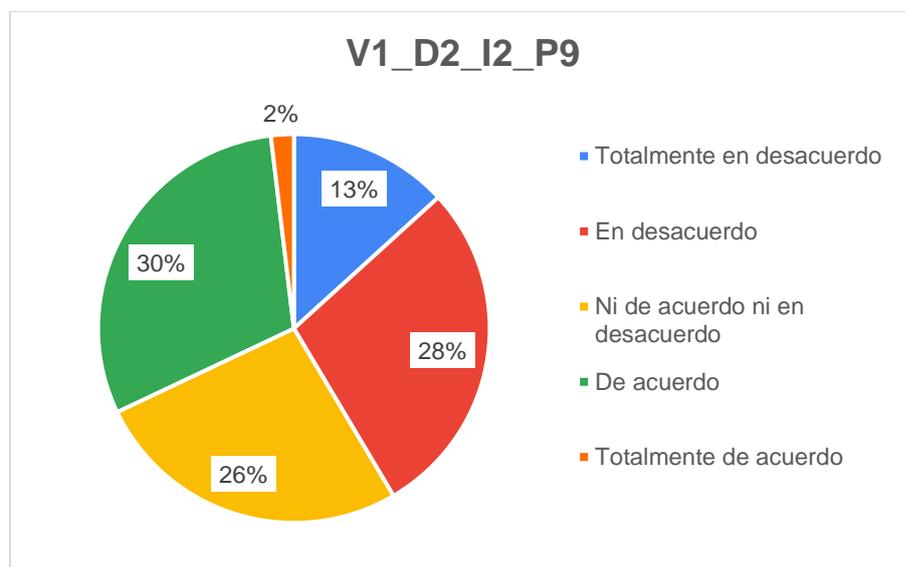
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	13%	13%	13%
En desacuerdo	15	28%	28%	42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	26%	26%	68%
Válido De acuerdo	16	30%	30%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Opinión sobre si es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las mujeres colaboradoras.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si se considera que es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las mujeres colaboradoras en la entidad pública del sector portuario, las respuestas de los encuestados refieren que un 13% y un 28% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 26% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 30% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo que es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las mujeres colaboradoras en la entidad pública del sector portuario.

Tabla 19

Opinión sobre si en la entidad hace participe a las mujeres colaboradoras en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad.

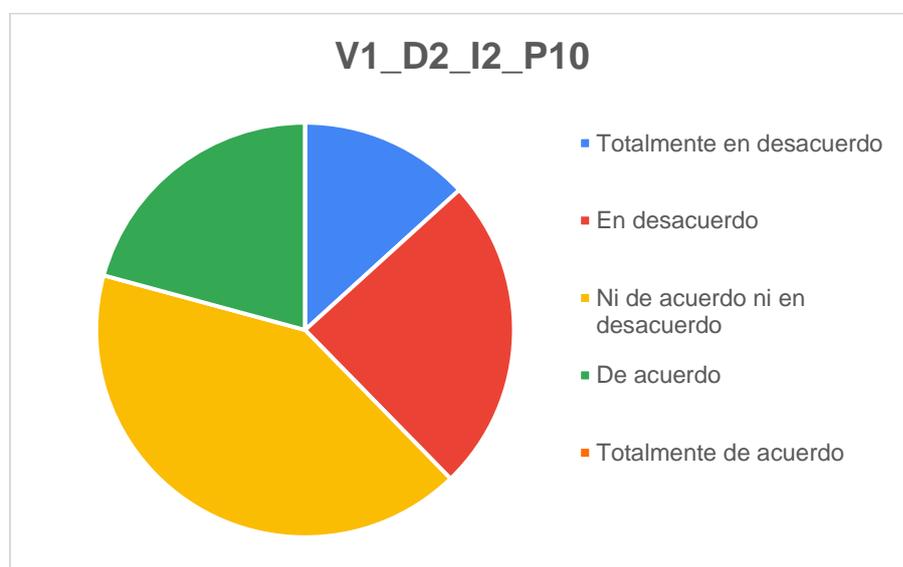
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	13%	13%	13%
En desacuerdo	13	25%	25%	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	42%	42%	79%
Válido De acuerdo	11	21%	21%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Opinión sobre si en la entidad hace participe a las mujeres colaboradoras en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto que la entidad hace participe a las mujeres colaboradoras en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad, las respuestas de los encuestados refieren que un 13% y un 25% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 42% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, solo un 21% opinan que sí está de acuerdo.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo ni en desacuerdo con que la entidad hace participe a las mujeres colaboradoras en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad.

Tabla 20

Opinión sobre si la entidad involucra a las mujeres colaboradoras como representantes en eventos o reuniones externas.

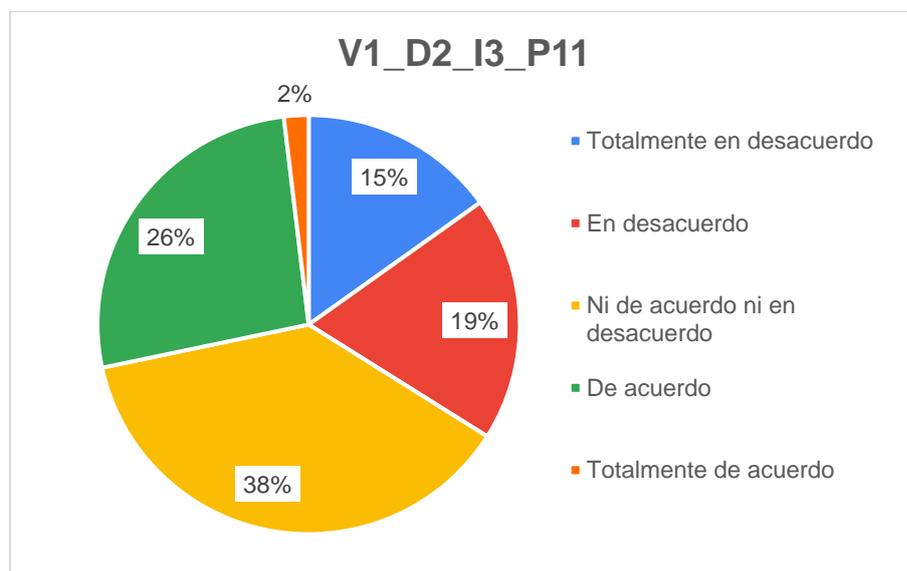
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	15%	15%	15%
En desacuerdo	10	19%	19%	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	38%	38%	72%
Válido De acuerdo	14	26%	26%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Opinión sobre si la entidad involucra a las mujeres colaboradoras como representantes en eventos o reuniones externas.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si en la entidad involucra a las mujeres colaboradoras como representantes en eventos o reuniones externas, las respuestas de los encuestados refieren que un 15% y un 19% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 38% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 26% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo ni en desacuerdo con que si en la entidad involucra a las mujeres colaboradoras como representantes en eventos o reuniones externas.

Tabla 21

Opinión sobre la entidad maneja un perfil idóneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas.

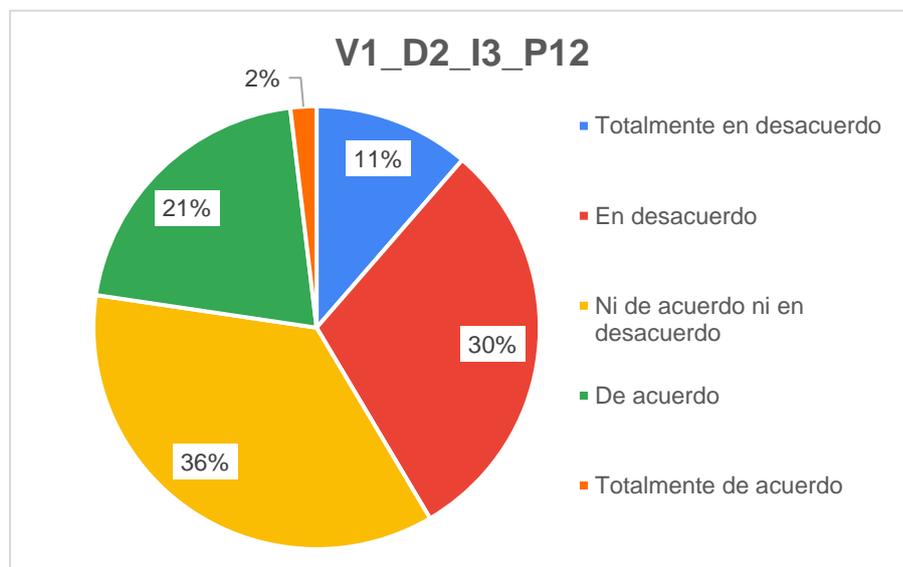
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	11%	11%	11%
En desacuerdo	16	30%	30%	42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	36%	36%	77%
Válido De acuerdo	11	21%	21%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Opinión sobre la entidad maneja un perfil idóneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que la entidad maneja un perfil idóneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas, las respuestas de los encuestados refieren que un 11% y un 30% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 36% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 21% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que la entidad maneja un perfil idóneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas.

Tabla 22

Opinión sobre si la entidad permite a las mujeres colaboradoras poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas.

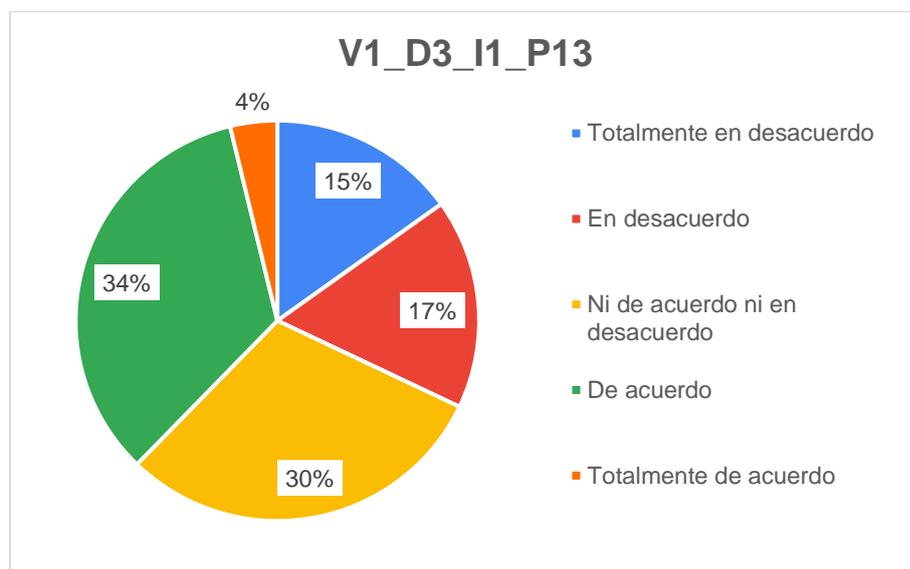
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	15%	15%	15%
En desacuerdo	9	17%	17%	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	30%	30%	62%
Válido De acuerdo	18	34%	34%	96%
Totalmente de acuerdo	2	4%	4%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Opinión sobre si la entidad permite a las mujeres colaboradoras poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si la entidad pública del sector portuario permite a las mujeres colaboradoras poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas, las respuestas de los encuestados refieren que un 15% y un 17% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 30% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 34% y 4% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere está de acuerdo con que la entidad pública del sector portuario permite a las mujeres colaboradoras poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas.

Tabla 23

Opinión sobre si la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para las mujeres colaboradoras.

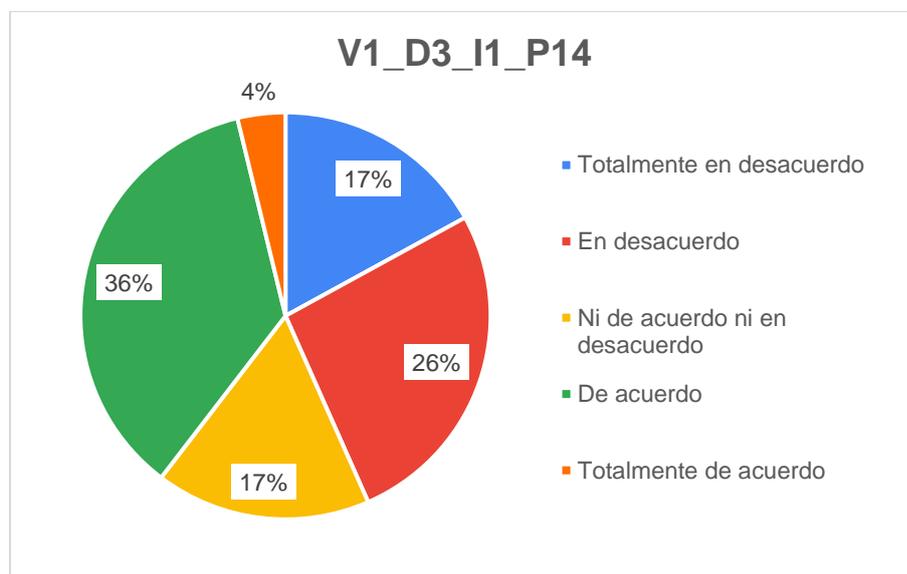
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	17%	17%	17%
En desacuerdo	14	26%	26%	43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	17%	17%	60%
Válido De acuerdo	19	36%	36%	96%
Totalmente de acuerdo	2	4%	4%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Opinión sobre si la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para las mujeres colaboradoras.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para las mujeres colaboradoras en la entidad pública del sector portuario, las respuestas de los encuestados refieren que un 17% y un 26% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 36% y 4% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para las mujeres colaboradoras en la entidad pública del sector portuario.

