



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Cultura institucional y perspectiva de género en una institución militar,

Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTORA:

Reyes Huaraca Jule Edith (orcid.org/[0000-0002-7782-7079](https://orcid.org/0000-0002-7782-7079))

ASESORA:

Dra. Rodriguez Roja Milagritos Leonor (orcid.org/[0000-0002-8873-1785](https://orcid.org/0000-0002-8873-1785))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Inclusión y Democracia

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA- PERÚ

2022

“No se nace mujer, se llega a serlo”

Simone de Beauvoir.

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi mamita Tille, que me acompañó, siempre mi lado en mis años de estudios universitarios motivándome a alcanzar mis sueños. A mi madre, por los años que nos faltó compartir juntas, a mi esposo por inspirarme a seguir estudiando, a mis hijos, por su infinita comprensión por los momentos que tuve que dejar de compartir con ellos para hacer esta investigación.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud y permitirme haber realizado esta investigación, A mi familia, por ser mi soporte y motivación. A mi asesora la Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas por su paciencia y asesoría continua que permitieron que esta investigación vea la luz. A mis amigos de la maestría; Lenina, Meggy, Elizabeth, Fiorella y José Luis, siempre dispuestos a brindarme su ayuda.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	6
II. MARCO TEÓRICO	11
III.METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de Investigación	19
3.1.1 Tipo de Investigación	19
3.1.2 Diseño de Investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.3.1 Población	22
3.3.2 Muestra	22
3.3.3 Muestreo	22
3.3.4 Unidad de Análisis	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla N° 01	Nivel sobre cultura institucional en una institución militar, Lima 2022	26
Tabla N° 02	Nivel sobre interacción social de cultura institucional en una institución militar, Lima 2022	27
Tabla N°03	Nivel sobre identidad y cohesión de cultura institucional en una institución militar, Lima 2022	28
Tabla N°04	Nivel sobre diferenciación de cultura institucional en una institución militar, Lima 2022.	29
Tabla N°05	Nivel sobre perspectiva de género en una institución militar, Lima 2022.	30
Tabla N°06	Nivel sobre perspectiva de género en su socialización y roles de género en una institución militar, Lima 2022	31
Tabla N°07	Nivel sobre perspectiva de género en su división sexual del trabajo en una institución militar, Lima 2022	32
Tabla N°08	Resultado sobre la prueba de normalidad.	33
Tabla N° 09	Resultado sobre correlación entre cultura institucional y perspectiva de género en su división sexual del trabajo en una institución militar, Lima 2022.	34
Tabla N° 10	Resultado sobre correlación entre cultura institucional en su interacción social y perspectiva de género en una institución militar, Lima 2022.	35

Tabla N°11	Resultado sobre correlación entre cultura institucional en su identidad y cohesión y perspectiva de género en una institución militar, Lima 2022.	36
Tabla N°12	Resultado sobre correlación entre cultura institucional en su diferenciación y perspectiva de género en una institución militar, Lima 2022..	37

ÍNDICE DE FIGURAS

		Página
Figura N°01	Nivel de porcentaje en gráficos referido a la cultura institucional.	26
Figura N°02	Nivel de porcentaje en gráficos referido a interacción social.	27
Figura N°03	Nivel de porcentaje en gráficos referido a la identidad y cohesión.	28
Figura N°04	Nivel de porcentaje en gráficos referido a la diferenciación.	29
Figura N°05	Nivel de porcentaje en gráficos referido a perspectiva de género.	30
Figura N°06	Nivel de porcentaje sobre perspectiva de género en su socialización y roles de género.	31
Figura N°07	Nivel de porcentaje sobre perspectiva de género en su división sexual del trabajo.	32

RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema general: ¿De qué forma se relaciona cultura institucional y perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022?, cuyo objetivo principal fue Determinar de qué forma se relaciona cultura institucional y perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. El tipo de investigación fue básica de nivel descriptiva - correlacional, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 108 militares en situación de actividad de dos Direcciones de una Institución Militar Lima, 2022. Se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento que fue el cuestionario con una escala de Likert para ambas variables. Finalmente, Se concluye que las variables muestran una correlación estadísticamente significativa de rho de Spearman = .451, lo cual significa que existe relación positiva entre las variables cultura institucional y perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

Palabras Claves: Fuerzas armadas, igualdad de género, Organización

RESUMO

A presente investigação teve como problema geral: Como a cultura institucional e a perspectiva de gênero estão relacionadas em uma Instituição Militar de Lima, 2022?, cujo objetivo principal foi determinar como a cultura institucional e a perspectiva de gênero estão relacionadas em uma Instituição Militar de Lima, 2022. o tipo de pesquisa foi descritivo básico - correlacional, com desenho não experimental. A amostra foi composta por 108 militares em situação de atividade de duas Direções de uma Instituição Militar Lima, 2022. Foi utilizada a técnica de pesquisa com seu instrumento, que foi o questionário com escala Likert para ambas as variáveis. Finalmente, conclui-se que as variáveis mostram uma correlação estatisticamente significativa de Spearman's rho = 0,451, o que significa que há uma relação positiva entre as variáveis cultura institucional e perspectiva de gênero em uma instituição militar de Lima, 2022.

Palavras chaves: Forças armadas, igualdade de gênero, Organização

I. INTRODUCCIÓN

En estas últimas décadas, se ha podido apreciar que las mujeres han tenido una mayor participación a nivel mundial tanto en el rubro laboral como académico, generando las capacidades para poder lograr conseguir altos cargos dentro de las diversas entidades e instituciones donde labora. Es así que a partir del año 90 las mujeres han empezado a generar competencia dentro del área laboral, con la finalidad de conseguir una igualdad con los hombres, no obstante, aun con toda la preparación, capacidades y actitudes que puedan tener se sigue observando que la preferencia para que los hombres sigan ocupando altos cargos de poder es más común de lo que pensamos. Aun si las mujeres demuestran tener mayores competencias profesionales.

Se puede apreciar que el rango de mujeres que se encuentran dentro de puesto de jefe a nivel global solo se incrementó en 1% para el año 2016, a su par se visualizó que esto no ha visto un incremento de más del 8% durante más de 10 años. Grant Thornton, (2019) sostiene que aproximadamente las mujeres en cargos de manejo de compañías en el mundo se encuentran en un rango del 24%. Por su parte en Europa tenemos que se ocupa un 35%, el cual es seguido por África quienes están por debajo con 27%, entre los países que son considerados como emergente de la región oriental tenemos a Asia y por la parte del pacifico occidental están con un 26%. Para américa del norte se estima un aproximado de 23%. De otro lado, la Organización Internacional del Trabajo OIT, (2019), resalta que el 57% de 13 mil empresas encuestadas en 70 países del mundo, señalaron que el 30% de las mujeres ocupan cargos directivos superiores, en tanto que el 35% de las empresas indico que entre el 1% y el 10% de mujeres ocupan cargos de máximo nivel. En ese sentido, Deloitte en su estudio “mujeres en los rangos de gestión dentro del prospecto mundial” del año 2020, sostiene que aproximadamente la cantidad de mujeres dentro de las reuniones de los directivos se localizan en 19.7%, lo que indica que hay un aumento de un 2.8 puntos porcentuales con respecto a lo encontrado en la visualización anterior del artículo publicado para el 2019.

De la misma forma según Inmujeres, (2019) en México en ese año dentro del ejército y la fuerza aérea mexicana había un total de 25,495 mujeres, lo cual representaba solo el 11.9% ya que el 88.1% eran hombres. De la misma forma en la marina mexicana se podía encontrar la cantidad de 11,029 mujeres lo que representaba solo el 17% a comparación de hombres que eran el 83% del total de personas en la marina en ese año.

A nivel Latinoamericano, se ve que el porcentaje de las mujeres en cargos de jefatura se encuentra entre un 23% en el país de Chile, mientras que el 16% se visualiza en Argentina. De igual manera, un 53% de las compañías de nuestro continente no tiene en sus filas mujeres que tenga altos cargos de directivos, este porcentaje se encuentra más elevado del rango global que es de 24%. inmujeres, (2019). Por su parte, dentro de la séptima edición de una investigación de mujeres dentro de gestión con miras mundiales en el año 2020, se resalta que las mujeres muestran una participación del 10.4% en cargos de mesas directivas para América.

En el caso del Perú, según el mismo estudio de Deloitte, el porcentaje muestra que las mujeres dentro de rangos de trabajo para el año 2020 es 9.59%. Es aquí donde notamos que hay un lapso de permanencia de aproximadamente de 5 años, mientras que el grupo de varones muestran 11 años. Tomando el aproximado de edad es de entre 61 y 60 años.

Se muestra que para el año 2017 las mujeres, forman parte de la mitad del grupo poblacional en la nación según INEI. Durante el 2016 se visualizaba 15 millones aproximadamente de mujeres y de igual manera hombres; en nuestro país las mujeres han logrado una más grande participación dentro del grupo social. Por su parte el INEI dice que durante el año 2014 se visualizó que dentro de la parte activa de mujeres solo se tenía un 25% mientras que por parte de los varones alcanzaba a llegar a 32% de trabajadores, lo cual nos indica que se ha observado una notable integración de mujeres a cargos más elevados, sin embargo, aún existen más hombres ocupando estos cargos.

En el 2000, el grupo de protección de la ONU presento un dictamen de 1,325 mujeres a las cuales se les dará la oportunidad para desarrollar y mejorar las actividades dentro del área militar esencialmente como observadoras militares. Para Sepúlveda y Rivas, (2019) se puede mirar con claridad que la Agenda MPS (la cual fomenta la colaboración de las féminas en los procesos de tranquilidad y toma de elecciones para promover su defensa e impulsar la integración del género en las tácticas de Naciones Unidas), implantada desde la publicación de la Resolución 1325, ha tenido una unión y consolidación reducida por parte del propio CSNU, lo cual nos posibilita cuestionar si la promoción de esa agenda es en realidad un imperativo irrenunciable de la organización. Por consiguiente, se torna difícil abordar los impactos diferenciales que las mujeres padecen en entornos de guerra, problema o inestabilidad institucional lo cual, de modo que, impacta de manera negativa en las maneras de empoderamiento de las damas en escenarios de post problema. Al respecto, Bryce (2017) sostiene que, de cada 10 militares de Inglaterra, solo 1 es mujer.

En el Perú, se ha incorporado a mujeres militares a sus filas como una respuesta a la necesidad de legitimidad de la sociedad, así también como una estrategia para demostrar la voluntad de cambio más que como un intento real de superar las diferencias de género y avances en la modernización y democratización. El 17 de agosto del año 1985 se permitió el ingreso de las mujeres para el servicio militar no acuartelado a través de la SANAF y en 1997, con la aprobación la Ley 26628, que amplían la incorporación de las damas a las instituciones de Oficiales y Suboficiales de las instituciones castrenses, con la difusión de la norma referida sobre la equivalencia de oportunidades por género, que otorgaba a las mujeres el derecho a postular a los exámenes de admisión para poder ocupar una vacante en el ingreso a las diferentes escuelas militares, la Marina de Guerra, Fuerza Aérea y Ejército Peruano abrieron sus puertas y se dio inició a la incorporación de las mujeres militares el año 1997 a las escuelas de suboficiales y el año 1998 a las escuelas de oficiales.

Las alumnas de las escuelas de suboficiales fueron la primera

promoción mixta acuartelado que después de tres años de preparación exhaustiva en los tres pilares que se exigen las instituciones que vienen hacer en la parte militar, conocimiento y físico se graduaron como personal subalterno con el grado de Oficial de Mar de tercero y lo mismo con la primera promoción de cadetes mujeres, quienes fueron preparadas por cinco años y posterior a ello se graduaron como oficiales con el grado de Alférez de sus respectivas Instituciones Militares. Ya han transcurrido 25 años y los avances para que la mujer sea tratada profesionalmente y militarmente con las mismas consideraciones que el hombre ha avanzado a pasos lentos, en sus inicios al personal subalterno femenino que egresaban, solo se les otorgaba especialidades administrativas, con los años se apertura otras especialidades que solo eran asignadas a los hombres. Asimismo, el año de 1997 ingresa la primera promoción de 25 mujeres profesionales asimiladas en las especialidades de; educación, médicos, comunicadoras y abogadas y de las cuales este año hay 4 mujeres que ostentan el grado de C. de N.

Hoy en día se puede observar que las mujeres militares han avanzado en el desarrollo y desenvolvimiento de sus carreras militares, tanto el personal superior como el personal subalterno que actualmente ocupan diversos cargos y funciones que van a la par de sus compañeros masculinos. Al respecto, podemos observar en los últimos años que las cadetes mujeres de las diversas Instituciones Militares han obtenido la espada honor en sus promociones lo cual es significativo, ya que se espera que lleguen al grado más alto y puedan ocupar el cargo más representativo en sus Instituciones Militares. La incorporación de las mujeres a las instituciones castrenses ha traído consigo grandes cambios estructurales dentro de la misma institución quien ha tenido que adecuarse en el camino. En este sentido vamos a resaltar lo dicho por Souza (2015), quien sostiene que mujeres militares no buscan ser protegidas ni privilegiadas ya que esto llevaría a que persista las desigualdades, lo que se busca es que sus competencias profesionales prevalezcan y no sean discriminadas en especial por género.

Las instituciones militares tienen una cultura institucional atípica, muy distinta a las demás organizaciones ya que se basan en costumbres y

tradiciones muy arraigadas. Asimismo, la disciplina, el compañerismo y el respeto son pilares de su formación, son instituciones que están aisladas de los demás, se identifican porque usan uniformes militares incluso son distintas las labores que realiza, trabajan en comandancias, unidades cuarteles y bases separadas e incluso permanecen, otros incluso viven dentro de ella con sus esposas e hijos dependiendo del lugar, estas culturas militares también son distintas entre las diversas fuerzas armadas. La perspectiva de los militares es distinta ya que se encuentra basada en los aspectos militares propios de su profesión.

Aparece la interrogante o problema general: ¿De qué forma se relaciona cultura institucional y perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022? Entre las problemáticas específicas: 1 ¿De qué forma la interacción social se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022? 2 ¿De qué forma la identidad y cohesión se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022?, 3 ¿De qué forma la diferenciación se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022?

Esta investigación sustenta su justificación teórica en el hecho que los resultados que se obtengan van a complementar teorías que ya existen acerca de la perspectiva de género en las instituciones castrenses, permitiendo conocer cómo es percibida la presencia de la mujer en una institución masculinizada que fue creada por hombres y para hombres. En lo metodológico, se ha considerado elaborar dos cuestionarios que serán validado por profesionales relacionados con el tema de investigación, en el marco de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel descriptivo. Desde el punto de vista práctico, la investigación busca en un primer momento conocer la real situación de la perspectiva de género que se presenta en una Institución Militar y sobre esa base, efectuar algunas propuestas que mejoren dicha perspectiva en el marco del quehacer diario de los militares en la medida en que busca identificar aspectos que necesitan ser fortalecidos, como la interacción social, identidad y cohesión, diferenciación. Esas manipulaciones dimensionales.

Entre los objetivos tenemos: Determinar de qué forma se relaciona cultura institucional y perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. Mientras que los objetivos específicos: 1 Determinar de qué forma la interacción social se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. 2 Determinar de qué forma la identidad y cohesión se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. 3 Determinar de qué forma la diferenciación se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

Asimismo, se plantearon las hipótesis, general; La cultura institucional se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. Mientras que las hipótesis específicas: 1 La interacción social se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. 2 La identidad y cohesión se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. 3 La diferenciación se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes nacionales. Mosquera, (2021) en su investigación, para analizar el liderazgo que posee la mujer militar en base a la perspectiva de género. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo de tipo empírica con un método hermenéutico – interpretativo y se aplicó como herramienta de recopilación de datos, entrevistas semiestructuradas. Asimismo, presento como objetivo el mando de la mujer en la milicia donde se efectúan diversas teorías que tiene base en el liderazgo, igualdad y brechas entre los géneros en el ámbito militar, cuya muestra está conformada por 5 oficiales que son mujeres las cuales laboran en las diversas dependencias de la guarnición de Lima. Se llegó a concluir que las mujeres, han mostrado que los liderazgos de las fuerzas armadas pueden ser asumidas por ellas de manera aceptable por ellas tanto por su competitividad, habilidad y su crecimiento profesional dentro de esta carrera, contribuyendo así que tanto hombre como mujeres pueden estar preparados para dirigir hasta en rubros de la milicia.

A su vez, Castillo C., & La Chira D., (2021) en sus tesis con el objetivo principal de establecer los componentes que impactan en las mujeres para la vocación militar del colegio Militar de Chorrillos en el 2019. La metodología utilizada tuvo un enfoque mixto, con un diseño no experimental – transversal. La población fue de un total de 72 cadetes y se aplicó como instrumento la encuesta. Los resultados indican que el Alfa de Cronbach tuvo una confiabilidad del 97.2% lo cual muestra una investigación con alta confiabilidad. Se llega a concluir que los componentes más importantes en la votación de la carrera militar para una dama son los Componentes Sociales, Psicológicos y Particulares.

Por su parte, Gavedia y Paredes, (2021) en su tesis con el objetivo principal de identificar el rango de liderazgo de las damas que se encuentran dentro del comité del vaso de leche en huacho. La metodología empleada tuvo como tipo básico, de diseño no experimental, y enfoque cuantitativo, la población constato de 60 integrantes femeninas del comité del vaso de leche que se encontraban entre 20-65 años. Muestra entre sus resultados que de las 5 dimensiones documentadas y estudiadas se visualiza que la aceptación de la responsabilidad abarca un 98.3% mostrando un predominio en las mujeres líderes de su organización. Se llegó a concluir, que hay evidencia para las características femeninas porque hemos tenido resultados altos en todos nuestros estudios y podemos decir que las mujeres exhiben altos cargos de liderazgo.

Aceijas, (2019) en su estudio el cual tuvo como objetivo identificar las influencias de las oficiales femeninas en la imagen de la Marina de Guerra del Perú: perspectiva del oficial masculino. La metodología empleada fue de tipo básico, diseño no experimental y transversal. Los oficiales del sexo masculino indicaron que esta institución tuvo que adaptarse a las femeninas en cuanto a las reglas, infraestructura y lenguaje, entre los que destacó el trato entre colegas debido a que cuando solo estaban los hombres era un trato más agresivo y directo, aptitudes que con una dama no se podían tener. Así mismo, debido a los pensamientos diversos son más metódicas con una visión más amplia para desarrollar múltiples actividades, mientras que los

oficiales varones cumplen con sus deberes siendo más realistas y prácticos a la hora de tomar decisiones.

Guzmán, (2018) en su estudio el cual tuvo como objetivo principal el evaluar y medir el nivel de cultura institucional bajo el modelo de igualdad de género, con el fin de elevar la calidad de los recursos humanos en la organización materia de análisis. La metodología fue de enfoque cuantitativo y la población fue de un total de 55 personas, con los cuales se utilizó la encuesta como instrumento para la recolección de información. Llegando a la conclusión que la tercera brigada de servicios que está compuesta por 55 personas obtuvo una puntuación de 3.9 en lo que responde al nivel de cultura institucional en la igualdad de género lo cual puede analizarse como medio – aceptable.

Gómez, (2018) en su estudio el cual tuvo como objetivo identificar la influencia del liderazgo de las damas en la cultura organizacional de las empresas limeñas. La metodología presentada fue de tipo descriptiva, correlacional con enfoque cuantitativo, la aprobación a la cual se le aplicó fue a 10 gerentes-directivas en las 3 compañías las cuales eran de laboratorios farmacéuticos, universidad y consultora de capacitación donde se alcanzó a recopilar 458 encuestas totales. Se llega a concluir que dentro de este trabajo se visualizó que definitivamente hay una conexión para las tres empresas.

En los antecedentes internacionales; Gallego – Morón y Montes, (2018) manifiesta que a pesar de haberse producido una evolución positiva durante los últimos años con la adhesión de las mujeres policiales y militares en España, aún se presentan como una minoría y que hasta el día de hoy no han podido alcanzar los grados más altos y que más bien se agrupan en especialidades que responden a estereotipos asignados históricamente a las mujeres y que el reconocimiento del derecho a la incorporación de las mujeres militares no incluye la expresión del equilibrio entre ambos sexos. En cambio, las mujeres siguen siendo una minoría en un lugar masculinizado predominante.

Asimismo, Wilches, (2018) en su investigación resalta que uno de los aspectos más importantes en las instituciones es el clima laboral, ya que este factor incide directamente en la satisfacción de los empleados con la institución. Por ello, es importante que los que la dirigen deben tener políticas claras sobre la mejor forma de trabajar en equipo con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados por la institución.

Seguidamente tenemos a Jaimes, (2021) en su investigación que tuvo como objetivo primordial, identificar las condiciones que afectan en el ejercicio del liderazgo de las mujeres en Chile actualmente y proponer opciones de liderazgo en las mismas. Llegó a la conclusión que entre las diversas condiciones que afectan el ejercicio de liderazgo de una mujer son las decisiones que toman llevadas por sus emociones, la baja oportunidad que sienten tener en los puestos donde laboran.

Fonseca, (2021) en su estudio que tuvo como principal objetivo el identificar las características de la cultura organizacional que influyen en la percepción de igualdad de género en las unidades operativas más grandes del Batallón Nacional. La metodología fue de tipo no experimental – transversal con un enfoque mixto. La muestra será de un total de 2,848 personas y el instrumento para recolectar información será la de encuesta. Llegó a la conclusión que hay diferencias representativas en la percepción de la cultura organizacional y la igualdad de género entre hombres y mujeres en las unidades operativas más grandes del Batallón Nacional, siendo los hombres quienes muestra una perspectiva más sólida y consensuada respecto las temáticas de la indagación.

Alejandra, (2017). En su pesquisa presento como objetivo identificar la modificación en la cultura institucional de la armada a partir de la realización de políticas de género. La metodología empleada fue de tipo básico de diseño no experimental, transversal de nivel descriptivo. Llegó a concluir que el mero ingreso a la fuerza militar de la mujer no garantiza que se muestre una igualdad entre hombres y mujeres dentro de la institución castrense, por el contrario, se concibe simplemente como una medida inicial

que debe ir acompañada de políticas de transversalización de género a través de la oficina de género, cada fuerza en particular busca cambiar el paradigma en cuanto a la democratización del ente castrense.

Para Méndez, (2019) la cultura organizacional se ocupa de los supuestos, valores y maquinarias culturales que asumen tanto un control "invisible" sobre la conducta de los miembros de una institución, como patrones de hábitos existentes dentro de la empresa y su propio modelo de transformación y reproducción de íconos. Todo esto no se puede explicar con una iniciativa de clima laboral porque los intercambios tienen su lugar dentro de la organización, los procesos de concertación, los anales de cada organización, es decir, de todo un proceso, lo que sería el proceso para formar un componente icono. hacen que cada organización sea diferente y especial. En base a esto Vesga et al., (2020) señala que es un criterio central en la administración de las empresas actualmente, puesto que tanto directivos empresariales en distintas compañías, como académicos e estudiosos, no dudan en concebirlo como factor clave al momento de gestionar y direccionar el rumbo de las empresas o de entender puntos de su desempeño y del comportamiento organizacional. En esta línea manifestamos que la cultura de una institución es el reflejo de nuestra sociedad, puesto que expresa los valores, las ideas sociales y las creencias que se llegan a compartir en una institución y que de determinada forma conforman las conductas y las reglas con las que los individuos trabajan en busca de sus fines.