Tabla 24

Opinión sobre si la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores hombres y colaboradoras mujeres.

Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	19%	19%	19%
En desacuerdo	15	28%	28%	47%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23%	23%	70%
Válido De acuerdo	13	25%	25%	94%
Totalmente de acuerdo	3	6%	6%	100%
Total	53	100%	100%	

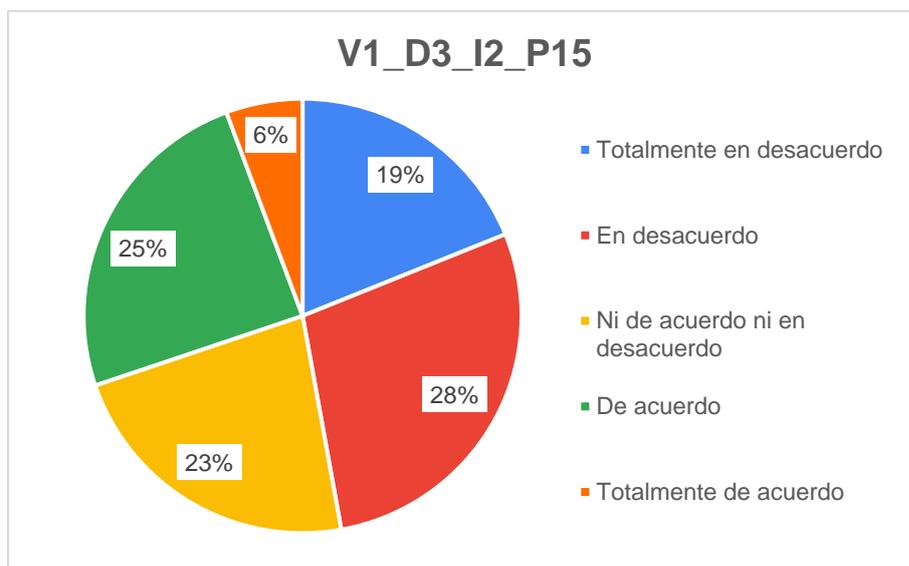
Fuente: Elaboración propia

Con respecto si la entidad pública del sector portuario, actualmente, otorga bonificaciones a las mujeres colaboradoras como incentivos, las respuestas de los encuestados refieren que un 28% y un 38% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 23% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 9% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que la entidad pública del sector portuario promueve dar bonificaciones activamente como incentivos a las mujeres colaboradoras.

Figura 15

Opinión sobre si la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores hombres y colaboradoras mujeres.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores hombres y colaboradoras mujeres, las respuestas de los encuestados refieren que un 19% y un 28% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 23% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 25% y 6% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores hombres y colaboradoras mujeres.

Tabla 25

Opinión sobre si en la entidad portuaria, la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a las mujeres colaboradoras.

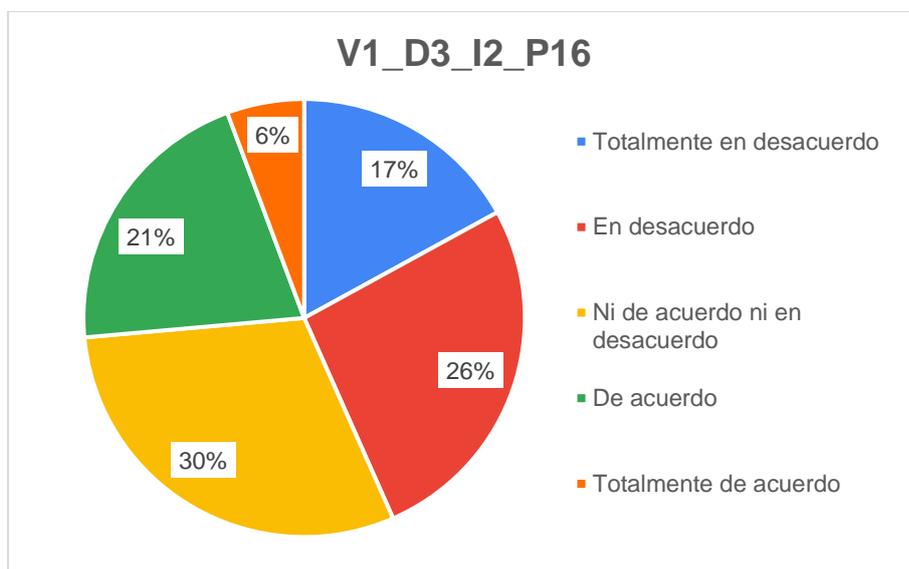
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	17%	17%	17%
En desacuerdo	14	26%	26%	43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	30%	30%	74%
Válido De acuerdo	11	21%	21%	94%
Totalmente de acuerdo	3	6%	6%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 16

Opinión sobre si en la entidad portuaria, la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a las mujeres colaboradoras.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si en la entidad portuaria la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a las mujeres colaboradoras, las respuestas de los encuestados refieren que un 17% y un 26% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 30% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 21% y 6% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que en la entidad portuaria la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a las mujeres colaboradoras.

Tabla 26

Opinión sobre si se considera que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las mujeres colaboradoras

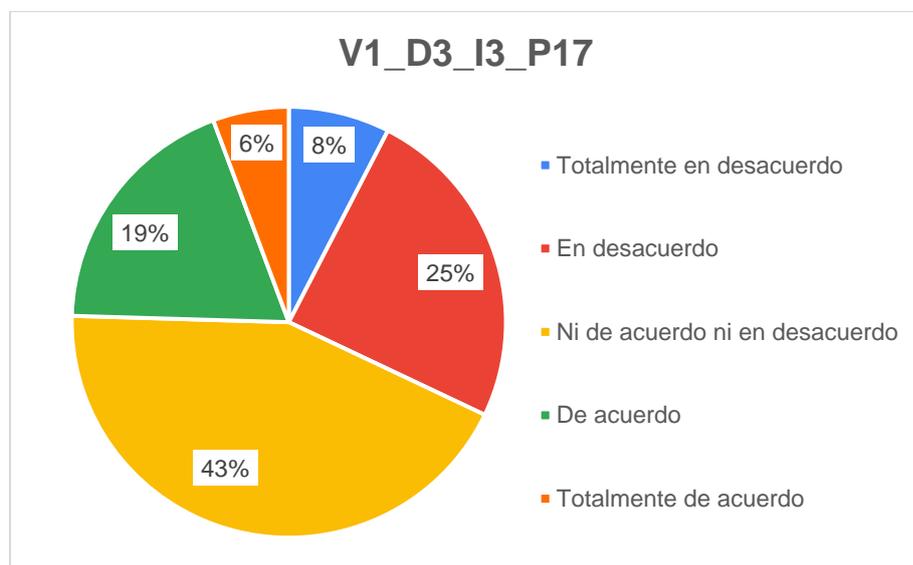
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8%	8%	8%
En desacuerdo	13	25%	25%	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	43%	43%	75%
Válido De acuerdo	10	19%	19%	94%
Totalmente de acuerdo	3	6%	6%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17

Opinión sobre si se considera que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las mujeres colaboradoras.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las mujeres colaboradoras, un 25% y un 43% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 19% no está de acuerdo ni en desacuerdo. Finalmente, un 6% y 8% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente. Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las mujeres colaboradoras.

Tabla 27

Opinión sobre si se considera que los contratos de las mujeres colaboradoras no se deberían mejorar en cuanto al plazo de vigencia, para que sean de un periodo más extenso.

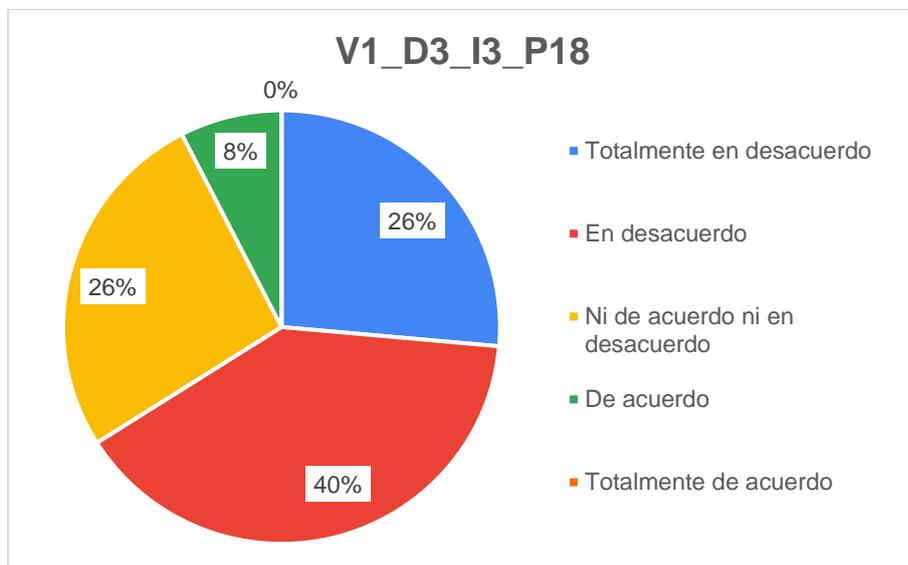
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	26%	26%	26%
En desacuerdo	21	40%	40%	66%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	26%	26%	92%
Válido De acuerdo	4	8%	8%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 18

Opinión sobre si se considera que los contratos de las mujeres colaboradoras no se deberían mejorar en cuanto al plazo de vigencia, para que sean de un periodo más extenso.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si los contratos de las mujeres colaboradoras no se deberían mejorar en cuanto al plazo de vigencia, para que sean de un periodo más extenso en la entidad pública del sector portuario, las respuestas de los encuestados refieren que un 26% y un 40% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 26% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, solo un 8% opinan que sí está de acuerdo.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que los contratos de las mujeres colaboradoras no se deberían mejorar en cuanto al plazo de vigencia, para que sean de un periodo más extenso en la entidad pública del sector portuario.

Tabla 28

Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras participan activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad portuaria.

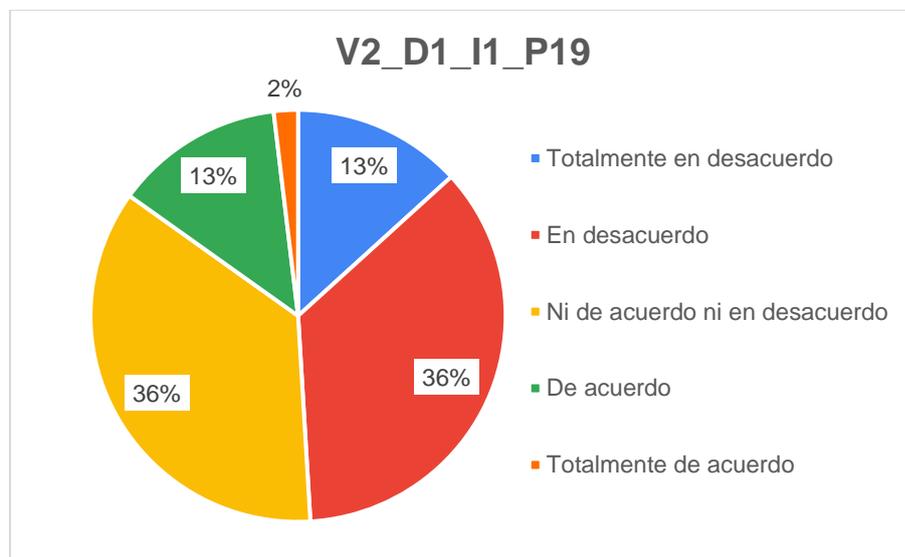
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	13%	13%	13%
En desacuerdo	19	36%	36%	49%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	36%	36%	85%
Válido De acuerdo	7	13%	13%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 19

Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras participan activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad portuaria.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que las mujeres colaboradoras participan activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad pública del sector portuario, las respuestas de los encuestados refieren que un 13% y un 36% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 36% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 13% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que las mujeres colaboradoras participan activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad pública del sector portuario.

Tabla 29

Opinión sobre si en la entidad portuaria, la opinión de las mujeres colaboradoras es considerada en las decisiones importantes.