Es así como para Frassa, (2010) citado por Fonseca, (2021) menciona que la cultura organizacional es funcional siempre y cuando permita a que los individuos puedan resolver los diversos dilemas que se presentan, sean básicos o complejos. Así mismo, permite estructurar conexiones para la supervivencia y adaptación al entorno y su vinculación con los procesos internos. Este tipo de cultura demuestra una flexibilidad, de igual manera busca motivar y comprometer a la entidad ante los cambios para adaptarse a nuevos desafíos o condiciones cambiantes que se presenten dentro del área de trabajo. Es considerado también como las

reglas que son estipuladas para regir las acciones por las que se lleve una entidad o compañía como lo son su método de trabajo y sus relaciones laborales. Sánchez, (2017). Por su parte la RAE, (2017) la describe como la agrupación de métodos que se establecen dentro de un grupo o centro donde varias personas se reúnen a realiza actividades.

Se aprecian diversos tipos de cultura organizacional planteados por Cameron y Quinn, (2005). Empezando por la Cultura grupal: Considerada para la agrupación familiar, es conceptualizada también como la cultura de cooperación, es en donde las personas que se encuentran dentro están unidas en alcanzar metas o logros positivos de manera conjunta, esto muestra como base la confianza, compartir, el compromiso conjunto, decisiones participativas, pertenencia. Cultura de desarrollo: Identificada como aquel grupo donde sus participantes confían en los valores de humanismo, respeto, potencial son motivados por las diversas actividades o su pensamiento y creencia religiosa. Se muestra por contar con un grupo emprendedor, riesgo de modernización y desarrollo propio. Seguidamente tenemos a la Cultura burocrática: Apreciada en su mayoría dentro del rubro militar, se especifica porque demandan diversos pasos precisos, se esparcen resultados alcanzados y se distribuye los recursos necesarios para su cumplimiento, se muestran también estandarización de las actividades a tratar y las funciones que se encuentran definidas de forma precisa. Finalmente tenemos a la Cultura racional: La cual está conectada con el logro de las actividades y como las personas con base a sus habilidades son promovidas para complementarlas con actuales conceptos y datos como procesos tecnológicos. Asimismo, Silva, D. et al. (2020). Establece que la cultura organizacional tiene varios indicadores que son la base para comprender la cultura, estos vienen hacer; distancia de poder, lenguaje, relaciones humanas, actitudes hacia el futuro, universalismo versus individualismo, orientación ambiental.

En ese contexto, Méndez, (2019) considera como dimensiones de la cultura institucional, las siguientes; La interacción social. Es el proceso de inducción, observación e imitación; esta última juega un papel importante

porque tienen que regularlos y, asumiendo que, en el curso de sus interacciones, se espera que actúen de la misma manera que sus pares en aspectos clave de la dinámica organizacional formal e informal. Seguido tenemos a la Identidad y Cohesión: caracterizada por la identificación que tiene con la organización y por la cual las personas se muestran solidarias. Coelho, (2021). Es el componente que coadyuva a la perdurabilidad de las organizaciones. Presenta un medio que refleja una tendenciatanto de un grupo unido en la consecución de sus miras. Es considerado como el grado de integración de la ciudadanía a su comunidad. Mosquera, (2021). Para la RAE, (2017) se puede ver como la agrupación de rasgos quemuestra un individuo o grupo de personas que pueden ser parecidas o distintas. Finalmente tenemos a la diferenciación: la cual se describe e identifica los datos de una forma única. Una cultura masiva y sólida se transmite y fortalece con la difusión de los valores que tuvieron desde sus inicios. De igual manera permite analizar y verificar la diversidad entre 2 sujetos que se encuentran comparados. Alejandra, (2017). Es vista como la forma de valoración que se encarga de mostrar a 2 personasque se encuentran en competencia. García, (2019). Para la RAE, (2017) sonuna serie de cambio o alteraciones en las bases tanto de una actividad comode una persona lo cual lo hacen único. Finalmente, Medina, (2017), sustenta que, para potenciar una institución, se debe examinar el lado ético, considerando que tienen una estructura de toma de decisiones.

Con respecto a la perspectiva de género, es necesario que se conozca la definición del género. Que contiene ideas, prejuicios, valores, interpretaciones, reglas, deberes, mandatos y tabúes que se aplican a la vida de mujeres y hombres. Por eso se cree que hombres y mujeres no son iguales, todos tienen un papel en la vida. Bourque et al, (2013). Por otra parte, la perspectiva de género puede ser entendida como la forma de observar y valorar diversas situaciones las cuales nos permiten comprender que la vida de las mujeres y hombres puede alterarse tomando rutas diversas o iguales. gobierno de México, (2018).

Para Nerio, (2019). La perspectiva de género es una herramienta de

análisis que estudia cómo las características socioculturales se atribuyen a las personas en función de su género convierten las diferencias de género en desigualdad social. Con esta evaluación se pueden emprender acciones que inciden en la creación de condiciones para avanzar en la construcción de la igualdad de género. Es un punto de vista que tenemos de diferentes ángulos; social, cultural, político del cómo se observa el desarrollo en la sociedad de hombres y mujeres y desarrollar las herramientas adecuadas para combatir el rol relegado de la mujer históricamente. Asimismo, para Estrada et al. (2016). La perspectiva de género es un enfoque analítico que nos permite identificar cuándo enfrentamos barreras e impedimentos para las mujeres; sugerir mecanismos de reparación y acciones de justificación. Por lo tanto, al describir y analizar los factores que dificultan su comprensión y reconocimiento de los derechos de las mujeres, vemos la cultura como un factor inseparable, pero también un proceso en torno a los derechos de las mujeres con las instituciones, así como con otros factores como los medios de comunicación. contribuyen fuertemente a la reproducción de estereotipos.

En este sentido, es necesario mencionar que solo por medio de una práctica diaria, el enfoque de género puede transformarse en un enfoque integral. Es necesario ejercer el enfoque de género en la rutina de los medios para de esta forma asegurar un cambio estructural. Sin embargo, desde otro ángulo se puede decir que la igualdad de género es un asunto que entra a tallar a todos y en todas las áreas, se ha visto que, durante las últimas décadas a nivel mundial, la adhesión de la mujer en lo laboral ha aumentado y como resultado se ha reducido la pobreza significativamente a nivel mundial durante la década pasada. Es claro decir que el aporte femenino se encuentra entre el 30 y 60% de los ingresos de una familia estable hoy en día, puesto que las oportunidades brindadas hacen que estas mujeres tengan la capacidad de poder competir con un hombre en cuanto a la igualdad de puestos en las diversas áreas de distintos trabajos. Según Grant Thornton, (2019), Las damas ocupan solo el 29% de los puestos directivos en las empresas y este número solamente aumento en 5 puntos porcentuales en la última década. En el contexto de América latina, este problema también es evidente, ya que las mujeres solo ocupan la séptima parte de los cargos

gerenciales. Deloitte, (2018), sólo el 21% de las compañías cuentan con una mujer en su cargo más alto de nivel gerencial OIT, (2017) asimismo, las mujeres perciben un salario 21% menos que los hombres (OIT, 2018).

Se ha logrado un progreso significativo en las últimas décadas en el equilibrio de las condiciones para capitalizar las oportunidades económicas, pero aún queda mucho trabajo por hacer. La buena noticia es que países de todo el mundo están aceptando la igualdad de género. Los funcionarios encargados de políticas, los gobiernos y las empresas reconocen los beneficios del ascenso económico y el avance en la igualdad de oportunidades para las mujeres, y buscan mejorar sus políticas y prácticas en este campo, Norris & Kalpana, (2019). La perspectiva de género también llegó a fuerzas armadas. Aunque esto varía según el país, desde Naciones Unidas ocupa un lugar notorio en la agenda sobre Mujeres, Paz y Seguridad. A pesar de muchos obstáculos, la dimensión de género ha dejado de verse como algo externo y ajeno a sus procesos de producción de inclusión y seguridad, Carreiras, (2018). En este sentido Madeiros, (2018) indica que la incorporación de femeninas a las instituciones armadas se está dando en forma lenta y gradual. Asimismo, Almeida (2015), indica que es relevante la incorporación de las femeninas a las instituciones castrenses de los diferentes países, respetando sus respectivos marcos legales.

Por su parte, Dolores (2011), afirma que la perspectiva de género es un abordaje teórico derivado de las teorías feministas, cuyo eje principal es el análisis de la desigualdad de género. Mills (2015) indica que la teoría feminista tiene una naturaleza interdisciplinaria ya que analiza el género desde diversos temas. Al respecto, Dolores (2011) considera como dimensiones de estas, a las siguientes: Socialización y roles de género: Los roles de género no existen como hechos estables, sino como manifestaciones que se establecen como un continuo y siempre deben ser tenidas en cuenta. Gavedía, (2021). Es considerado como el proceso en el que se presentan diversas situaciones y se toma una serie de comportamientos. Se ve como el medio donde se realizan distintos procesos de actitud ante un caso en particular que se está presentando. A su vez,

Saldívar et al. (2015) Menciona que los roles de género se refieren no solo a las funciones en cuestión, sino también a los roles, expectativas y reglas que se espera que las damas y los masculinos desempeñen en una sociedad establecida, aspectos sociales y culturales, y establezca pautas sobre cómo deben verse, sentirse, y actúan principalmente en función de su género. En ese contexto, Fundación Atenea (2020) señala que el punto de vista de género es una manera de mirar la verdad que delimita a las damas y a los hombres como seres diferenciados socioculturalmente, y que son protagonistas de colaboraciones de costo y de poder desigual. Considerada como la situación en donde la persona adopta una postura o comportamiento para encajar dentro del cuadro. También se tiene que la División sexual del trabajo está referida en la forma en que una sociedad gerencia la distribución del trabajo por género. Se muestra como el acto por el cual una persona cumple una función dentro de un grupo de personas. Es la actividad para realizar según las capacidades con las que cuenta un individuo dentro de un grupo de personas. Es considerado como un proceso por el cual las entidades de un lugar dividen las actividades entre diversos roles según tu sexo. (Campus genero México, 2018). De la misma forma, Brunet y Santamaría (2016) comenta que desde el siglo XIX, El mercado laboral industrial se basa en una fuerte segregación de puestos de trabajo, segregación de ocupaciones entre hombres y mujeres por sexo: las mujeres prosperan en el sector doméstico y los hombres en el sector público se consideran beneficiosos. En este sentido, capitalismo y patriarcado han transitado juntos por caminos distintos según el entorno. Con base en esto, Estermann (2021) concluye que es una forma de separar el trabajo social de las actividades de colaboración social que se ajustan al género, la historia y la sociedad. Se caracteriza por una distribución preferencial de los hombres en la producción y de las mujeres en la reproducción y al mismo tiempo, son captados por hombres funcionales con un costo social profundamente adicional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Es de tipo básica desde la perspectiva de Hernández et al. (2018), la postulan como el conocimiento fundamentado dentro de diversos métodos de información como lo son libros, revistas, investigaciones, artículos etc., los cuales describen características, dimensiones, funciones, conceptos de las variables a estudiar. Para Muntané, (2010) esta investigación se basa en la búsqueda de teorías y conceptualización sobre las variables a estudiar, con el propósito de poder aumentar el conocimiento científico obviamente sin tener que llegar a contrastar aspectos prácticos. Finalmente, Baena (2014), señala que es el análisis de una problemática cuyo objetivo es la búsqueda del conocimiento, siendo su objetivo la creación de un nuevo conocimiento o su modificación.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, puesto que sigue un proceso estructurado y sistemático; pretendiendo predecir, explicar y describir el fenómeno de investigación, buscando las relaciones entre las variables y probar las hipótesis por medio de la estadística, interpretándose los resultados y poder arribar a los objetivos de la investigación Arbaiza, (2014). Lo dicho, lo sustentan Hernández y Mendoza, (2018) quienes refieren que la ruta cuantitativa debe seguir un patrón estructurado y que emplean datos numéricos para probar hipótesis con el fin de explicar y predecir fenómenos de estudios.