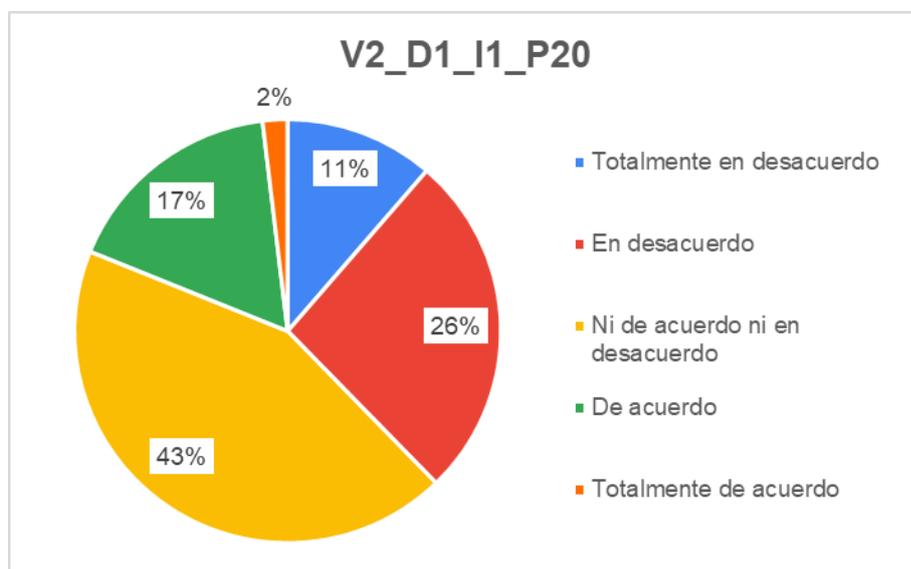
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	11%	11%	11%
En desacuerdo	14	26%	26%	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	43	43%	81%
Válido De acuerdo	9	17%	17%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 20

Opinión sobre si en la entidad portuaria, la opinión de las mujeres colaboradoras es considerada en las decisiones importantes.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto si la entidad pública del sector portuario, actualmente, otorga bonificaciones a las mujeres colaboradoras como incentivos, las respuestas de los encuestados refieren que un 11% y un 26% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 43% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 17% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo ni en desacuerdo, luego el segundo mayor grupo no está de acuerdo con que la opinión de las mujeres colaboradoras es considerada en las decisiones importantes en la entidad pública del sector portuario en cuestión.

Tabla 30

Opinión sobre si las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad que los varones en la entidad portuaria donde labora.

Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	13%	13%	13%
En desacuerdo	20	38%	38%	51%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	45%	45%	96%
Válido De acuerdo	2	4%	4%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 21

Opinión sobre si las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad que los varones en la entidad portuaria donde laboras



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad que los varones en la entidad portuaria donde laboran, las respuestas de los encuestados refieren que un 13% y un 38% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 45% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, solo un 4% opinan que sí está de acuerdo. Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad que los varones en la entidad portuaria donde laboran.

Tabla 31

Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección.

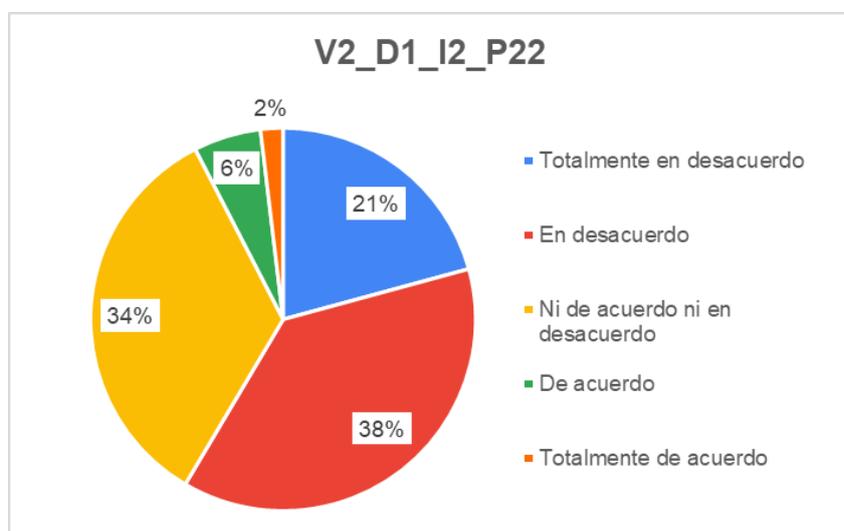
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	21%	21%	21%
En desacuerdo	20	38%	38%	51%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	34%	34%	92%
Válido De acuerdo	3	6%	6%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 22

Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección en la entidad pública del sector portuario, las respuestas de los encuestados refieren que un 21% y un 38% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 34% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 6% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente. Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que las mujeres colaboradoras tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección en la entidad pública del sector portuario.

Tabla 32

Opinión sobre si se considera que la adaptación al cambio de las mujeres colaboradoras en la entidad portuaria no guarda relación con el liderazgo.

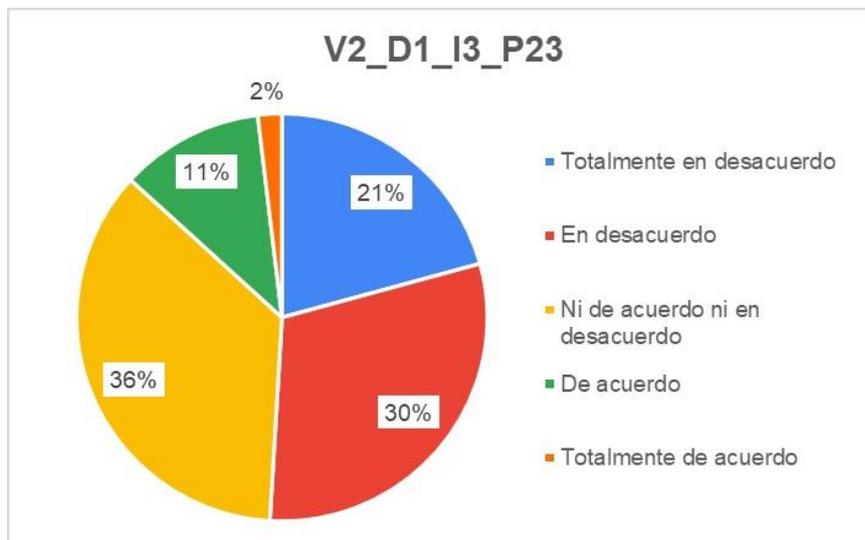
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	21%	21%	21%
En desacuerdo	16	30%	30%	51%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	36%	36%	87%
Válido De acuerdo	6	11%	11%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 23

Opinión sobre si se considera que la adaptación al cambio de las mujeres colaboradoras en la entidad portuaria no guarda relación con el liderazgo.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si la adaptación al cambio de las mujeres colaboradoras en la entidad portuaria no guarda relación con el liderazgo, las respuestas de los encuestados refieren que un 21% y un 30% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 36% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 11% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con a si la adaptación al cambio de las mujeres colaboradoras en la entidad portuaria no guarda relación con el liderazgo.

Tabla 33

Opinión sobre si se considera que los colaboradores hombres se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras mujeres.

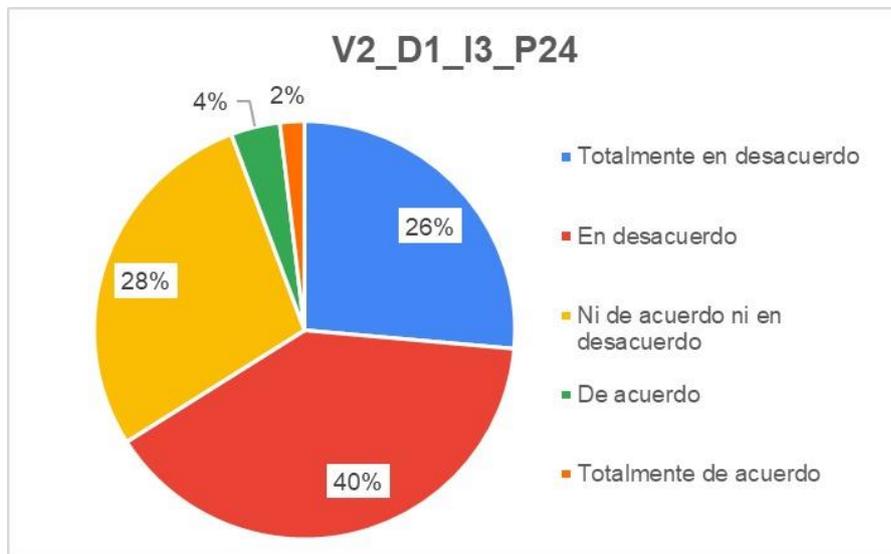
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	26%	26%	26%
En desacuerdo	21	40%	40%	66%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	28%	28%	94%
Válido De acuerdo	2	4%	4%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 24

Opinión sobre si se considera que los colaboradores hombres se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras mujeres.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que los colaboradores hombres se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras mujeres en la entidad pública del sector portuario, las respuestas de los encuestados refieren que un 26% y un 40% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 28% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 4% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que los colaboradores hombres se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras mujeres en la entidad pública del sector portuario.

Tabla 34

Opinión sobre si se considera que los ascensos laborales no influyen en el crecimiento profesional de las mujeres colaboradoras.

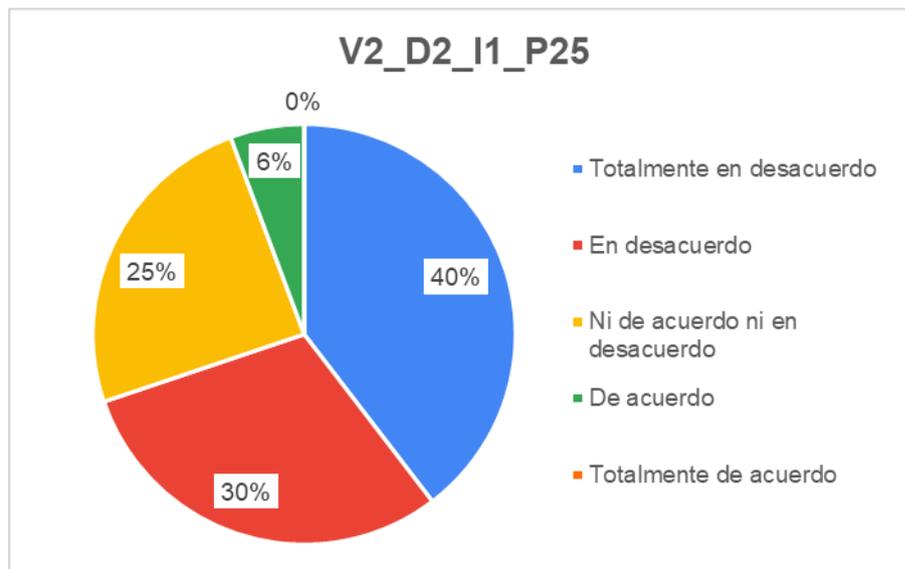
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	21	40%	40%	40%
En desacuerdo	16	30%	30%	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	25%	25%	94%
Válido De acuerdo	3	6%	6%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 25

Opinión sobre si se considera que los ascensos laborales no influyen en el crecimiento profesional de las mujeres colaboradoras.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que los ascensos laborales no influyen en el crecimiento profesional de las mujeres colaboradoras en la entidad pública del sector portuario, las respuestas de los encuestados refieren que un 40% y un 30% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 23% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, solo un 6% sí está de acuerdo.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que los ascensos laborales no influyen en el crecimiento profesional de las mujeres colaboradoras en la entidad pública del sector portuario.

Tabla 35

Opinión sobre si se considera que, actualmente, las mujeres colaboradoras tienen acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio.

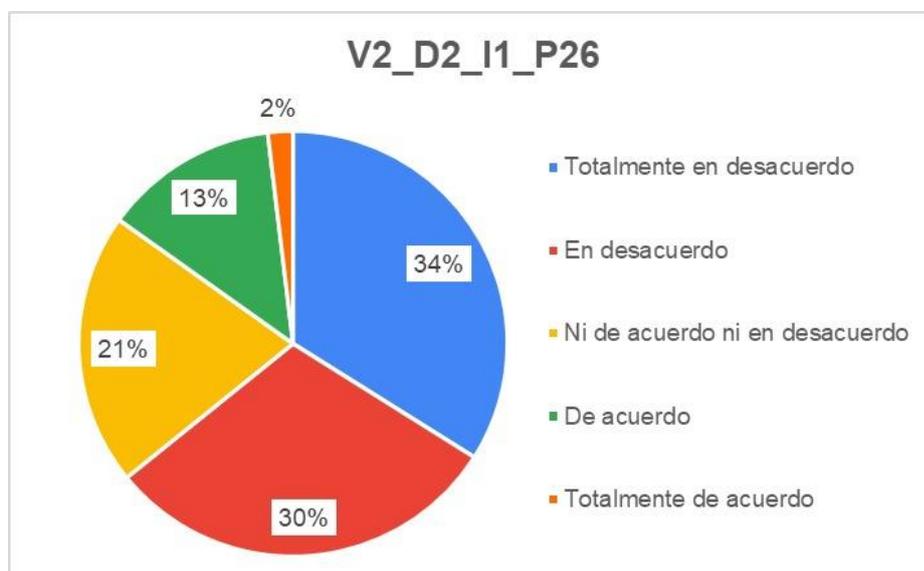
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	18	34%	34%	34%
En desacuerdo	16	30%	30%	64%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	21%	21%	85%
Válido De acuerdo	7	13%	13%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 26

Opinión sobre si se considera que, actualmente, las mujeres colaboradoras tienen acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si, actualmente, las mujeres colaboradoras tienen acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio en la entidad pública del sector portuario, las respuestas de los encuestados refieren que un 34% y un 30% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 21% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 13% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que actualmente, las mujeres colaboradoras tengan acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio en la entidad pública del sector portuario.

Tabla 36

Opinión sobre si se considera que las funciones que desempeñan las mujeres colaboradoras van acorde a su profesión y cargo

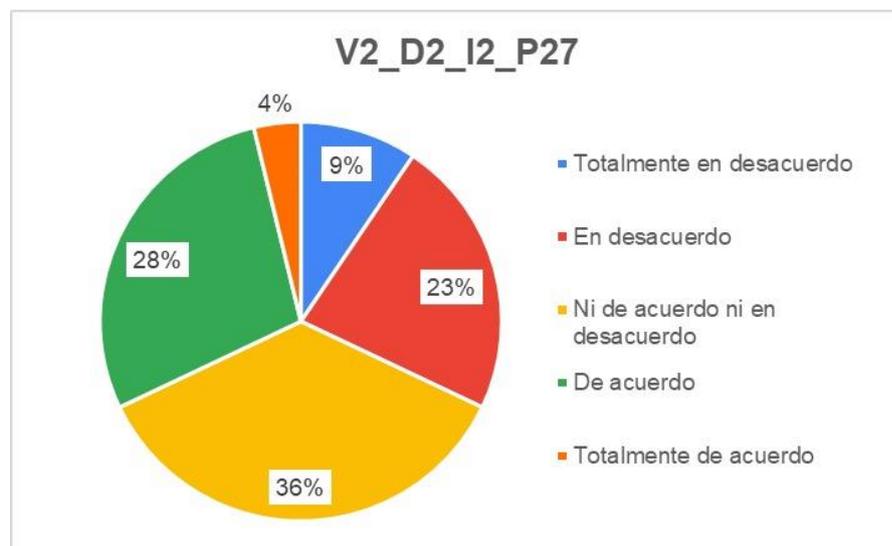
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	9%	9%	9%
En desacuerdo	12	23%	23%	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	36%	36%	68%
Válido De acuerdo	15	28%	28%	96%
Totalmente de acuerdo	2	4%	4%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 27

Opinión sobre si se considera que las funciones que desempeñan las mujeres colaboradoras van acorde a su profesión y cargo.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto que, si las funciones que desempeñan las mujeres colaboradoras van acorde a su profesión y cargo, las respuestas de los encuestados refieren que un 9% y un 23% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 36% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 28% y 4% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados no está de acuerdo ni en desacuerdo con que las funciones que desempeñan las mujeres colaboradoras van acorde a su profesión y cargo, además existe el mismo número de opiniones con respecto a estar de acuerdo y en desacuerdo con la premise.

Tabla 37

Opinión sobre si las colaboradoras mujeres de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales.

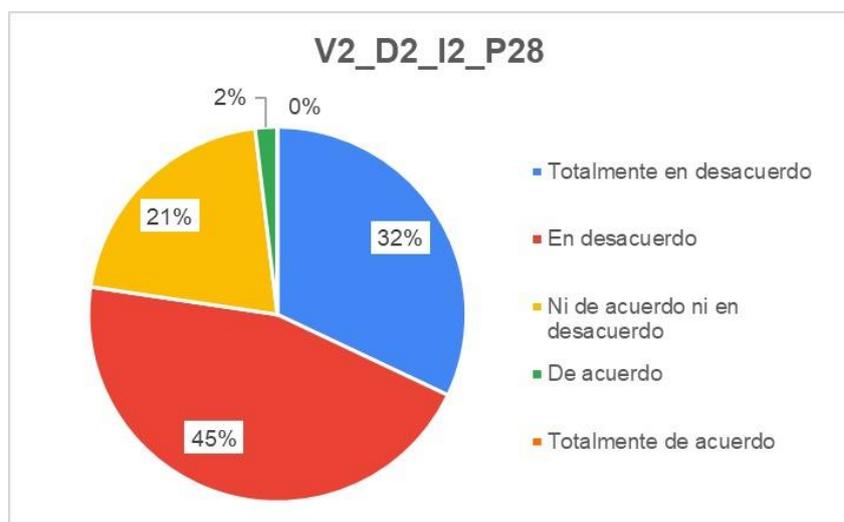
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	17	32%	32%	32%
En desacuerdo	24	45%	45%	77%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	21%	21%	98%
Válido De acuerdo	1	2%	2%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 28

Opinión sobre si las colaboradoras mujeres de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si las colaboradoras mujeres de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales un 32% y un 45% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 21% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un solo 2% opinan que sí está de acuerdo.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados no está de acuerdo con que las colaboradoras mujeres de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales.

Tabla 38

Opinión sobre si se considera que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a hombres como a mujeres.

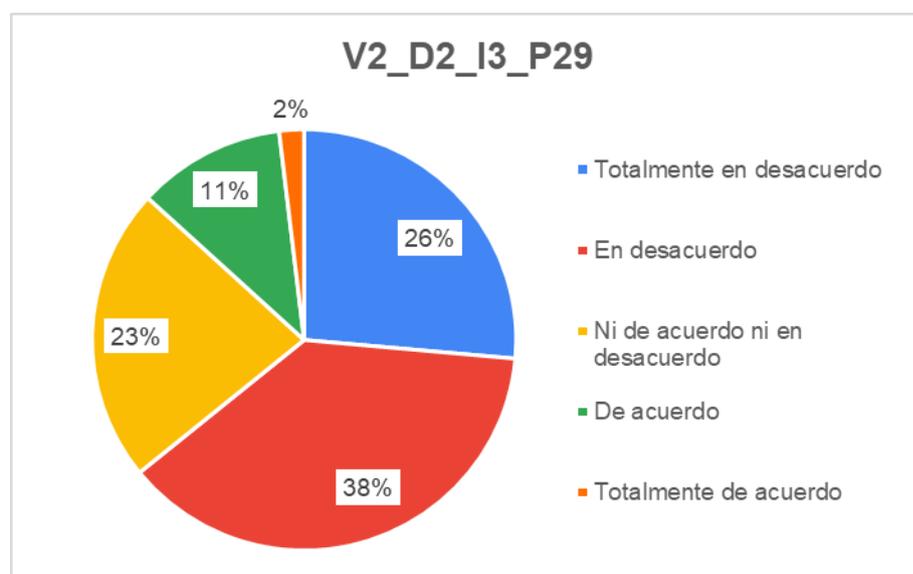
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	26%	26%	26%
En desacuerdo	20	38%	38%	64%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23%	23%	87%
Válido De acuerdo	6	11%	11%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 29

Opinión sobre si se considera que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a hombres como a mujeres.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si los encuestados consideran que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a hombres como a mujeres un 26% y un 38% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 23% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 11% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados consideran que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a hombres como a mujeres.

Tabla 39

Opinión sobre si se considera que, los varones cuentan con más capacidad y experiencia que las mujeres, al asumir roles importantes en la entidad portuaria.

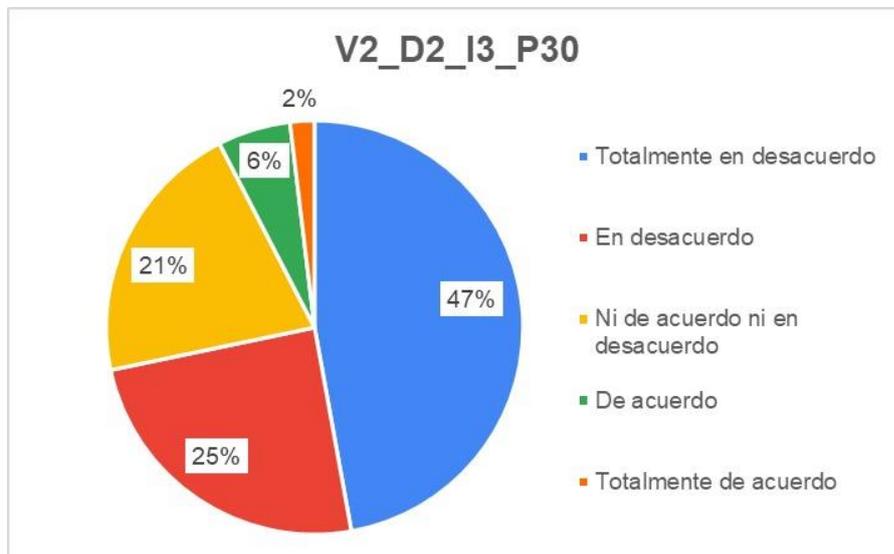
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	25	47%	47%	47%
En desacuerdo	13	25%	25%	72%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	21%	21%	92%
Válido De acuerdo	3	6%	6%	98%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 30

Opinión sobre si se considera que, los varones cuentan con más capacidad y experiencia que las mujeres, al asumir roles importantes en la entidad portuaria.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si se considera que los varones cuentan con más capacidad y experiencia que las mujeres, al asumir roles importantes en la entidad portuaria, las respuestas de los encuestados refieren que un 47% y un 25% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 21% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 6% y 2% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo que los varones cuentan con más capacidad y experiencia que las mujeres, al asumir roles importantes en la entidad portuaria.

Tabla 40

Opinión sobre en la entidad pública portuaria se considera que existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo.

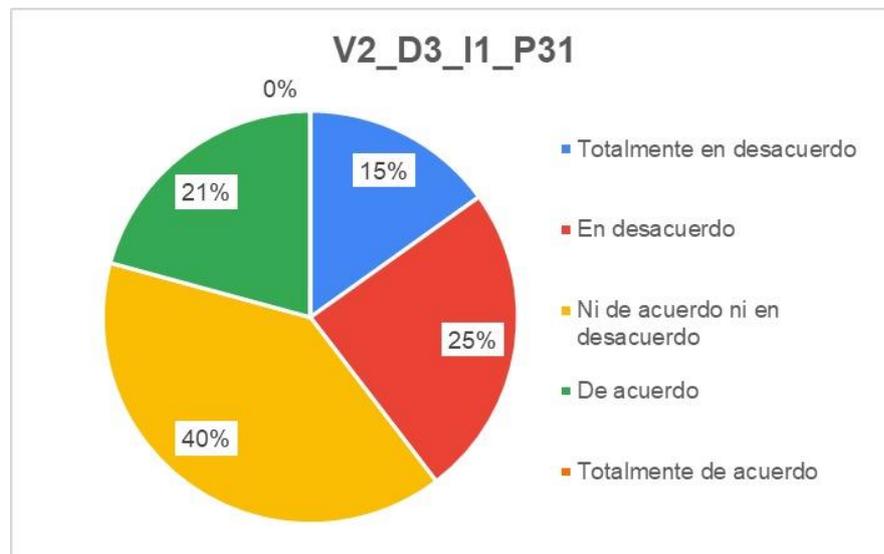
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	15%	15%	15%
En desacuerdo	13	25%	25%	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	40%	40%	79%
Válido De acuerdo	11	21%	21%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 31

Opinión sobre en la entidad pública portuaria se considera que existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a que, si existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo, las respuestas de los encuestados refieren que un 15% y un 25% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 40% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, solo un 21% opina que sí está de acuerdo.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo.

Tabla 41

Opinión sobre si se considera que la transmisión del mensaje por parte de las mujeres colaboradoras genera el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones.

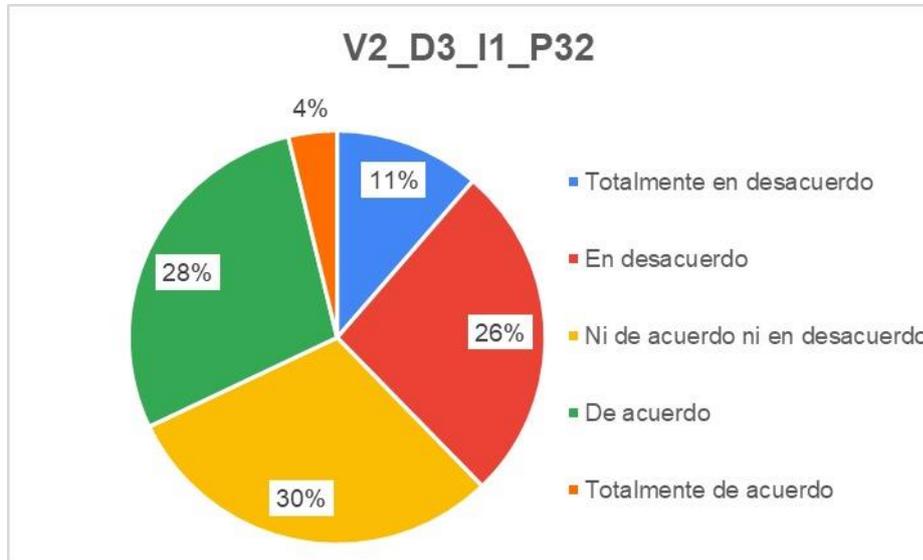
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	11%	11%	11%
En desacuerdo	14	26%	26%	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	30%	30%	68%
Válido De acuerdo	15	28%	28%	96%
Totalmente de acuerdo	2	4%	4%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 32

Opinión sobre si se considera que la transmisión del mensaje por parte de las mujeres colaboradoras genera el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si los colaboradores consideran que la transmisión del mensaje por parte de las mujeres colaboradoras tiene el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones, las respuestas de los encuestados refieren que un 11% y un 26% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 30% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 28% y 4% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que la transmisión del mensaje por parte de las mujeres colaboradoras tiene el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones.

Tabla 42

Opinión sobre si se considera que existe una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por hombres y mujeres.