3.1.2 Diseño de investigación:

Es no experimental, según Hernández, et al. (2018), las variables no son manipulables, de este modo se busca conocer el efecto ante las otras, buscando explicar las variables y su interrelación. Por su parte Sampieri, (2018) indica que se puede entender cómo identificar los efectos ya acontecidos con el fin de suponer los procesos de un fenómeno. Kerlinger, (2002) menciona que se le considera un estudio de tipo debido a que buscara conocer los diversos sucesos que se dan entre las variables a estudiar. Asimismo, es de corte transversal ya que los datos obtenidos fueron obtenidos en un solo momento.

La investigación también es correlacional básica, puesto que busca determinar cómo se relaciona las variables. Dicha investigación parte de

una descripción de las variables para luego correlacionar las dos variables que son cultura institucional y perspectiva de género, asimismo busca comprender y evaluar la relación estadística entre ellos sin verse afectado por ningún valor atípico. Lo que permitirá mostrar un cierto grado de predicción en la contextualización sobre el estudio, lo dicho está sustentado por Hernández y Mendoza, (2018). Desde otra perspectiva Mejía, (2017) menciona que en este tipo de estudio el investigador busca medir la asociación entre las variables de forma estadísticas, sin la necesidad de que variables externas sean incluidas para alcanzar conclusiones que puedan ser relevantes.

3.2. Variables y Operacionalización:

La variable:

Considerada como una conceptualización puntual y eficiente que muestra las características y cualidades que puede adquirir esta. Oyola, (2021). Desde otra perspectiva Villasís, (2016) dice que estas son objetos vivos que no que muestran especificaciones con las cuales podrán ser medibles. Desde otra perspectiva se le conoce como la cantidad que puede contener cualquiera de los valores incluidos en un conjunto. RAE, (2022). Valdivia (2009) mencionado en Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018). manifiesta que la operacionalización de una variable, Implica analizarlo en indicadores y esto permitirá medirlo durante la investigación. Este análisis incluye las dimensiones de cada variable, esta investigación consideró dos variables. (ver anexo 1)

Definición conceptual:

Variable cultura institucional, se ocupa de los supuestos, valores y maquinarias culturales que asumen tanto un control "invisible" sobre la conducta de los miembros de una institución, como patrones de hábitos existentes dentro de la empresa y su propio modelo de transformación y reproducción de íconos. Méndez, (2019).

Variable Perspectiva de Género, afirma que la perspectiva de género es un abordaje teórico derivado de las teorías feministas, cuyo eje principal es el análisis de la desigualdad de género, Dolores (2011).

Definición operacional:

La cultura institucional, implica los supuestos, valores y maquinarias culturales que asumen tanto un control "invisible" sobre el comportamiento de los miembros de una institución, como patrones de hábitos existentes dentro de la empresa y su propio modelo de transformación. La perspectiva de género es la diferencia sexual que se fundamenta en la asimetría que ha existido desde hace muchos años, entre el hombre y la mujer y esta ha sido utilizado para justificar el destino de la mujer. Cabe señalar que ambas variables serán medidas utilizando como técnica la encuesta como instrumento y dos cuestionarios, uno de cultura institucional que considera tres dimensiones y 10 ítem y la otra de perspectiva de género que considera dos dimensiones y 11 ítem. (ver anexo 1), ficha técnica de las variables, (ver anexo 4).

Indicadores:

Valdivia (2009) citado en Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, (2018). Sostiene que los indicadores a través de la operacionalización van a permitir su medición en el transcurso de investigación. (ver anexo 1)

Escala de medición:

Para el proceso de medición se utilizó la escala de Likert, ya que asigna un puntaje para cada casilla de respuesta, que es proporcional a la cantidad del personal militar encuestados. Hurtado, (2010). Los niveles de la escala serán; adecuada, poca adecuada, no adecuada. Asimismo, Lee, (2016). Indica que Existen cuatro tipos de escalas que hacen referencia a categorías o valores como resultado de medir variables. Finalmente, Wilson, (2020). Indica que los resultados de las variables se miden por categorías.

3.3. Población, muestra, muestreo

Es considerada un conjunto de argumentos con características similares para llevar a cabo el levantamiento de información.

3.3.1 Población:

Según Arias, (2012), se puede entender como el conjunto finito o infinito de elementos los cuales comparten una característica común que serán fundamentales para la conclusión de una investigación. De otro lado, Hernández et al., (2018) menciona que son la totalidad del objeto de estudio, donde sus unidades demuestran tener características similares, las cuales pasaran a ser estudiadas. Finalmente, de parte de Tamayo, (2007) se conceptualiza como la porción total de un grupo de entidades que comparten especificaciones idénticas las cuales pasaran a ser investigadas. En esta investigación la población estará determinada por personal militar de dos Direcciones de una Institución Militar. Que hacen un total de 150 personas.

3.3.2 Muestra:

De parte de Arias, (2012) Es entendida como la parte o subconjunto que representa a la población total. Desde otra perspectiva tenemos a Tamayo, (2007) quien la considera la parte de la totalidad que reflejara las especificaciones que definen a la población seleccionada. Por su lado Hernández et al., (2018) se considera a una parte de la población a quienes se les llevará a cabo el proceso de levantamiento de información.

3.3.3 Muestreo:

Para Arias, (2012) el muestreo es un procedimiento por el cual se conoce la credibilidad que muestra cada elemento que se encuentra en la muestra. Para Arbaiza, (2014) considero que es el instrumento de la investigación científica, con la función de identificar la parte real del estudio. Hernández et al., (2018) es la herramienta que permitirá identificar la parte de la población a examinarse con el propósito de hacer inferencias. Es probabilístico, y se determinó la muestra aplicando la siguiente formula, que dio como resultado 108 personas. (ver anexo 5.)

3.3.4 Unidad de análisis:

Está determinada por el personal militar, hombres y mujeres en situación de actividad que laboran en una Institución Militar de Lima, 2022. Cuyas edades fluctúan entre los 25 a 55 años.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizará en esta investigación es la encuesta, las mismas que según (Arbaiza, 2014), son las más confiables. El mismo que tendrá registradas las preguntas cerradas López & Fachelli, (2015). Se construirá dos encuestas (cuestionarios), las cuales serán aplicados de manera directa a los 108 militares, el cuestionario constará 21 preguntas con una escala de respuesta; 1 nunca, 2 a veces, 3 casi siempre y 4 siempre; Para recopilar información y probar hipótesis de investigación. Los instrumentos de investigación son cualquier medio concreto y palpable de recopilar datos, metódicamente, organizados de acuerdo con al objetivo planteado. El instrumento a utilizar es la guía de encuestas (cuestionario). Sirve como una ruta para disponer de la información recopilada durante la investigación. Se aplican dos encuestas (cuestionarios) de acuerdo a cada una de las variables propuestas en este estudio. (ver anexo 2)

En cuanto a la confiabilidad, el instrumento se sometió al juicio de expertos profesionales que ostentan el grado de maestría y doctorado que dan un veredicto, Por ello, utilizarán su atención, conocimiento y experiencia en otras investigaciones, permitiendo su aprobación para la validación. (ver anexo 6).

Esta investigación utilizó la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach. Hernández et al. (2014) manifestaron que el coeficiente Alfa de Cronbach es una prueba que comprueba la relación y coherencia del instrumento medido; además, sirve para determinar la confiabilidad de una escala. (ver anexo 4)

3.5. Procedimientos

Se presentó una carta al Director Ejecutivo de la Dirección de una Institución Militar y al Sub Director de la Dirección de una Institución Militar, para hacer de su conocimiento sobre el trabajo de investigación y al mismo tiempo pedirle autorización para aplicar las encuestas, posterior a ello se procedió a solicitar una reunión con los jefes y/o encargados de las diferentes oficinas para coordinar como y cuando se aplicará los cuestionarios, de tal manera que no se interfiera con sus labores

cotidianas, en este caso serán 108 militares previamente seleccionados, asimismo se les indicará que la información es totalmente confidencial y será por fines exclusivamente académicos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Rojas-Soriano (2013) citado en Gallardo (2017) sostiene, que el análisis y la interpretación de datos son dos procesos relacionados, pero completamente diferentes. Por ello se utilizará el análisis descriptivo para lo cual, pasaremos a separar las encuestas dependiendo si son de la variable cultura institucional o perspectiva de género, pasado ese proceso se seguirá con el traspaso de datos a una tabla de Excel en donde contabilizaremos que todo sea correcto una vez concluida esta etapa se procederá al análisis inferencial por el cual se identificará los rangos de vinculación que se presentan entre las variables así como con sus dimensiones, para esto se tomara las tablas de Excel y se pasaran al programa SPSS v26 en donde se realizaran ciertas actividades como son los niveles de significancia, el RhoS Spearman para confirmación o negación de la hipótesis nula o alterna dependiendo y finalmente la elaboración de tablas. Con estas se procederá a realizar una interpretación por cada grafica que será acompañada de su tabla.

3.7. Aspectos Éticos

Valdez & Martínez y Bedolla, (2020). Sostienen que la acción ética es vista como la lealtad del investigador a la sociedad, brindando información cierta proporcionada por el investigador, de manera que el respeto pueda ser responsable de los compromisos que fortalece la confianza de la sociedad en los resultados del estudio, una de las consideraciones éticas básicas, tiene que ver con los más altos principios éticos del investigador mientras realiza su investigación ya que es necesario ser claro y veraz en la solución de los problemas generales o específico. Según los resultados recopilados luego de realizar una serie de técnicas de recopilación de información ya antes mencionadas en esta investigación, se mencionará que estos serán solamente usados con fines didácticos y académicos los cuales evitarán generar algún conflicto. Por otra parte, se mostrarán ciertos parámetros los cuales son: el proceso de no maleficencia, el cual evitara que se actué de mala fe con alguno de los encuestados así mismo

se guardara respeto tanto a sus respuestas como sus creencias y religiones. Se mostrará la confiabilidad, nadie más que el autor sabrá los nombres de los participantes y no se podrá mencionar a nadie esto. Por otro lado, mostraremos beneficencia, ya que con lo recopilado podremos llegar a mostrar a las personas datos verdaderos y sin alteración, también seremos justos no se dará ningún trato especial a nadie sino todos serán catalogados por igual. Finalmente tendremos todo validado científicamente para no tener ningún problema por parte de quienes revisaran nuestra investigación.

IV. RESULTADOS

Culminada la aplicación del cuestionario respectivo sobre cultura institucional y perspectiva de género, se procede al registro y análisis de los datos obtenidos con los siguientes resultados a continuación.

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1.