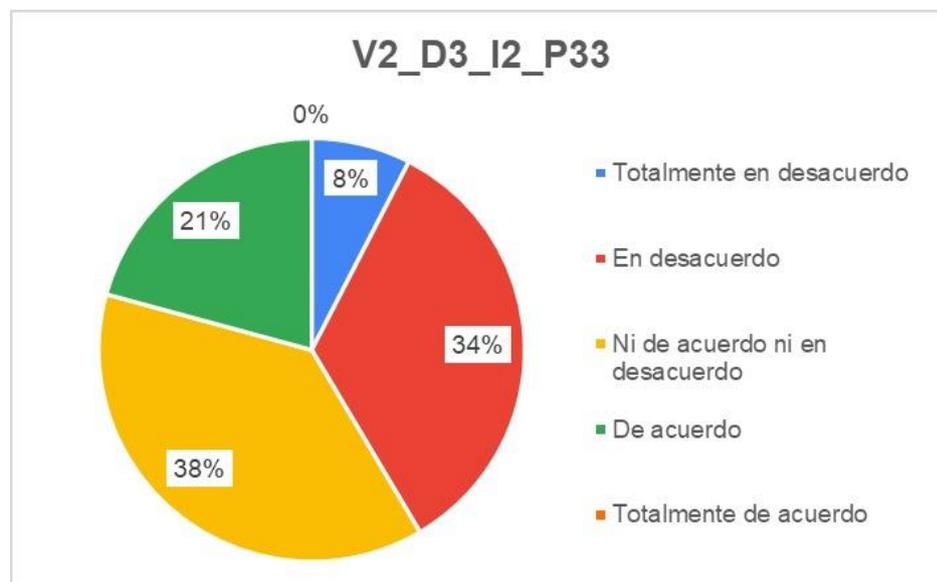
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8%	8%	8%
En desacuerdo	18	34%	34%	42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	38%	38%	79%
Válido De acuerdo	11	21%	21%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 33

Opinión sobre si se considera que existe una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por hombres y mujeres.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si los encuestados consideran que existe una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por hombres y mujeres, las respuestas de los encuestados refieren que un 8% y un 34% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 38% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 21% y 8% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados no considera que exista una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por hombres y mujeres.

Tabla 43

Opinión sobre si considera que, en los trabajos en equipo, son consideradas las opiniones de las mujeres como la de los hombres por igual

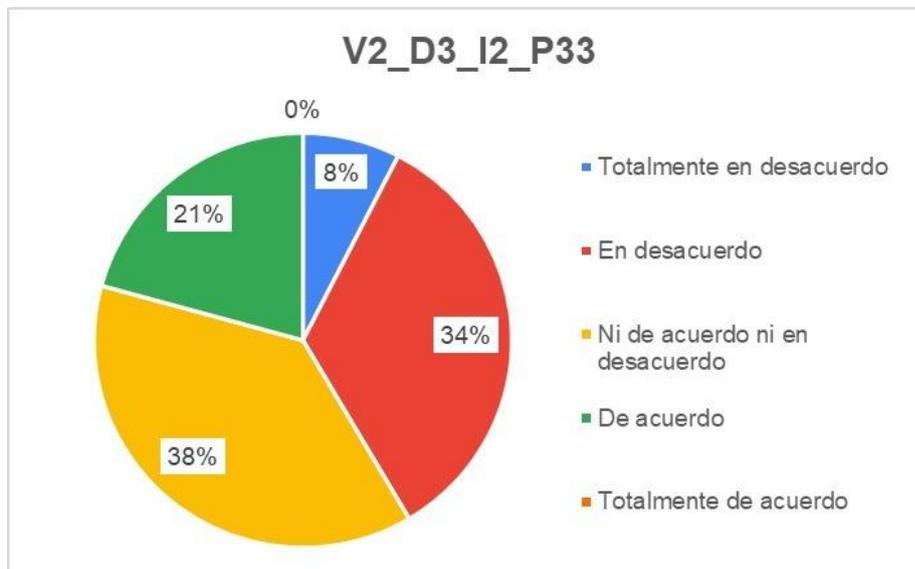
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8%	8%	8%
En desacuerdo	16	30%	30%	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	28%	28%	66%
Válido De acuerdo	15	28%	28%	94%
Totalmente de acuerdo	3	6%	6%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 34

Opinión sobre si considera que, en los trabajos en equipo, son consideradas las opiniones de las mujeres como la de los hombres por igual.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si en la entidad pública del sector portuario se consideran las opiniones de las mujeres, en los trabajos en equipo tanto como la de los hombres un 8% y un 30% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 28% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 28% y 6% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

En cuanto a si las opiniones de las mujeres son tomadas en cuenta tanto como la de los varones, podemos apreciar que las respuestas están divididas en porcentajes similares, por lo que no se podría determinar que en general es una respuesta neutra.

Tabla 44

Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras líderes en la entidad portuaria son igualmente reconocidas por su nivel de compromiso, que sus pares masculinos

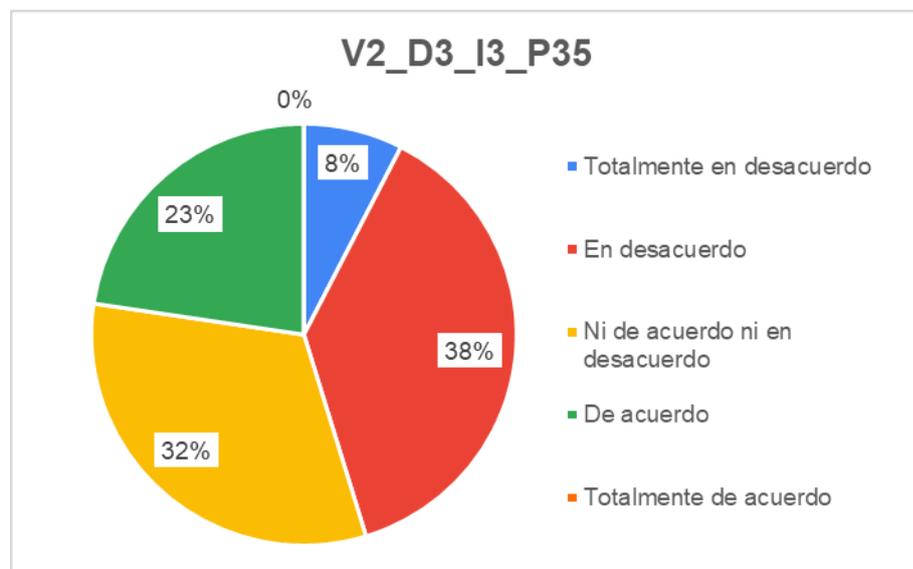
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8%	8%	8%
En desacuerdo	20	38%	38%	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	32%	32%	77%
Válido De acuerdo	12	23%	23%	100%
Totalmente de acuerdo	3	6%	6%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 35

Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras líderes en la entidad portuaria son igualmente reconocidas por su nivel de compromiso, que sus pares masculinos.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a si las mujeres colaboradoras líderes en la entidad portuaria son igualmente reconocidas por su nivel de compromiso, que sus pares masculinos un 8% y un 38% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, mientras que un 32% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 23% y 8% opinan que sí está de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Esto permite apreciar que la mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con las mujeres colaboradoras líderes en la entidad portuaria son igualmente reconocidas por su nivel de compromiso, que sus pares masculinos.

Tabla 45

Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras de la entidad portuaria tienen un bajo nivel de compromiso en los trabajos en equipo.

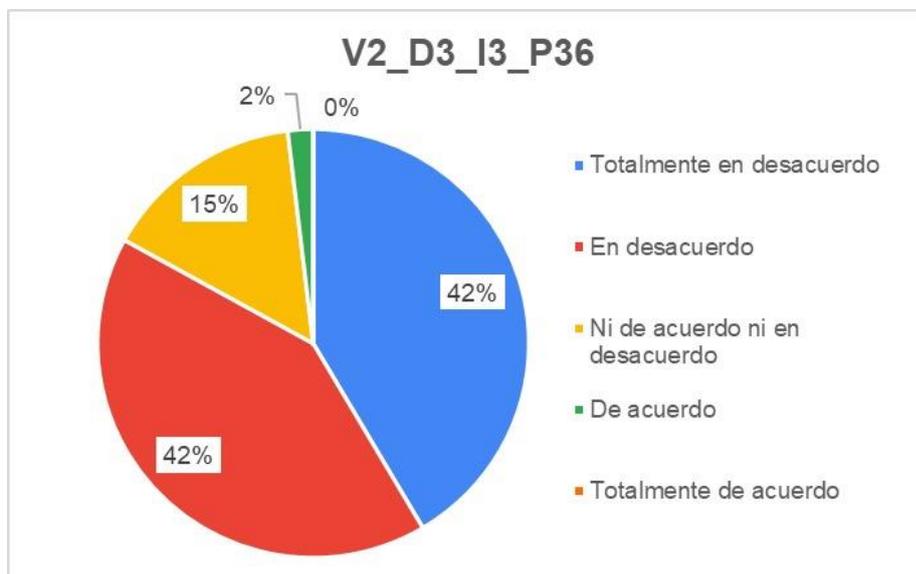
Tabla de frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	22	42%	42%	42%
En desacuerdo	22	42%	42%	83%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%	15%	98%
Válido De acuerdo	1	2%	2%	100%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0%	100%
Total	53	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 36

Opinión sobre si se considera que las mujeres colaboradoras de la entidad portuaria tienen un bajo nivel de compromiso en los trabajos en equipo.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la opinión de los encuestados acerca de si consideran que las mujeres colaboradoras de la entidad pública del sector portuario tienen un bajo nivel de compromiso en los trabajos de equipo, un 42% y un 42% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, mientras que un 15% no está de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, un 2% restante sí está de acuerdo.

Esto permite apreciar que la gran mayoría de encuestados refiere no estar de acuerdo con que las mujeres colaboradoras de la entidad pública del sector portuario tengan un bajo nivel de compromiso en los trabajos en equipo.

4.5 Prueba de significancia de la hipótesis planteada

La significancia bilateral es de $0,000 < 0,05$, con un coeficiente R de Pearson igual a 0.843, misma que es positiva alta, lo que quiere que existe una relación directa y significativa entre la equidad de género y el desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022

En relación a la hipótesis específica 1, la significancia bilateral es de $0,000 < 0,05$, con un coeficiente R de Pearson igual a 0,787, identificado como positivo alto, lo que quiere decir que la relación entre la equidad de género y el liderazgo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022, es directa y significativa entre.

En relación a la hipótesis específica 2, la significancia bilateral es de $0,000 < 0,05$, con un coeficiente R de Pearson igual a 0,751, identificado como positivo alto, lo que quiere decir que la relación entre la equidad de género el crecimiento profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022, es directa y significativa.

En relación a la hipótesis específica 3, la significancia bilateral es de $0,000 < 0,05$, con un coeficiente R de Pearson igual 0,736, identificado como positivo alto, lo que quiere decir que la relación entre la equidad de género y el trabajo en equipo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao,2022, es directa y significativa.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión

A continuación, se presenta la discusión de resultados del análisis realizado para estudiar la “Equidad de género y su relación con el desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022”, para una muestra de tipo aleatoria de 53 colaboradores, para tal fin, la discusión de los resultados será explicado en títulos que comprenden las hipótesis específicas y la hipótesis general, formulada en esta investigación.

a) La relación entre la equidad de género y el liderazgo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022 es directa y significativa.

Los resultados obtenidos en la investigación arrojan, significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, lo que quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la equidad de género y el liderazgo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.

Realizando una comparación entre los resultados obtenidos se puede observar como la equidad de género se relaciona con el liderazgo de la mujer en una organización, al respecto, Gómez (2018), en su investigación concluye que el liderazgo femenino influye en la cultura organizacional de una empresa, por lo que el personal femenino al recibir capacitaciones le permite tener un poco más de participación dentro de la organización; sin embargo, al ser baja la prioridad de que exista una equidad de género dentro de la misma limita las oportunidades de desarrollo de las mujeres. como ocupar cargos importantes que conlleven una gran responsabilidad.

- c) La relación entre la equidad de género y el crecimiento profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022 es directa y significativa.

Los resultados obtenidos en la investigación arrojan, significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, lo que quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la equidad de género y el crecimiento profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.

Con respecto a la equidad de género, la Universidad del Pacífico (2023) en su estudio presenta los retos que enfrentan las mujeres peruanas como las brechas salariales existentes y las escasas oportunidades para su crecimiento profesional ante la falta de equidad en el Perú, por lo que desde años anteriores las mujeres en lugar de trabajar formalmente optan por encontrar trabajos informales que les permita flexibilidad, pero con remuneraciones bajas. Asimismo, en dicho estudio se menciona que solo el 30% de mujeres peruanas ocupan cargos directivos y es en el sector privado donde es más notorio que las mujeres tengan obstáculos de acceder a una jefatura en comparación con el sector público

- c) La relación entre la equidad de género y el trabajo en equipo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022 es directa y significativa.

Los resultados obtenidos en la investigación arrojan, significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, lo que quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la equidad de género y el trabajo en equipo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.