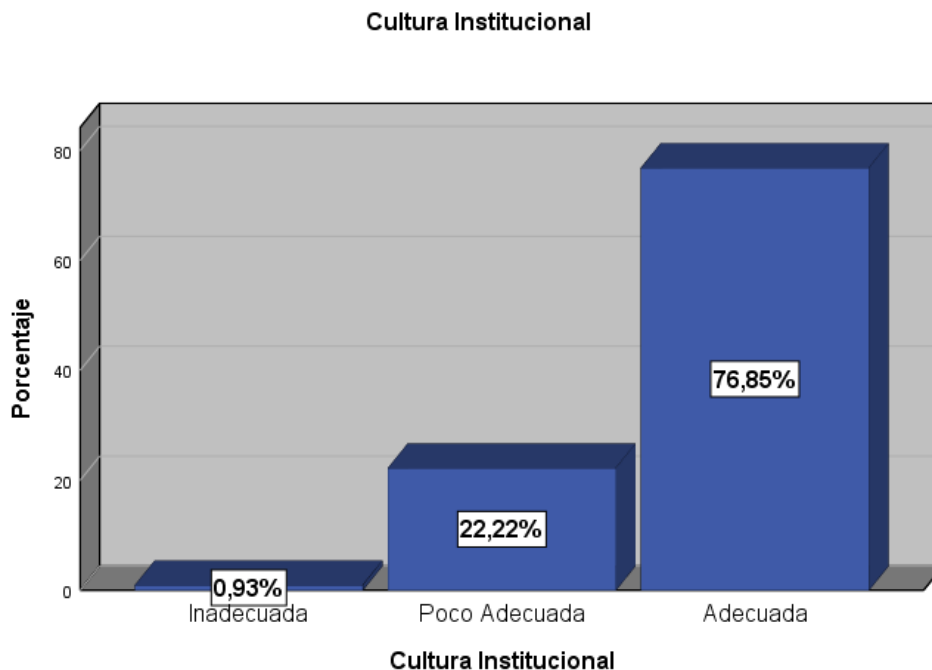
Distribución de la cultura institucional en una institución militar, Lima 2022

Cultura Institucional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	1	,9
Poco Adecuada	24	22,2
Adecuada	83	76,9
Total	108	100,0

Nota: Base de Datos encuesta.

Figura 1.

Descripción de la cultura institucional en una institución militar, Lima 2022.



Nota: Base de Datos encuesta.

Como se evidencia en la tabla 1 y figura 1, el 0.93% de los militares encuestados refleja una cultura institucional inadecuada, siendo muy mínima el porcentaje, en tanto el 22.22% muestra una cultura institucional Poco adecuada y de manera diferenciada el 76.85% es adecuada.

Tabla 2.

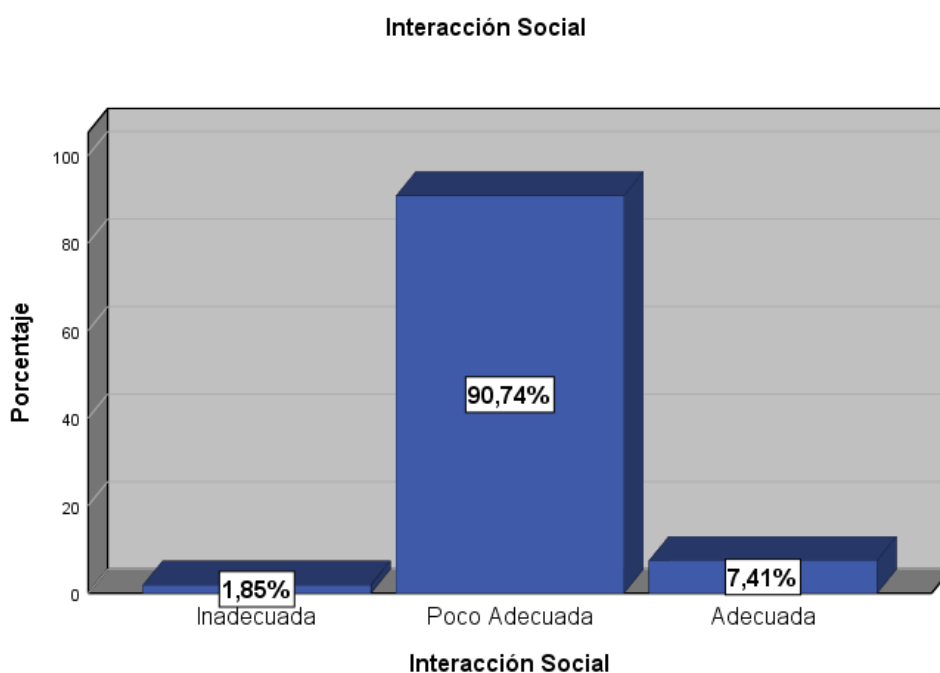
Distribución de la cultura institucional en su Interacción social en una institución militar, Lima 2022.

Interacción Social		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	2	1,9
Poco Adecuada	98	90,7
Adecuada	8	7,4
Total	108	100,0

Nota: Base de Datos encuesta

Figura 2.

Distribución de la cultura institucional en su Interacción social en una institución militar, Lima 2022.



Nota: Base de Datos encuesta.

Como se observa en la tabla 2 y figura 2, el 1.85% de los militares encuestados refleja una Interacción social inadecuada, siendo muy bajo el porcentaje, en tanto el 90.74% evidencia Poco adecuada y sólo el 7.41% es adecuada.

Tabla 3.

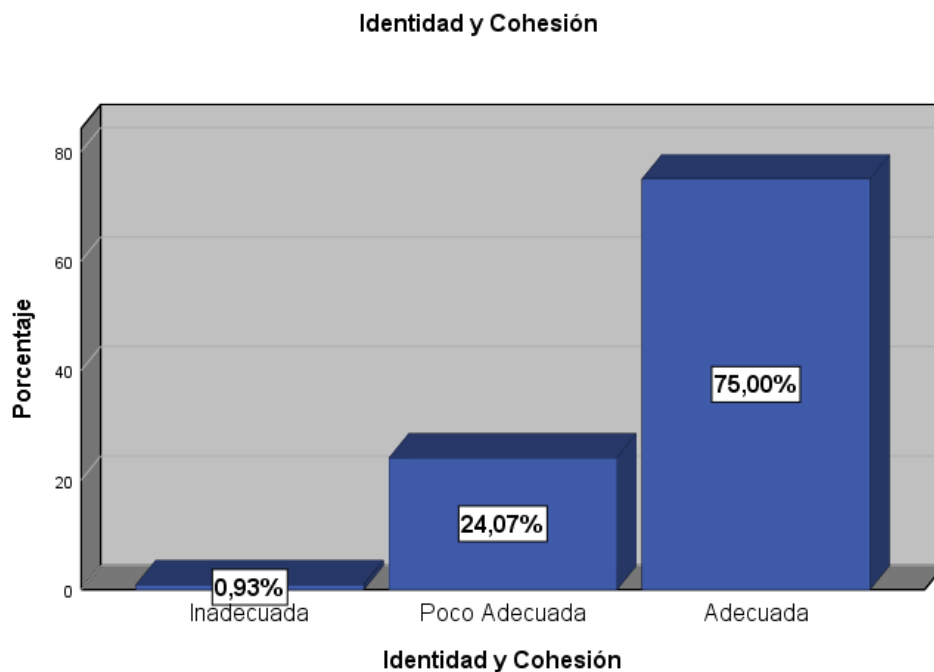
Distribución de la cultura institucional en su identidad y cohesión en una institución militar, Lima 2022.

Identidad y Cohesión		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	1	,9
Poco Adecuada	26	24,1
Adecuada	81	75,0
Total	108	100,0

Nota: Base de Datos encuesta.

Figura 3.

Distribución de la cultura institucional en su identidad y cohesión en una institución militar, Lima 2022.



Nota: Base de Datos encuesta.

Como se constata en la tabla 3 y figura 3, el 0.93% de los militares encuestados refleja una identidad y cohesión poco adecuada, siendo muy bajo el porcentaje, el 24.07% evidencia Poco adecuada y de manera diferenciada el 75% es adecuada.

Tabla 4.

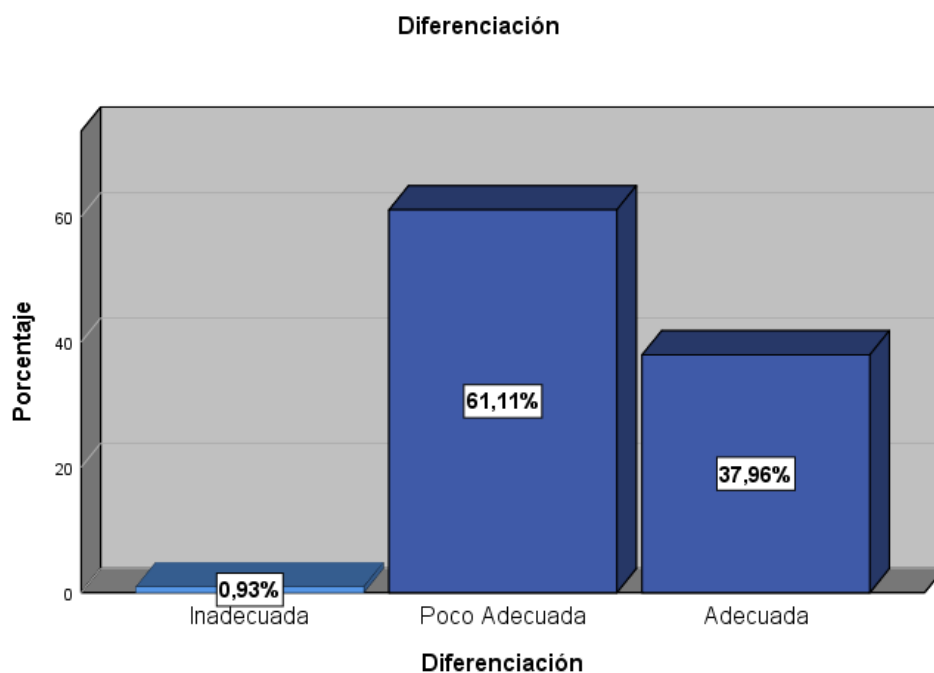
Distribución de la cultura institucional es su diferenciación en una institución militar, Lima 2022.

Diferenciación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	1	,9
Poco Adecuada	66	61,1
Adecuada	41	38,0
Total	108	100,0

Nota: Base de datos encuesta.

Figura 4.

Distribución de la cultura institucional es su diferenciación en una institución militar, Lima 2022.



Nota: Base de Datos encuesta.

Como se observa los resultados en la tabla 4 y figura 4, el 0.93% de los militares encuestados refleja una diferenciación poco adecuada, siendo muy bajo el porcentaje, en tanto el 261.11% evidencia Poco adecuada y el 37.96% es adecuada.

Tabla 5.