De acuerdo con la OMI (2022), establece una plataforma conformada por mujeres conferencistas; esta plataforma tiene como finalidad inspirar, educar y captar a más personas para que formen parte del grupo de oradoras compartiendo de esta manera sus pensamientos y vivencias con respecto a sus labores como parte del sector marítimo portuario. Asimismo,

fomentar la inclusión y la participación de las mujeres en los eventos que se realicen permite que de manera conjunta puedan seguir desarrollándose, tanto personalmente como profesionalmente, y ser más competitivas.

CONCLUSIONES

1. Mediante la presente investigación, se logró determinar que existe una relación directa y significativa entre la equidad de género y el desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.
2. En la entidad objeto de estudio de esta investigación no se evidencia una equidad de género, ya que no se ha logrado fomentar el liderazgo del personal femenino y se considera que puede ser mejor valorado el potencial que tienen las mujeres para ser grandes líderes.
3. Las mujeres enfrentan brechas en diferentes ámbitos laborales como en las remuneraciones, condiciones laborales y acceso a capacitaciones de cursos fundamentales para su crecimiento como profesionales dentro de la organización.
4. Según, el estudio de campo realizado que la falta de equidad de género dificulta que exista un buen clima laboral donde el personal, tanto femenino como masculino pueda realizar trabajo en equipo obteniendo resultados positivos.

RECOMENDACIONES

1. Dada la relación directa y significativa entre la equidad de género y el desarrollo profesional de la mujer, se recomienda que en toda entidad u organización se fomente la equidad de género para sus colaboradores a fin de que tanto hombre como mujer puedan desarrollarse profesionalmente y tengan igualdad de oportunidades independientemente del género, de la profesión y experiencia que tengan, ya que en su mayoría hay organizaciones que consideran que el personal masculino cuenta con más capacidades y conocimientos que el personal femenino, cuando es una idea equivocada. Ante ello, se recomienda que se implemente políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades tanto de ascender a puestos que conlleven una mayor responsabilidad y de seguir capacitándose continuamente y así se promueva un ambiente laboral inclusivo.
2. En cuanto a la relación directa y significativa entre la equidad de género y el liderazgo de la mujer, se recomienda fomentar el liderazgo en la entidad a fin de demostrar de que las mujeres tienen credibilidad, adaptabilidad al cambio y que son capaces de liderar grupos de trabajo con el fin de lograr resultados y objetivos positivos para la organización.
3. En cuanto a la relación entre la equidad de género y el crecimiento profesional de la mujer se recomienda que la entidad pública portuaria, sujeto de la presente investigación promueva la equidad de género a fin de contrarrestar las actuales brechas en las remuneraciones, condiciones laborales y acceso a capacitaciones de cursos con el fin de que todos los colaboradores continúen desarrollándose dentro de la entidad de manera equitativa.

4. Sobre la relación directa y significativa entre la equidad de género y el trabajo en equipo, se recomienda que la entidad pública del sector portuario desarrolle actividades a fin de lograr la integración entre los colaboradores de esta manera se logra un apropiado clima laboral para el trabajo en equipo.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Recuperado de

https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/trabajo_decente_equidad_genero_alla.pdf#page=26

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías.

Revista Internacional del Trabajo. Recuperado de

https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf

Arias, M., Borja, G., Bueno, Lis & Cisneros, E. (2019). *El éxito en la carrera de la mujer*

ejecutiva: Un estudio exploratorio. (Tesis de maestría, Universidad ESAN).

Recuperado de

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1621/2019_MATP17-1_06_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Autoridad Portuaria Nacional. (2020). *Responsabilidad Social, Equidad de Género y*

Empoderamiento de la Mujer. Recuperado de [https://portalcip.org/wp-](https://portalcip.org/wp-content/uploads/2020/08/Boleti%CC%81n-CTC-2020-ESP.pdf)

[content/uploads/2020/08/Boleti%CC%81n-CTC-2020-ESP.pdf](https://portalcip.org/wp-content/uploads/2020/08/Boleti%CC%81n-CTC-2020-ESP.pdf)

Avilés, R. (2021). *La APEC y las políticas públicas para la integración económica de la*

mujer en el Perú en los años 2015-2020. (Tesis de pregrado, Universidad de San

Martín de Porres). Recuperado de

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9481/avil%c3%a9s_rrd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cámara Marítima y Portuaria de Chile. (2022). *Mujeres en la Industria Marítima y Portuaria*.

Recuperado de <https://camport.cl/wp-content/uploads/2022/12/Informe-Mujeres-en-la-industria-portuaria.pdf>

Defensoría del pueblo. (2019). *El impacto económico de la brecha salarial por razones de*

género. Recuperado de <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Brecha-salarial-por-razones-de-genero-2019-DP.pdf>

Díaz, L. (2018). *El empoderamiento de la mujer en el sector marítimo: Una perspectiva*

Latinoamericana. Recuperado de

https://cesnav.uninav.edu.mx/cesnav/ININVESTAM/docs/docs_informativos/di_08-18.pdf

Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva

de las empresas. *Cuadernos de Gestión*. Recuperado de

<https://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>

Gómez, N. (2018). *La influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres*

empresas Limeñas. (Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres).

Recuperada de

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3986/restrepo_cng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales R.; García A.; De Luca D.; Peralta F. y Rivas M. (2022). *Estudio de brechas de*

género en la industria marítimo portuaria de Chile. Recuperado de

<https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2022/07/Estudio-de-Brechas-de-Genero-en-la-industria-Maritima-Portuaria-de-Chile-2022.pdf>

Morales, A. (s.f.). Equidad de Género. Recuperado de <https://www.todamateria.com/equidad-de-genero/>

UNCTAD. (2022). *La formación abre nuevos horizontes a las mujeres en los puertos.*

Recuperado de <https://unctad.org/es/news/la-formacion-abre-nuevos-horizontes-las-mujeres-en-los-puertos>

Universidad del Pacifico. (2023). *Desde la Academia: Retos para la Mujer Peruana.*

Recuperado de <https://sisisemail.up.edu.pe/sisisemail/docs/2023/385/RETOS-PARA-LA-MUJER-PERUANA.pdf>

OIT. (2022). *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo*

durante la pandemia. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838520.pdf

OIT (s.f). *Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible.* Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

OIT. (2019). *Más allá del techo de cristal: Porque las empresas necesitan a las mujeres en*

puesto directivos. Recuperado de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>

Organización Marítima Internacional. (2022). *La OMI y WISTA International lanzan una*

plataforma que reúne un directorio de mujeres conferenciantes. Recuperado de

<https://www.imo.org/es/MediaCentre/PressBriefings/pages/IMO-and-WISTA-International-launch-speakers-bureau.aspx#:~:text=significado%20en%20ingl%C3%A9s.-,La%20OMI%20y%20W>

[ISTA%20International%20tienen%20como%20objetivo%20promover%20la,proceso%20de%20b%C3%BAsqueda%20de%20oradoras.](#)

UNCTAD. (2022). *La formación abre nuevos horizontes a las mujeres en los puertos.*

Recuperado de <https://unctad.org/es/news/la-formacion-abre-nuevos-horizontes-las-mujeres-en-los-puertos>

Universidad del Pacifico. (2023). *Desde la Academia: Retos para la Mujer Peruana.*

Recuperado de <https://sisisemail.up.edu.pe/sisisemail/docs/2023/385/RETOS-PARA-LA-MUJER-PERUANA.pdf>

Santander Universidades. (2022). *Equidad e igualdad de género: ¿en qué se diferencian?*

Recuperado de <https://www.becas-santander.com/es/blog/equidad-e-igualdad.html>

Secretaría de Marina del Gobierno de México. (2019). *Día Marítimo Mundial 2019:*

Empoderando a la Mujer en la Comunidad Marítima. Recuperado de

<https://semar.gob.mx/UPRODEHU/Igualdad/Empoderando%20a%20la%20Mujer%20Onque%20en%20la%20Comunidad%20Maritima.pdf>

Romer, A. (s.f). Así lograrás un desarrollo profesional exitoso. Recuperado de

<https://www.unea.edu.mx/blog/index.php/desarrollo-profesional>

UNESCO. (s.f.). Igualdad de género. *Manuel Metodológico.* Recuperado de

<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

Valencia, L. (2021). Equidad de género y transformación: Participación y liderazgo laboral de la mujer en Colombia. *Revista Jurídica Austral*. Recuperado de <https://riu.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/1615/529-Equidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS: LA EQUIDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DEL SECTOR PORTUARIO UBICADA EN EL CALLAO, AÑO 2022

AUTORES: MILAGROS GABRIELA ALANIA ARAUJO Y LAURA ISABEL GRADOS MARÍN

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022?	Determinar si la equidad de género se relaciona directamente y significativamente con el desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.	Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022	<p>Variable 1: Equidad de género</p> <p>Variable 2: Desarrollo profesional</p>	<p>1. Oportunidades</p> <p>2. Inclusión de la mujer</p> <p>3. Barreras</p> <p>1. Liderazgo de la mujer</p> <p>2. Crecimiento profesional</p> <p>3. Trabajo en equipo</p>	<p>Enfoque: No experimental</p> <p>Nivel: Investigación Aplicada</p> <p>Tipo: Cuantitativa</p> <p>Diseño: Descriptiva Correlacional</p> <p>Unidad de investigación: Entidad Pública del sector portuario ubicada en el Callao</p>

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variables / Dimensiones	Indicadores	Fuentes de Información
¿Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el liderazgo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022?	Determinar si la equidad de género se relaciona directamente y significativamente con el liderazgo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.	Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el liderazgo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.	Equidad de género Liderazgo de la mujer	1. Oportunidades 2. Inclusión de la mujer 3. Barreras 1. Toma de decisiones correctas 2. Credibilidad 3. Adaptación al cambio	Cuestionarios a los colaboradores de Entidad Pública del sector Portuario ubicada en el Callao
¿Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el crecimiento profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022?	Determinar si la equidad de género se relaciona directamente y significativamente con el crecimiento profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.	Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el crecimiento profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.	Equidad de género Crecimiento profesional	1. Oportunidades 2. Inclusión de la mujer 3. Barreras 1. Ascensos laborales 2. Nivel de estudios 3. Experiencia profesional	
¿Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el trabajo en equipo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022?	Determinar si la equidad de género se relaciona directamente y significativamente con el trabajo en equipo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.	Existe relación directa y significativa entre la equidad de género y el trabajo en equipo de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, 2022.	Equidad de género Trabajo en equipo	1. Oportunidades 2. Inclusión de la mujer 3. Barreras 1. Nivel de comunicación 2. Nivel de diversidad 2. Nivel de compromiso	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Operacionalización de variable 1 Equidad de género

Variable: Equidad de Género

Definición conceptual: Según la UNESCO (s.f.) define a la equidad de género como la ecuanimidad en el trato que reciben tanto mujeres como hombres acordes a sus necesidades respectivas, el trato puede ser igualitario o algo diferenciado, pero sin dejar de lado los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

Instrumento: Encuesta

Técnica: cuestionario

Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
D1: Oportunidades	I1: Línea de carrera	1. ¿Considera ud que la entidad da la oportunidad a sus colaboradoras de hacer línea de carrera y lograr ascensos correspondientes?
	I2: Capacitación	2. ¿Considera ud que la entidad portuaria brinda a las mujeres una igualdad de acceso y oportunidades para aplicar a puestos de dirección en la entidad? 3. ¿Considera ud que las colaboradoras tienen igualdad de acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios?
	I3: Incentivos	4. ¿Considera ud que la entidad promueve activamente la participación de las colaboradoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos como ponentes o expositoras en temas portuarios? 5. ¿Considera ud que la entidad promueve el dar bonificaciones a sus colaboradoras como incentivos?
D2: Inclusión de la mujer	I1: Participación en la toma de decisiones	6. ¿Considera ud que la entidad reconoce el trabajo que desempeña el personal femenino que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente? 7. ¿Cree ud que la entidad portuaria permite participar a las colaboradoras en la toma de decisiones de sus respectivas áreas?
	I2: Participación laboral	8. ¿Considera ud que la entidad promueve la participación de las colaboradoras en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú? 9. En el tiempo que tiene dentro de la entidad, ¿Considera ud que es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las colaboradoras?
	I3: Representación	10. ¿Considera ud que la entidad hace participe a las colaboradoras en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad? 11. ¿Considera ud que la entidad involucra a las colaboradoras como representantes en eventos o reuniones externas?
D3: Barreras	I1: Culturales	12. ¿Considera ud que la entidad maneja un perfil idoneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas? 13. ¿Considera ud que la entidad permite a sus colaboradoras poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas?
	I2: Salariales	14. ¿Considera ud que la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para sus colaboradoras? 15. ¿Considera ud que la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores y colaboradoras?
	I3: Contractuales	16. ¿Considera ud que en la entidad portuaria la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a sus colaboradoras? 17. ¿Considera ud que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las colaboradoras? 18. ¿Considera ud que en la entidad portuaria a nivel de plazos estipulados en los contratos de sus colaboradoras son los que deberían corresponder de acuerdo al cargo y funciones que desempeñan?

Operacionalización de variable 2 Desarrollo profesional

Variable: Desarrollo Profesional

Definición conceptual: Para Fernández (2002) el desarrollo profesional se refleja como el esfuerzo organizado y formalizado que se enfoca en el crecimiento de las personas más capacitadas. Sugiere además que el desarrollo profesional debe tomarse como una estrategia empresarial para lograr destacarse en el entorno corporativo.