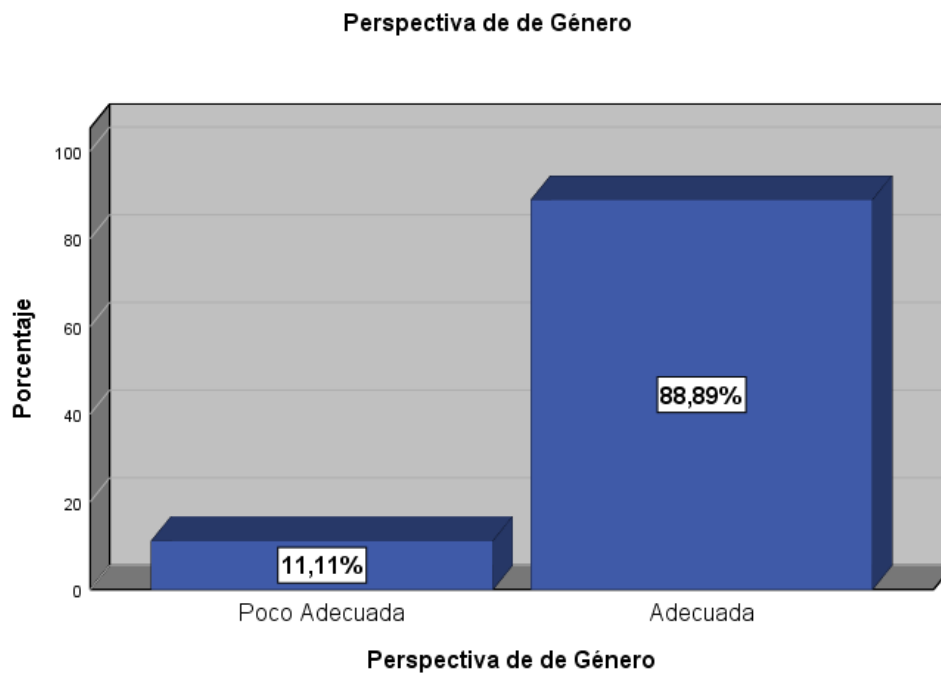
Distribución de la perspectiva de género en una institución militar, Lima 2022.

Perspectiva de Género		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Poco Adecuada	12	11,1
Adecuada	96	88,9
Total	108	100,0

Fuente: Base de Datos encuesta.

Figura 5.

Descripción de la perspectiva de género en una institución militar, Lima 2022.



Nota: Base de Datos encuesta.

Se observa los resultados obtenidos en la tabla 5 y figura 5 respecto a la perspectiva de género de los militares encuestados, donde el 11.11% de los militares encuestados refleja una perspectiva de género poco adecuada, y de manera diferenciada el 88.89 % evidencia adecuada, respecto a Inadecuada no refleja siendo un 0%.

Tabla 6.

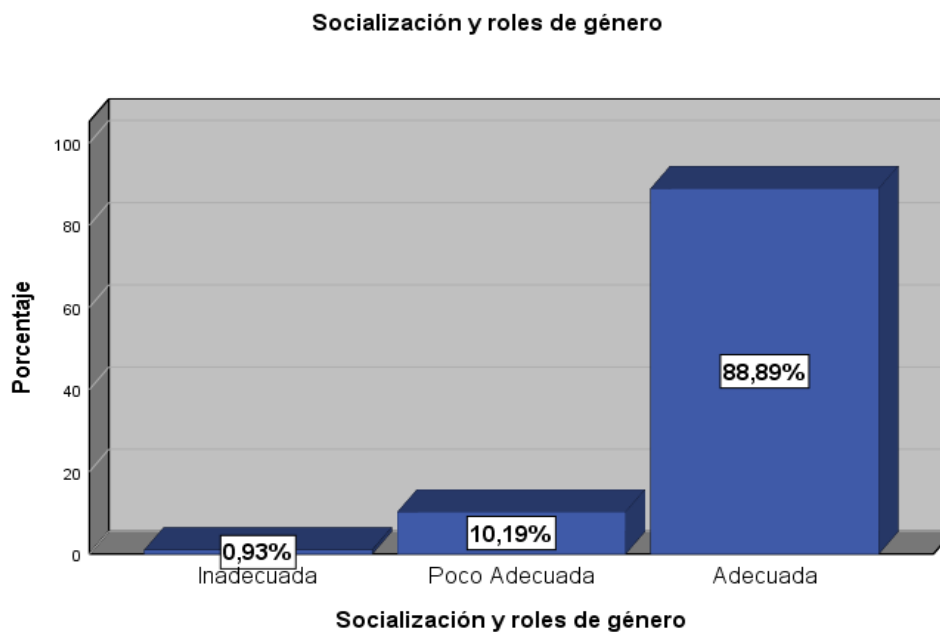
Distribución de la perspectiva de género en su socialización y roles de género en una institución militar, Lima 2022.

Socialización y roles de género		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	1	,9
Poco Adecuada	11	10,2
Adecuada	96	88,9
Total	108	100,0

Nota: Base de Datos encuesta.

Figura 6.

Descripción de la perspectiva de género en su socialización y roles de género en una institución militar, Lima 2022.



Nota: Base de Datos encuesta.

Como se aprecia los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 6, del 100% de los encuestados, el 0.93% de los militares encuestados refleja una socialización y roles de género poco adecuada, siendo muy bajo el porcentaje, el 10.19% evidencia Poco adecuada en tanto el 88.89% es adecuada.

Tabla 7.

Distribución de la perspectiva de género en su división sexual del trabajo en una institución militar, Lima 2022.

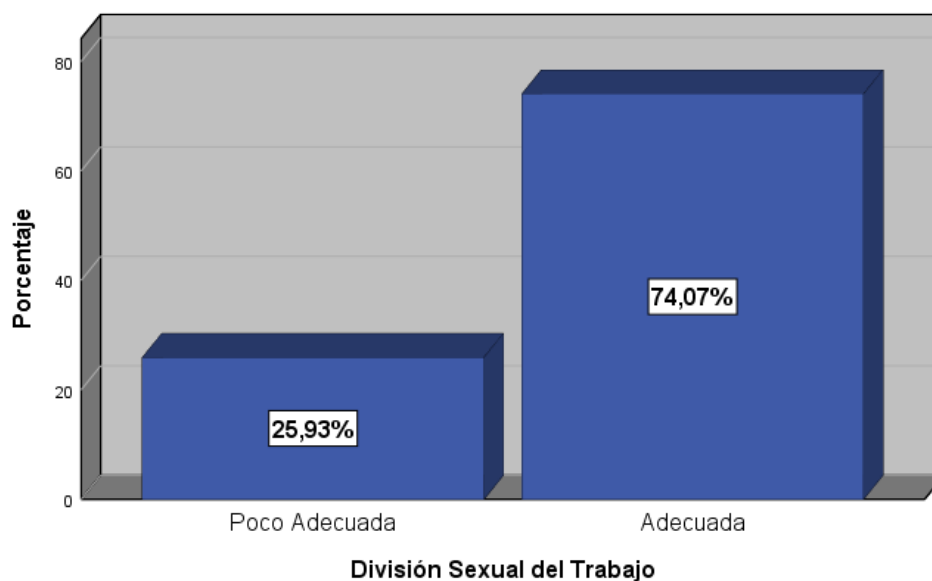
División Sexual del Trabajo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Poco Adecuada	28	25,9
Adecuada	80	74,1
Total	108	100,0

Nota: Base de Datos encuesta.

Figura.

Descripción de la perspectiva de género en su división sexual del trabajo en una institución militar, Lima 2022.

División Sexual del Trabajo



Nota: Base de Datos encuesta.

Como se observa los resultados obtenidos en la tabla 7 y figura 7, del 100% de los encuestados, el 25,93% de los militares encuestados refleja una división sexual de trabajo poco adecuada, en tanto el 74,07% se muestra de manera adecuada y un 0% de Inadecuada.

4.2 Resultados Inferenciales.

Para realizar las respectivas prueba de hipótesis previamente realizaremos el requisito de la prueba de normalidad para saber que estadístico utilizar para la contrastación de

hipótesis de investigación.

Prueba de Normalidad

H₀: El conjunto de datos se aproximan a una distribución normal

H₁: El conjunto de datos no se aproximan a una distribución normal

Región crítica (Nivel de significancia).

$p \geq \alpha$; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p_valor > 0.05$, No se rechaza la Hipótesis Nula

Si $p_valor \leq 0.05$, Se rechaza la Hipótesis Nula.

Tabla 8

Pruebas de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,174	108	,000	,689	108	,000
V2	,177	108	,000	,919	108	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos encuesta.

En la tabla 8, se tiene los resultados de la prueba de normalidad, donde según Kolmogorv Smirnov tenemos un sig = 0.00 < 0.05 para datos de cultura institucional y sig = 0.000 < 0.05 para datos de perspectiva de género, lo que nos indica que dichos datos de las variables no tienen distribución normal, en consecuencia utilizaremos el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la cultura institucional y perspectiva de género en una institución militar, lima 2022.

Hipótesis Estadísticas.

H₀: No Existe relación entre la cultura institucional y perspectiva de género de una

institución militar, lima 2022.

H1: Existe relación entre la cultura institucional y perspectiva de género de en una institución militar, Lima 2022.

(Nivel de significancia)

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p_valor > 0.05$, No se rechaza la Hipótesis Nula

Si $p_valor \leq 0.05$, Se rechaza la Hipótesis Nula.

Prueba estadística.

Tabla 9.

Correlación entre cultura institucional y perspectiva de género

		Correlaciones		
			Cultura Institucional	Perspectiva de Género
Rho de Spearman	Cultura Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Perspectiva de Género	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de Datos encuesta.

Decisión:

Como $p_valor(sig) = 0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis Nula y teniendo que existe relación entre la cultura institucional y perspectiva de género en una institución militar, lima 2022.

Interpretación:

A nivel de significancia del 5% los datos muestran evidencia estadística para afirmar, que Existe relación entre la cultura institucional y perspectiva de género en una institución militar, lima 2022. El resultado con el Rho Spearman = 0.451 = 45.1% nos

dio una relación 0.41 – 0.60 correlación moderada. Según el índice de correlación se afirma que existe una correlación positiva moderada entre cultura institucional y perspectiva de género.

Hipótesis específicas

Primera Hipótesis

Existe relación entre la interacción social con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

Primera hipótesis estadística específica.

H₀: No Existe relación entre la interacción social con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

H₁: Existe relación entre la interacción social con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

(Nivel de significancia)

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p_valor > 0.05$, No se rechaza la Hipótesis Nula

Si $p_valor \leq 0.05$, Se rechaza la Hipótesis Nula.

Prueba estadística.

Tabla 10.

Correlación entre cultura institucional en su Interacción social y perspectiva de género

		Correlaciones		
			Interacción Social	Perspectiva de Género
Rho de Spearman	Interacción Social	Coefficiente de correlación	1,000	,351**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Perspectiva de Género	Coefficiente de correlación	,351**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de Datos encuesta.

Decisión:

Como $p_valor(sig) = 0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis Nula y teniendo que existe relación entre la interacción social con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022

Interpretación:

A nivel de significancia del 5% los datos muestran evidencia estadística para afirmar, que Existe relación entre la interacción social con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. El Rho Spearman = 0.351 = 35.1% 0.21 – 0.40, Correlación baja. Según el índice de correlación se afirma que existe una correlación positiva baja entre interacción social y perspectiva de género.

Segunda Hipótesis

Existe relación entre la identidad y cohesión con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022

segunda hipótesis estadística específica.

H₀: No Existe relación entre la identidad y cohesión con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

H₁: Existe relación entre la identidad y cohesión con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

(Nivel de significancia)

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p_valor > 0.05$, No se rechaza la Hipótesis Nula

Si $p_valor \leq 0.05$, Se rechaza la Hipótesis Nula.

Prueba estadística.

Tabla 11

Correlación entre cultura institucional en su identidad y cohesión con perspectiva de género.

		Correlaciones		
			Identidad y cohesión	Perspectiva de Género
Rho de Spearman	Identidad y cohesión	Coeficiente de correlación	1,000	,228*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	108	108
	Perspectiva de Género	Coeficiente de correlación	,228*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	108	108

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Base de Datos encuesta.

Decisión:

Como $p_valor(sig) = 0.018 < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis Nula y teniendo que existe relación entre la identidad y cohesión con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

Interpretación:

A nivel de significancia del 5% los datos muestran evidencia estadística para afirmar, que Existe relación entre la identidad y cohesión con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. El Rho Spearman = 0.228 = 22.8%, 0.21 – 0.40 Correlación baja. Según el índice de correlación se afirma que existe una correlación positiva baja entre identidad y cohesión con perspectiva de género.