Instrumento: Encuesta

Técnica: cuestionario

Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
D1. Liderazgo de la mujer	I1. Toma de decisiones correctas	1. ¿Considera ud. que las colaboradoras participan activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad portuaria? 2. ¿Considera ud que la opinion de las colaboradoras es considerada en las decisiones finales?
	I2. Credibilidad	3. ¿Considera usted que las mujeres tienen mayor credibilidad que los varones en la entidad portuaria? 4. ¿Considera ud que las mujeres tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección?
	I3. Adaptación al cambio	5. ¿Considera ud. que la adaptación al cambio de las colaboradoras, en la entidad portuaria, no guarda relación con el liderazgo? 6. ¿Considera ud. que los colaboradores hombres se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras mujeres? 7. ¿Considera usted que los ascenso laborales no influyen en el crecimiento profesional de las colaboradoras?
D.2 Crecimiento Profesional	I1. Ascensos laborales	8. ¿Considera ud que, actualmente, las colaboradoras tienen acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio? 9. ¿Considera que que las funciones que desempeñan las mujeres van acorde a su profesión y cargo?
	I2. Nivel de estudios	10. ¿Cree usted que las colaboradoras de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales? 11. ¿Considera ud. que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a hombres como a mujeres?
	I3. Experiencia profesional	12. ¿Considera usted que los varones cuentan con más capacidad y experiencia que las mujeres, al asumir roles importantes en la entidad portuaria? 13. ¿Considera ud. que existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo?
D.3 Trabajo en equipo	I1. Nivel de comunicación	14. ¿Considera ud que la transmisión del mensaje por parte de las colaboradoras genera el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones? 15. ¿Considera ud que existe una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por hombres y mujeres?
	I2. Nivel de diversidad	16. ¿Considera ud. que en los trabajos en equipo, son consideradas las opiniones de las mujeres como la de los hombres por igual? 17. ¿Considera ud. que las colaboradoras líderes en la entidad portuaria, son reconocidas por su nivel de compromiso?
	I3. Nivel de compromiso	18. ¿Considera ud que las colaboras de la entidad portuaria tienen un bajo nivel de compromiso en los trabajos en equipo?

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Instrumento: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN



Cuestionario sobre la Equidad de Género y su relación con el Desarrollo profesional de la mujer en una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao, año 2022.

La finalidad del cuestionario es evaluar y buscar oportunidades de mejora para el desarrollo profesional de la mujer, en base a la equidad de género en la Autoridad Portuaria Nacional (APN).

INDICACIONES

**Este cuestionario consta de 02 secciones de 18 preguntas c/u!*

Por favor, seleccione su respuesta, de acuerdo a lo siguiente:

5. Totalmente en desacuerdo (Mayor valor de puntaje)
4. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2. De acuerdo
1. Totalmente de acuerdo (Menor valor de puntaje)

lauramelinailsabel@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico _____

Género *

- Femenino
- Masculino

Edad *

- De 20 a 29 años
- De 30 a 45 años
- De 46 años a más

Años laborando en la Autoridad Portuaria Nacional *

- Hasta 3 años
- De 4 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 años a más

PRIMERA SECCIÓN -Variable Independiente: EQUIDAD DE GÉNERO

Esta sección tiene 18 preguntas relacionadas a la "equidad de género", con ellas buscamos identificar si existe o no una equidad de género en su centro de labores, que permita el desarrollo profesional de **las mujeres colaboradoras** en la entidad.

1. ¿Considera ud. que la entidad donde laboran da la oportunidad a las **mujeres colaboradoras** de hacer línea de carrera y lograr ascensos correspondientes?

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

2. ¿Considera ud. que la entidad donde labora, brinda a las **mujeres colaboradoras** igualdad de acceso y oportunidades para aplicar a puestos de alta dirección?

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

3. ¿Considera ud. que las **mujeres colaboradoras** tienen igualdad de acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios?

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

4. ¿Considera ud. que la entidad promueve activamente la participación de las **mujeres colaboradoras** como ponentes o expositoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos?

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

5. ¿Considera ud. que la entidad promueve el dar bonificaciones a las **mujeres colaboradoras** como incentivos?

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

6. ¿Cree ud. que la entidad reconoce el trabajo que desempeña el **personal femenino** que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente?

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

7. ¿Cree ud. que la entidad portuaria permite participar a las **mujeres colaboradoras** en la toma de decisiones de sus respectivas áreas?

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

8. ¿Considera ud. que la entidad promueve la participación de las **mujeres colaboradoras** en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú?

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

9. En el tiempo que tiene dentro de la entidad, ¿Considera ud. que es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las **mujeres colaboradoras**?

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

10. ¿Considera ud. que la entidad hace participe a las **mujeres colaboradoras** en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad?

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

11. ¿Considera ud. que la entidad involucra a las **mujeres colaboradoras** como representantes en eventos o reuniones externas?

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

12. ¿Considera ud. que la entidad maneja un perfil idóneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas?

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

13. ¿Considera ud. que la entidad permite a las **mujeres colaboradoras** poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas?

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

14. ¿Considera ud. que la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para las **mujeres colaboradoras**?

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

15. ¿Considera ud. que la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores **hombres** y colaboradoras **mujeres**?

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

16. ¿Considera ud. que en la entidad portuaria la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a las **mujeres colaboradoras**?

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

17. ¿Considera ud que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las **mujeres colaboradoras**?

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

18. ¿Considera ud. que los contratos de las **mujeres colaboradoras** no se deberían mejorar en cuanto al plazo de vigencia, para que sean de un periodo mas extenso?

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

SEGUNDA SECCIÓN-Variable Dependiente: DESARROLLO PROFESIONAL

Esta última sección consta de 18 preguntas relacionadas al "**desarrollo profesional**", queremos identificar si **las mujeres colaboradoras** tienen oportunidades de desarrollarse profesionalmente.

1. ¿Considera ud. que las **mujeres colaboradoras** participan activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad portuaria?

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

2. ¿Considera ud. que la opinión de las **mujeres colaboradoras** es considerada en las decisiones importantes?

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

3. ¿Considera ud. que las **mujeres colaboradoras** tienen mayor credibilidad que los varones en la entidad portuaria donde labora?

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

4. ¿Considera ud. que las **mujeres colaboradoras** tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección?

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

5. ¿Considera ud. que la adaptación al cambio de las **mujeres colaboradoras** en la entidad portuaria, no guarda relación con el liderazgo?

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

6. ¿Considera ud. que los colaboradores **hombres** se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras **mujeres**?

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

7. ¿Considera ud. que los ascensos laborales no influyen en el crecimiento profesional de las **mujeres colaboradoras**?

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

8. ¿Considera ud. que, actualmente, las **mujeres colaboradoras** tienen acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio?

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

9. ¿Considera ud. que que las funciones que desempeñan las **mujeres colaboradoras** van acorde a su profesión y cargo?

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

10. ¿Cree ud. que las **colaboradoras mujeres** de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales?

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

11. ¿Considera ud. que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a **hombres** como a **mujeres**?

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

11. ¿Considera ud. que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a **hombres** como a **mujeres**?

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

12. ¿Considera ud. que los **varones** cuentan con más capacidad y experiencia que las **mujeres**, al asumir roles importantes en la entidad portuaria?

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

12. ¿Considera ud. que los **varones** cuentan con más capacidad y experiencia que las **mujeres**, al asumir roles importantes en la entidad portuaria?

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

13. ¿Considera ud. que existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo?

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

14. ¿Considera ud. que la transmisión del mensaje por parte de las **mujeres colaboradoras** genera el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones?

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

15. ¿Considera ud. que existe una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por **hombres y mujeres**?

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

16. ¿Considera ud. que en los trabajos en equipo, son consideradas las opiniones de las **mujeres** como la de los **hombres** por igual?

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

17. ¿Considera ud. que las **mujeres colaboradoras** líderes en la entidad portuaria, son igualmente reconocidas por su nivel de compromiso, que sus pares masculinos?

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

18. ¿Considera ud. que las **mujeres colaboradoras** de la entidad portuaria tienen un bajo nivel de compromiso en los trabajos en equipo?

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

¡MUCHAS GRACIAS!

Hemos terminado este cuestionario y queremos agradecerte por tu tiempo brindado, con tu ayuda estamos más cerca de lograr nuestra meta. Que tengas una buena tarde!

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente:

Adaptado

de:

www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 1

TABLA N.º 1

Variable 1

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO					
Autor del Instrumento	Elaboración propia					
Variable 1:	Equidad de género					
Definición Conceptual:	Según la UNESCO (s.f.) define a la equidad de género como la ecuanimidad en el trato que reciben tanto mujeres como hombres acordes a sus necesidades respectivas, el trato puede ser igualitario o algo diferenciado, pero sin dejar de lado los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.					
Población:	Colaboradores de una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Oportunidades						
I1: Línea de carrera	1. ¿Considera ud que la entidad da la oportunidad a sus colaboradoras de hacer línea de carrera y lograr ascensos correspondientes?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad portuaria brinda a las mujeres una igualdad de acceso y oportunidades para aplicar a puestos de dirección en la entidad?	4	4	4	4	
I2: Capacitación	1. ¿Considera ud que las colaboradoras tienen igualdad de acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad promueve activamente la participación	4	4	4	4	

	de las colaboradoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos como ponentes o expositoras en temas portuarios?					
I3: Incentivos	1. ¿Considera ud que la entidad promueve el dar bonificaciones a sus colaboradoras como incentivos?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad reconoce el trabajo que desempeña el personal femenino que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente?	4	4	4	4	
D2: Inclusión de la mujer						
I1: Participación en la toma de decisiones	1. ¿Cree ud que la entidad portuaria permite participar a las colaboradoras en la toma de decisiones de sus respectivas áreas?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad promueve la participación de las colaboradoras en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú?	4	4	4	4	
I2: Participación laboral	1. En el tiempo que tiene dentro de la entidad, ¿Considera ud que es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las colaboradoras?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad hace participe a las colaboradoras en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad?	4	4	4	4	
I3: Representación	1. ¿Considera ud que la entidad involucra a las colaboradoras como representantes en eventos o reuniones externas?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad maneja un perfil idóneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas?	4	4	4	4	
D3: Barreras						
I1: Culturales	1. ¿Considera ud que la entidad permite a sus colaboradoras poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas?	4	4	4	4	

	2. ¿Considera ud que la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para sus colaboradoras?	4	4	4	4	
I2: Salariales	1. ¿Considera ud que la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores y colaboradoras?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que en la entidad portuaria la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a sus colaboradoras?	4	4	4	4	
I3: Contractuales	1. ¿Considera ud que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las colaboradoras?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que en la entidad portuaria a nivel de plazos estipulados en los contratos de sus colaboradoras son los que deberían corresponder de acuerdo al cargo y funciones que desempeñan?	4	4	4	4	

TABLA N.º 2
VARIABLE 2

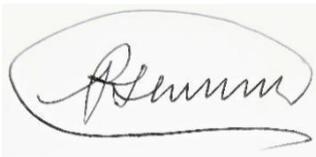
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO DE DESARROLLO PROFESIONAL					
Autor del Instrumento	Elaboración propia					
Variable 2:	Desarrollo profesional					
Definición Conceptual:	Para Fernández (2002) el desarrollo profesional se refleja como el esfuerzo organizado y formalizado que se enfoca en el crecimiento de las personas más capacitadas. Sugiere además que el desarrollo profesional debe tomarse como una estrategia empresarial para lograr destacarse en el entorno corporativo.					
Población:	Colaboradores de una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Liderazgo de la Mujer						
I1: Toma de decisiones correctas	1. ¿Considera ud. que se les permite a las colaboradoras participar activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad portuaria?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la opinión de las colaboradoras es considerada en las decisiones finales?	4	4	4	4	
I2: Credibilidad	1. ¿Considera ud. que los hombres tienen mayor credibilidad que las mujeres en la entidad portuaria?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que las mujeres tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección?	4	4	4	4	
I3: Adaptación al cambio	1. ¿Considera ud. que la adaptación al cambio de las colaboradoras, en la entidad portuaria, no guarda relación con el liderazgo?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud. que los colaboradores hombres se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras mujeres?	4	4	4	4	
D2: Crecimiento profesional						

I1: Ascensos laborales	1. ¿Considera usted que los ascensos laborales no influyen en el crecimiento profesional de las colaboradoras?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que, actualmente, las colaboradoras tienen acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio?	4	4	4	4	
I2: Nivel de estudios	1. ¿Considera que las funciones que desempeñan las mujeres van acorde a su profesión y cargo?	4	4	4	4	
	2. ¿Cree usted que las colaboradoras de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales?	4	4	4	4	
I3: Experiencia profesional	1. ¿Considera ud. que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a hombres como a mujeres?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que los varones cuentan con más capacidad y experiencia que las mujeres, al asumir roles importantes en la entidad portuaria?	4	4	4	4	
D3: Trabajo en equipo						
I1: Nivel de comunicación	1. ¿Considera ud. que existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la transmisión del mensaje por parte de las colaboradoras genera el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones?	4	4	4	4	
I2: Nivel de diversidad	1. ¿Considera ud que existe una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por hombres y mujeres?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud. que, en los trabajos en equipo, son consideradas las opiniones de las mujeres como la de los hombres por igual?	4	4	4	4	
I3: Nivel de compromiso	1. ¿Considera ud. que las colaboradoras líderes en la entidad portuaria, son reconocidas por su nivel de compromiso?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que las colaboradoras de la entidad portuaria tienen un bajo nivel de compromiso en los trabajos en equipo?	4	4	4	4	

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO 1

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input checked="" type="checkbox"/>) Externo (<input type="checkbox"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	RUIZ CHÁVEZ PILAR ZOILA
Sexo:	Hombre (<input type="checkbox"/>) Mujer (<input checked="" type="checkbox"/>)
Profesión:	Lic. en Administración
Grado académico	Licenciado (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input type="checkbox"/>) De 21 a más (<input checked="" type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización:	
N° telefónico de contacto:	
Correo electrónico de contacto:	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input type="checkbox"/>)



Firma de Validador de Experto

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 2

TABLA N.º 1

VARIABLE 1

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO					
Autor del Instrumento	Elaboración propia					
Variable 1:	Equidad de género					
Definición Conceptual:	Según la UNESCO (s.f.) define a la equidad de género como la ecuanimidad en el trato que reciben tanto mujeres como hombres acordes a sus necesidades respectivas, el trato puede ser igualitario o algo diferenciado, pero sin dejar de lado los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.					
Población:	Colaboradores de una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Oportunidades						
I1: Línea de carrera	1. ¿Considera ud que la entidad da la oportunidad a sus colaboradoras de hacer línea de carrera y lograr ascensos correspondientes?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad portuaria brinda a las mujeres una igualdad de acceso y oportunidades para aplicar a puestos de dirección en la entidad?	4	4	4	4	
I2: Capacitación	1. ¿Considera ud que las colaboradoras tienen igualdad de acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad promueve activamente la participación	4	4	4	4	

	de las colaboradoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos como ponentes o expositoras en temas portuarios?					
I3: Incentivos	1. ¿Considera ud que la entidad promueve el dar bonificaciones a sus colaboradoras como incentivos?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad reconoce el trabajo que desempeña el personal femenino que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente?	4	4	4	4	
D2: Inclusión de la mujer						
I1: Participación en la toma de decisiones	1. ¿Cree ud que la entidad portuaria permite participar a las colaboradoras en la toma de decisiones de sus respectivas áreas?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad promueve la participación de las colaboradoras en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú?	4	4	4	4	
I2: Participación laboral	1. En el tiempo que tiene dentro de la entidad, ¿Considera ud que es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las colaboradoras?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad hace participe a las colaboradoras en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad?	4	4	4	4	
I3: Representación	1. ¿Considera ud que la entidad involucra a las colaboradoras como representantes en eventos o reuniones externas?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la entidad maneja un perfil idóneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas?	4	4	4	4	
D3: Barreras						
I1: Culturales	1. ¿Considera ud que la entidad permite a sus colaboradoras poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas?	4	4	4	4	

	2. ¿Considera ud que la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para sus colaboradoras?	4	4	4	4	
I2: Salariales	1. ¿Considera ud que la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores y colaboradoras?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que en la entidad portuaria la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a sus colaboradoras?	4	4	4	4	
I3: Contractuales	1. ¿Considera ud que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las colaboradoras?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que en la entidad portuaria a nivel de plazos estipulados en los contratos de sus colaboradoras son los que deberían corresponder de acuerdo al cargo y funciones que desempeñan?	4	4	4	4	

TABLA N.º 2

VARIABLE 2

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO DE DESARROLLO PROFESIONAL					
Autor del Instrumento	Elaboración propia					
Variable 2:	Desarrollo profesional					
Definición Conceptual:	Para Fernández (2002) el desarrollo profesional se refleja como el esfuerzo organizado y formalizado que se enfoca en el crecimiento de las personas más capacitadas. Sugiere además que el desarrollo profesional debe tomarse como una estrategia empresarial para lograr destacarse en el entorno corporativo.					
Población:	Colaboradores de una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Liderazgo de la Mujer						
I1: Toma de decisiones correctas	1. ¿Considera ud. que se les permite a las colaboradoras participar activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad portuaria?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la opinión de las colaboradoras es considerada en las decisiones finales?	4	4	4	4	
I2: Credibilidad	1. ¿Considera ud. que los hombres tienen mayor credibilidad que las mujeres en la entidad portuaria?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que las mujeres tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección?	4	4	4	4	
I3: Adaptación al cambio	1. ¿Considera ud. que la adaptación al cambio de las colaboradoras, en la entidad portuaria, no guarda relación con el liderazgo?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud. que los colaboradores hombres se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras mujeres?	4	4	4	4	
D2: Crecimiento profesional						

I1: Ascensos laborales	1. ¿Considera usted que los ascensos laborales no influyen en el crecimiento profesional de las colaboradoras?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que, actualmente, las colaboradoras tienen acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio?	4	4	4	4	
I2: Nivel de estudios	1. ¿Considera que las funciones que desempeñan las mujeres van acorde a su profesión y cargo?	4	4	4	4	
	2. ¿Cree usted que las colaboradoras de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales?	4	4	4	4	
I3: Experiencia profesional	1. ¿Considera ud. que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a hombres como a mujeres?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que los varones cuentan con más capacidad y experiencia que las mujeres, al asumir roles importantes en la entidad portuaria?	4	4	4	4	
D3: Trabajo en equipo						
I1: Nivel de comunicación	1. ¿Considera ud. que existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que la transmisión del mensaje por parte de las colaboradoras genera el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones?	4	4	4	4	
I2: Nivel de diversidad	1. ¿Considera ud que existe una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por hombres y mujeres?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud. que, en los trabajos en equipo, son consideradas las opiniones de las mujeres como la de los hombres por igual?	4	4	4	4	
I3: Nivel de compromiso	1. ¿Considera ud. que las colaboradoras líderes en la entidad portuaria, son reconocidas por su nivel de compromiso?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera ud que las colaboradoras de la entidad portuaria tienen un bajo nivel de compromiso en los trabajos en equipo?	4	4	4	4	

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO 2

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input checked="" type="checkbox"/>) Externo (<input type="checkbox"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Soto Polo, Edwar
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>)
Profesión:	Economía
Grado académico	Licenciado (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input checked="" type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input type="checkbox"/>) De 21 a más (<input type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización:	
N° telefónico de contacto:	
Correo electrónico de contacto:	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input type="checkbox"/>)



Firma de Validador de Experto

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 3

TABLA N.º 1

VARIABLE 1

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO					
Autor del Instrumento	Elaboración propia					
Variable 1:	Equidad de género					
Definición Conceptual:	Según la UNESCO (s.f.) define a la equidad de género como la ecuanimidad en el trato que reciben tanto mujeres como hombres acordes a sus necesidades respectivas, el trato puede ser igualitario o algo diferenciado, pero sin dejar de lado los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.					
Población:	Colaboradores de una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Oportunidades						
I1: Línea de carrera	1. ¿Considera ud que la entidad da la oportunidad a sus colaboradoras de hacer línea de carrera y lograr ascensos correspondientes?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que la entidad portuaria brinda a las mujeres una igualdad de acceso y oportunidades para aplicar a puestos de dirección en la entidad?		3	3	3	
I2: Capacitación	1. ¿Considera ud que las colaboradoras tienen igualdad de acceso a programas de capacitación interna y externa en la entidad en temas portuarios?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que la entidad promueve activamente la participación de las colaboradoras en capacitaciones, conferencias o eventos externos como ponentes o expositoras en temas portuarios?		3	3	3	

I3: Incentivos	1. ¿Considera ud que la entidad promueve el dar bonificaciones a sus colaboradoras como incentivos?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que la entidad reconoce el trabajo que desempeña el personal femenino que ocupa un alto cargo haciendo entrega de un incentivo anualmente?		3	3	3	
D2: Inclusión de la mujer						
I1: Participación en la toma de decisiones	1. ¿Cree ud que la entidad portuaria permite participar a las colaboradoras en la toma de decisiones de sus respectivas áreas?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que la entidad promueve la participación de las colaboradoras en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo y expansión de los puertos del Perú?		3	3	3	
I2: Participación laboral	1. En el tiempo que tiene dentro de la entidad, ¿Considera ud que es valorado y reconocido el trabajo desempeñado por las colaboradoras?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que la entidad hace participe a las colaboradoras en el desarrollo de proyectos relevantes para la entidad?		3	3	3	
I3: Representación	1. ¿Considera ud que la entidad involucra a las colaboradoras como representantes en eventos o reuniones externas?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que la entidad maneja un perfil idóneo de colaborador a fin de representarlos en eventos o reuniones externas?		3	3	3	
D3: Barreras						
I1: Culturales	1. ¿Considera ud que la entidad permite a sus colaboradoras poder expresar su ideas y opiniones dentro de sus áreas?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que la entidad promueve una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para sus colaboradoras?		3	3	3	

I2: Salariales	1. ¿Considera ud que la entidad portuaria garantiza una equidad salarial a nivel de colaboradores y colaboradoras?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que en la entidad portuaria la continuidad laboral no influye en la asignación de salarios a sus colaboradoras?		3	3	3	
I3: Contractuales	1. ¿Considera ud que en la entidad portuaria no existen irregularidades a nivel de contratos con las colaboradoras?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que en la entidad portuaria a nivel de plazos estipulados en los contratos de sus colaboradoras son los que deberían corresponder de acuerdo al cargo y funciones que desempeñan?		3	3	3	

TABLA N.º 2
VARIABLE 2

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	CUESTIONARIO DE DESARROLLO PROFESIONAL					
Autor del Instrumento	Elaboración propia					
Variable 2:	Desarrollo profesional					
Definición Conceptual:	Para Fernández (2002) el desarrollo profesional se refleja como el esfuerzo organizado y formalizado que se enfoca en el crecimiento de las personas más capacitadas. Sugiere además que el desarrollo profesional debe tomarse como una estrategia empresarial para lograr destacarse en el entorno corporativo.					
Población:	Colaboradores de una entidad pública del sector portuario ubicada en el Callao					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Liderazgo de la Mujer						
I1: Toma de decisiones correctas	1. ¿Considera ud. que se les permite a las colaboradoras participar activamente en la toma de decisiones importantes de la entidad portuaria?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que la opinión de las colaboradoras es considerada en las decisiones finales?		3	3	3	
I2: Credibilidad	1. ¿Considera ud. que los hombres tienen mayor credibilidad que las mujeres en la entidad portuaria?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que las mujeres tienen mayor credibilidad por su mayor ascendencia en puestos de dirección?		3	3	3	
I3: Adaptación al cambio	1. ¿Considera ud. que la adaptación al cambio de las colaboradoras, en la entidad portuaria, no guarda relación con el liderazgo?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud. que los colaboradores hombres se adaptan a los cambios más rápidamente que las colaboradoras mujeres?		3	3	3	
D2: Crecimiento profesional						
I1: Ascensos laborales	1. ¿Considera usted que los ascensos laborales no influyen en el crecimiento profesional de las colaboradoras?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que, actualmente, las colaboradoras tienen acceso a los cargos más altos como presidencia, gerencia o directorio?		3	3	3	

I2: Nivel de estudios	1. ¿Considera que las funciones que desempeñan las mujeres van acorde a su profesión y cargo?	3	3	3	3	
	2. ¿Cree usted que las colaboradoras de la entidad portuaria no se encuentran lo suficientemente capacitadas para sumir puestos jefaturales?		3	3	3	
I3: Experiencia profesional	1. ¿Considera ud. que se asignan de manera equitativa los cargos con responsabilidad jefatural tanto a hombres como a mujeres?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera usted que los varones cuentan con más capacidad y experiencia que las mujeres, al asumir roles importantes en la entidad portuaria?		3	3	3	
D3: Trabajo en equipo						
I1: Nivel de comunicación	1. ¿Considera ud. que existe equidad al momento de conformar equipos de trabajo?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que la transmisión del mensaje por parte de las colaboradoras genera el mismo impacto en los equipos de trabajo cuando son liderados por varones?		3	3	3	
I2: Nivel de diversidad	1. ¿Considera ud que existe una asignación equitativa de responsabilidad en la conformación de equipos a liderar por hombres y mujeres?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud. que, en los trabajos en equipo, son consideradas las opiniones de las mujeres como la de los hombres por igual?		3	3	3	
I3: Nivel de compromiso	1. ¿Considera ud. que las colaboradoras líderes en la entidad portuaria, son reconocidas por su nivel de compromiso?	3	3	3	3	
	2. ¿Considera ud que las colaboradoras de la entidad portuaria tienen un bajo nivel de compromiso en los trabajos en equipo?		3	3	3	

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO 3

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input checked="" type="checkbox"/>) Externo (<input type="checkbox"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	LAOS LÓPEZ JOSÉ ENRIQUE
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>)
Profesión:	CPC - ADMINISTRADOR
Grado académico	Licenciado (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input type="checkbox"/>) Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input type="checkbox"/>) De 21 a más (<input checked="" type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización:	
N° telefónico de contacto:	
Correo electrónico de contacto:	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input type="checkbox"/>)



Firma de Validador de Experto