Tercera Hipótesis

Existe relación entre la diferenciación con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

Tercera hipótesis estadística específica.

Ho: No Existe relación entre la diferenciación con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

H1: Existe relación entre la diferenciación con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

(Nivel de significancia)

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p_valor > 0.05$, No se rechaza la Hipótesis Nula

Si $p_valor \leq 0.05$, Se rechaza la Hipótesis Nula.

Prueba estadística.

Tabla 12.

Correlación entre cultura institucional en su diferenciación con perspectiva de género.

		Correlaciones		
			Diferenciación	Perspectiva de Género
Rho de Spearman	Diferenciación	Coefficiente de correlación	1,000	,270**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	108	108
	Perspectiva de Género	Coefficiente de correlación	,270**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de Datos encuesta.

Decisión:

Como $p_valor(sig) = 0.005 < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis Nula y teniendo que existe relación entre la diferenciación con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022.

Interpretación:

A nivel de significancia del 5% los datos muestran evidencia estadística para afirmar, que Existe relación entre la diferenciación con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. Rho Spearman = 0.270 = 27%, 0.21 – 0.40 Correlación baja. Según el índice de correlación se afirma que existe una correlación positiva baja entre diferenciación con perspectiva de género.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general, se ha contrastado observando que existe una relación entre las dos variables, habiéndose obtenido ($r=451$) hay una relación significativa. Al respecto este resultado coincide con el autor Castillo C., & La Chira D., (2021) quienes resaltan que se encontró en los resultados de su encuesta que los componentes más importantes considerados por el personal femenino en la vida militar fueron los Componentes Sociales, Psicológicos y Particulares. Esto quiere decir que, a pesar de existir ciertas limitaciones de género en la institución militar, ellas priorizan los aspectos psicológicos, sociales y particulares como una forma de mejorar la relación con el personal masculino en las diversas actividades castrenses que se puedan presentar. Es probable que el resultado de nuestra investigación se deba a que de antemano consideren que la participación de las mujeres en la vida militar es mucho más complicada para ellas que para los hombres. Ello concuerda con lo indicado por Alejandra (2017) que en su investigación encontró que más del 80% de encuestados menciono que el solo ingreso a la fuerza militar de la mujer no garantiza que se muestre una equidad entre varones y damas al interior del sector castrense, por el contrario, se concibe simplemente como una medida inicial que debe ir acompañada de políticas de transversalización de género a través de la oficina respectiva, con la finalidad de cambiar el paradigma en cuanto a la democratización del ente castrense. Finalmente, y un poco más drástico en sus conclusiones, Jaimes (2021) mencionó que en su trabajo de investigación se visualizó que el 63% de encuestados consideró que la interacción social entre compañeros de trabajo de ambos sexos en la institución militar es mal vista en la medida que muchos consideran que la mujer siempre debe estar por debajo del hombre, sus resultados difieren con los de esta investigación, en el sentido que el 60% de sus encuestados militares consideró que las mujeres no deberían ocupar cargos elevados en las instituciones militares debido a que, en su mayoría, estas son influenciadas por sus sentimientos ante la toma acciones frente a sucesos graves. Diferimos totalmente con ello ya que consideramos que la mujer militar es capaz de asumir cargos y funciones de alta responsabilidad. En ese mismo sentido, Fonseca (2021) hace referencia en el marco de su investigación que se encontró diferencias representativas en la percepción de la cultura institucional y la equidad de género entre varones y damas en las unidades operativas más grandes del Batallón Nacional, siendo los primeros quienes mostraron una perspectiva más sólida y consensuada respecto las

temáticas de la indagación. De otro lado, también se ha podido observar en otros estudios como el de Mosquera (2021) que también hay concordancia con los resultados de este trabajo, en la relación de las variables. Así se notó en su estudio que el 100% de mujeres con cargos de oficial teniente hacia arriba mantienen una igualdad de derechos y oportunidades en sus labores y tareas operacionales de tipo militar. Igualmente, Jaimes, (2021) comentó que en su estudio se observó que un 70% de mujeres militares llegan a ocupar altos rangos dentro de su unidad por méritos propios, no obstante, un 30% sigue considerando que hay tareas no tan adecuadas para ellas solo por ser mujeres.

Es importante conocer si existe algún tipo de relación entre la variable cultura institucional y perspectiva de género al interior de una institución militar en el Perú. Esto debido a que la incorporación exitosa de nuevos integrantes del género femenino precisa de forma previa y permanente el fomento de un ambiente laboral al interior de las instituciones militares que garantice el desarrollo equitativo de las mujeres. En este sentido, se deben evitar las condiciones desiguales, el acoso sexual o laboral, la falta de empatía con las funciones personales o familiares y la falta de claridad en los parámetros de ascenso u obtención de logros, en un programa de carrera militar previamente reconocido e incorporado al interior de la institución. Si hay una buena cultura institucional entonces se dará una buena perspectiva de género.

Por lo expuesto, se evidencio en la investigación, que la mayoría de las militares independientemente de su género, están de acuerdo con que se respete la adhesión de la mujer en actividades castrenses. No obstante, ello, aún existe un 22.22% que muestra una cultura institucional poco adecuada frente al 0.93% que es considerada inadecuada. Asimismo, la presente investigación, se encuadra en la teoría de Méndez (2019), quien sostiene que la cultura de una institución está determinado por las expresiones inherentes a las muestras. y/o estándares comunes con otros miembros para guiar el trabajo, se asimila, se aprende, se transmite y se consolida con el tiempo en un sistema de significado oculto e invisible. La vida dentro de la organización es definida por ideologías y valores, Las reglas, leyendas, rituales, historias, creencias, símbolos, costumbres, tradiciones, idiomas, etc. que han evolucionado a lo largo del tiempo. Se ha evidenciado en nuestro trabajo de investigación que existe una

correlación entre cultura institucional y perspectiva de género en una institución militar, ya que estas instituciones castrenses están basadas en costumbres, creencias que han perdurado con el tiempo, las instituciones que han prevalecido con el tiempo son los que tienen una cultura institucional muy fuerte. Asimismo, Dolores, (2011) indica que el eje principal en la perspectiva de género es el análisis de las desigualdades de género, y su asociación es decisiva para promover la equidad de las diferentes organizaciones ya que esto permitirá lograr el equilibrio necesario para lograr una igualdad de la que tanto se habla.

En cuanto a la dimensión 1, la interacción social de las personas se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. Los resultados inferenciales para este primer objetivo específico mostraron un valor p (sig.) de $0.000 < 0.05$, con lo cual se afirmó que existe relación entre la dimensión interacción social con la variable perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. Asimismo, el análisis de índice de correlación a través de la prueba Rho Spearman mostro un $0.351 = 35.1\%$, con lo cual se confirma que esta correlación es positiva y baja.

Desde el punto de vista de los resultados descriptivos, en la tabla 2 y gráfica 2, se observó que el 90.74% de entrevistados evidenciaron una relación poco adecuada entre la interacción social y la perspectiva de género. Esto supone que, al interior de la institución militar, no existe una buena relación entre los hombres y mujeres que forman parte de esta o al menos no se presenta una relación directa continua en temas de las actividades propia de la vida militar. En ese sentido, sólo el 7.41% considera esta relación como adecuada y el 1.85% como inadecuada. De otro lado se observó también en la tabla 5 y gráfica 5 respecto a la perspectiva de género de los militares encuestados, que el 88.89 % evidencia una perspectiva adecuada, el 11.11% una perspectiva poco adecuada. Ello podría indicar que a pesar de que no existe una comunicación adecuada entre los hombres y mujeres de la institución militar, es cierto que, de presentarse esa interacción social entre ambos, se acepta y sea probablemente por los objetivos comunes que tienen de cumplir con su trabajo, por lo tanto, consideramos que será de mucha importancia que las instituciones militares trabajen este punto para poder lograr una real adhesión de la mujer a sus filas.

Dimensión 2. Determinar de qué forma la identidad y cohesión se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. Los resultados estadísticos muestran un valor de significancia p de 0.018 que es menor al 0.05, con lo cual se afirma que existe relación entre la identidad y cohesión con la perspectiva de género en una Institución Militar Lima, 2022. Asimismo, se obtuvo un índice de correlación a través de la prueba Rho Spearman de 0.228, es decir de 22.8% lo que evidencia una correlación positiva baja entre la dimensión identidad y cohesión con la variable perspectiva de género.

Los resultados descriptivos por su parte mostraron en la tabla 3 y gráfica 3, que el 75% de entrevistados, consideraron que la relación entre la identidad y cohesión con la perspectiva de género es la adecuada. En tanto que el 24.07% lo evidenció como poco adecuada y sólo un 0.93% como no adecuada. Estos resultados reflejan tal y como sucedió con la interacción social del primer objetivo específico, que la mayoría del personal militar sin considerar el género, se encuentran identificados y cohesionados al interior de la institución militar, cuando se trata de alcanzar los objetivos militares. No obstante ello, todavía hay un porcentaje importante que la considera poco adecuada, razón por la cual se percibe que aún hay trabajar que realizar en este aspecto, y es aquí donde se debe involucrar a los altos mandos para que en el marco de los objetivos institucionales, se busque reforzar esta dimensión que si bien es cierto hombres y mujeres militares se encuentran identificados y cohesionados relacionado a la perspectiva de género, es una de las dimensiones que directamente tiene un impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales como tal.

Se observó también que los resultados obtenidos en la tabla 6 y gráfica 6, que del 100% de los encuestados, el 88.89% de encuestados considera a la socialización y roles de género como adecuada, frente a un 10.19% que dice que es poco adecuada y un 0.93% que es inadecuada. Estos resultados son importantes porque muestran que el elemento socialización puede convertirse en un nexo vital para lograr la cohesión de los militares independientemente de su género.

Dentro de los estudios previos considerados en la investigación, como el de Aceijas, (2019) se encontró que aproximadamente un 71% de encuestados

manifestaron que las oficiales mujeres son más analíticas teniendo además una visión amplia para desarrollar varias actividades al mismo tiempo, en contraposición de los oficiales varones que cumplen con sus deberes siendo más realistas y prácticos a la hora de tomar decisiones. Esta situación de competencias laborales que si bien es cierto son distintas, se vuelven complementarias para fortalecer las actividades militares y no militares al interior de la institución castrense, lo cual podría contribuir a fortalecer la identidad y la cohesión militar en el marco de una perspectiva de género entre todo el personal y entre estos con la institución. Esta posición es respaldada por Jaimes, (2021) quien en su investigación mostró que el 48% de los encuestados consideran que las mecánicas o actividades que una mujer realiza no son comparables a las que un hombre puede ejecutar dentro de una organización, por tanto, podrían ser complementarias. En la misma línea en la presente investigación se encontró que, el personal masculino acepta la incorporación y el desempeño laboral de la mujer en las instituciones militares, pero esto se debe a que considera que hay objetivos comunes que se debe cumplir como institución.

No obstante lo mencionado, Gallego – Morón y Montes, (2018) como resultado de su investigación, señalan que un 57% de encuestados dicen que la incorporación de mujeres policías y militares aún es minoría y que hasta el día de hoy no han podido alcanzar los grados más altos y que más bien se agrupan en especialidades que responden a estereotipos asignados históricamente a las mujeres y que el reconocimiento del derecho a la incorporación de las mujeres militares no incluye la expresión del equilibrio entre ambos sexos. Es decir, las mujeres siguen siendo una minoría en un lugar masculinizado, lo cual podría considerarse como una limitante para la identidad y cohesión social. Al respecto en el presente estudio se pudo ver que efectivamente existe la minoría de las mujeres en las instituciones militares, pero esto no es limitante para poder desarrollarse como profesional competente con el perfil que se requiere para poder liderar y guiar al personal de una institución militar ya que la mujer tiene las mismas capacidades profesionales que el hombre y esto se ve reflejada en los diversos cargos que ocupa.

Finalmente tenemos a la dimensión 3. Determinar de qué forma la diferenciación se relaciona con la perspectiva de género en una Institución Militar

Lima, 2022. Inferencialmente, en este objetivo se obtuvo como resultado que el valor p (sig.) = $0.005 < 0.05$, Desde el punto de vista descriptivo, los resultados muestran en la tabla 4 y gráfica 4, que el 37.96% de entrevistados consideran que la relación diferenciación y perspectiva de género es la adecuada. Esto indica que sienten y perciben que su institución es diferente a los demás y por ello están cohesionados en el logro del cumplimiento de los objetivos y aceptan a las mujeres para ello. Asimismo, un 61.11% evidencia que es poco adecuada y un 0.93% es inadecuada. También se observó en la tabla 7 y gráfica 7, que del 100% de los encuestados, el 74.07% muestra de manera adecuada la división sexual de trabajo y el 0.93% poco adecuada.

Estos resultados demuestran igualmente que, si bien es cierto que se acepta mayoritariamente una perspectiva de género al interior de la institución militar, la división del trabajo está bien marcada, razón por la cual se dice que existe una relación positiva pero baja en esta dimensión. En otras palabras, los hombres militares están de acuerdo con una mayor participación de la mujer en la vida militar pero encasilladas en labores castrenses que no son efectuadas por los hombres, en la mayoría de los casos.

En ese sentido, el trabajo de Alejandra (2017) menciona que aproximadamente el 69% de encuestados dicen que los altos mandos discriminan al sexo femenino intentando denigrar sus oportunidades para crecer en su carrera militar. Asimismo, señala en su estudio que el 51% de los encuestados considera que el género femenino no está capacitado para realizar un tipo de carrera militar y las que ingresan terminan por desertar debido al fuerte régimen de entrenamiento y dedicación al cual no se llegan a acostumbrar (80%), también señala que en su trabajo se observó que un 74% de encuestados perciben que la carrera militar por parte de las mujeres se constituye en una opción poco confortante.

En contraposición a lo señalado, Gavedia y Paredes, (2021) menciona en sus resultados que el 98,3% dicen que las mujeres pueden ser líderes dentro de la organización militar, es más algunas mujeres exhiben altos cargos de liderazgo en este tipo de investigaciones. Concordamos con lo mencionado ya que las mujeres pueden ocupar los mismos cargos al igual que sus pares los hombres, no se debe victimizarlas, protegerlas ya que esto solo permitiría la discriminación por

género. Lo que debe prevalecer son las capacidades profesionales de la mujer para ocupar los cargos y asumir las funciones que les corresponda.

finalmente, consideramos que esta investigación es relevante porque permite conocer como es la perspectiva de género en una institución militar. Instituciones que históricamente han sido masculinizados creada por hombres y para hombres. A pesar de los distintos logros, la integración de la mujer en la vida militar está lejos de haberse concretado. A pesar de la tendencia a evitar la discriminación y reconocer la igualdad entre hombres y mujeres, todavía se aplican diversas restricciones, lo que significa que, en general, estos están excluidos de campos y trabajos. Habilidades combativas, por lo que su representación en los órganos de liderazgo es aún limitada y es común la negación de su existencia o incluso la hostilidad hacia ellas. Esto servirá a las futuras investigaciones que se realizaran respecto a las instituciones militares, seguramente se podrá mejorar en diversos aspectos.

Por último, es también pertinente reconocer que se ha tenido algunos percances en la realización de la presente investigación ya que una institución militar es muy cerrada a la hora de brindar facilidades e información. Incluso el mismo personal siempre está pendiente de lo que vayan a preguntarle y cuidan mucho sus respuestas y de no decir más de lo que consideran necesario ya que consideran que lo que vayan a decir o responder puede afectarles a ellos o a su institución en el sentido de lealtad, unión y compañerismo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En el presente estudio se determinó, la relación entre la cultura institucional y perspectiva de género en una Institución Militar. Al aplicarse el estadístico Rho de Spearman, los resultados arrojaron una relación significativa. Es decir, que la mayoría de los militares independientemente de su género, están de acuerdo que se respete la incorporación y la participación de la mujer en las instituciones castrenses.

Segunda: Se demostró, la relación entre la interacción social y la perspectiva de género en una Institución Militar. Al aplicarse el estadístico Rho de Spearman, mostró una correlación positiva y baja. Ello indica que a pesar de que no existe una comunicación adecuada entre los hombres y mujeres de la institución militar, se aceptan y sea probablemente por los objetivos en común que tienen que cumplir como institución.

Tercera: Se constató, la relación entre la identidad y cohesión con perspectiva de género en una Institución Militar. Al aplicarse el estadístico Rho de Spearman, los resultados indicaron una relación positiva. Esto indica que la mayoría del personal militar sin considerar el género, se encuentran identificados y cohesionados al interior de la institución militar, cuando se trata de alcanzar los objetivos de su institución.

Cuarta: Se certificó, una relación entre la diferenciación y la perspectiva de género en una Institución Militar. Al aplicarse el estadístico Rho de Spearman, los resultados arrojaron una relación positiva baja. Estos resultados son importantes porque muestran que el elemento socialización puede convertirse en un nexo vital para lograr la cohesión de los militares independientemente de su género.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda, a los Comandantes Generales de las Fuerzas Armadas. Considerar la creación de la Oficina de Género, que viene hacer un espacio que permite diseñar políticas que promueve la igualdad de oportunidades, cuyo objetivo principal es la de adoptar medidas que contribuyan a la eliminación de la desigualdad de género y la discriminación al interior de las instituciones militares, estas oficinas ya existen en las fuerzas armadas de países latinoamericanos.

Segunda: Se recomienda, a los Comandantes Generales de las Fuerzas Armadas. Disponer que se difundan y se dicten academias y/o charlas en forma continua y permanente sobre perspectiva de género a todo el personal de las unidades, bases y dependencias a su cargo con la finalidad de fomentar una cultura inclusiva y reforzar la interacción social.

Tercera: Se recomienda, a los Directores Generales, promover las academias y/o charlas relacionadas a perspectiva de género a todo el personal con la misma importancia y relevancia que se asigna a otros temas, ya que esto ayudará a impulsar equipos de trabajo igualitarios que resalten la identidad y cohesión.

Cuarta: Se recomienda, a los Directores Generales, brindar capacitaciones al personal que se encuentra a cargo de la oficina de personal, para que cuente con competencias de recursos humanos y pueda brindar un trato adecuado al personal femenino y masculino para lograr una sociedad justa e igualitaria que reforzará la socialización entre ambos géneros.

REFERENCIAS

1. Aceijas, T. (2019). *Influencia de las oficiales femeninas en la imagen de la Marina de Guerra del Perú: perspectiva del oficial masculino*. [Tesis de grado para comunicación e imagen empresarial, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651547/Aceijas_MT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Almeida, V. de A. (2015). *Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras: Situação atual e perspectivas futuras*. Brasília, n. 51, p. 91-134. Recuperado de file:///C:/Users/User/Downloads/mulheres_forcas_almeida.pdf
3. Alejandra, C. (2017) *Impacto de las políticas de género en la cultura institucional de la armada*. [tesis de grado en comunicación y periodismo, Universidad nacional de la plata]. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/61873/Documento_com
4. Arbaiza, L. (2014). *Como elaborar una tesis de grado*. (1ª ed.). Lima: Universidad ESAN.
5. Arias (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* 6ª edición. Editorial Episteme
6. Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria.
7. Bryce, H. (2017). *Could more women soldiers make the Army stronger? Chatham House*. Recuperado de <https://www.bbc.com/news/uk-41969817> . Acceso en: 28/07/2022
8. Bourque C., Butler J. et al. (2013). *Gender the cultural construction of sexual difference*. <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>
9. Brunet, I. y Santamaría, C. (2016). *Feminist economics and sexual division of labor*. 4(1). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061

10. Carreiras H., (2018). *La integración de género en las Fuerzas Armadas Condicionamientos y perspectivas*. Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad No 278, noviembre-diciembre de 2018, ISSN: 0251-3552;
https://static.nuso.org/media/articles/downloads/11.TC_Carreiras_278.pdf
11. Castillo, C., La Chira, D. (2021). *Factores que influyen en las mujeres para la elección de la carrera militar de la escuela militar de Chorrillos – 2019*. [Tesis para licenciada en marketing, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8605/castillo_rci-lachira_cda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2005). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons
13. Coelho (2021). *La integración de la mujer en las Fuerzas Armadas Brasileñas: un análisis de su inserción en el Ejército Brasileño, 2018-2021*. [Tesis para optar maestría en desarrollo y defensa nacional, Centro de altos estudios nacionales].
<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3070462/1/Tesis%20de%20Grado%20CrI%20EB%20MAX%20SCHELER%20.pdf>
14. Estrada J., et al. (2016). *Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones*; Opción, Año 32, Especial No.13 (2016): 12 -36 ISSN 1012-1587 <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483002.pdf>
15. *Definición de diferencia sexual de trabajo*. Campus de género “México”
<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>
16. *Definición de perspectiva de género*. Gobierno de México, 2018.
<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
17. Deloitte, (2020). *Estudio de mujeres 2019*, Séptima edición;
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitte-analytics/Estudios/Estudio%20Mujeres%202019.pdf>
18. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. (2017).

- Definiciones varias.* Recuperado el 5 de diciembre de 2017, de <http://dle.rae.es/?id=CTzcOCM>
19. Diccionario de la real academia de la lengua española. (2017). *Definición cultura.* <https://dle.rae.es/cultura>
 20. Diccionario de la real academia de la lengua española. (2017). *Definición identidad.* <https://dle.rae.es/identidad>
 21. Diccionario de la real academia de la lengua española. (2017). *Definición identidad.* <https://dle.rae.es/diferenciaci%C3%B3n?m=form>
 22. Dolores, M. et al. (2011). *¿Se puede evaluar la perspectiva de género en los proyectos de investigación?* Historia del artículo: Recibido el 17 de abril de 2010 Aceptado el 14 de septiembre de 2010 On-line el 5 de marzo de 2011; <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv25n2/original9.pdf>
 23. Estermann, V. (2021). the sexual division of labor. Insights from French Materialist Feminism. *Descentrada.* 5(2). <https://doi.org/10.24215/25457284e152>
 24. Fonseca (2021). *Influencia de la Cultura Organizacional en la Percepción de Equidad de Género en las Unidades Operativas Mayores del Ejército Nacional.* [Tesis de maestría administrativa de empresas MBA, Universidad EAN] <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/11475/FonsecaAndrea2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 25. Fundación Atenea (2020). *Gender roles and stereotypes: definition of identity in dating apps.* (Digital ed.). Athena Foundation [.https://fundacionatenea.org/wp-content/uploads/2021/06/informe-estereotipos-y-roles.pdf](https://fundacionatenea.org/wp-content/uploads/2021/06/informe-estereotipos-y-roles.pdf)
 26. Gallardo E., (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo* Primera edición, Huancayo; https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
 27. Gavedia y Paredes (2021). *Liderazgo de la mujer durante la pandemia en los comités de vaso de leche – distrito de Huacho,2021.* [Tesis profesional licenciado en trabajo social, Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión] <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4706/GAVEDI>

- [A%20Y%20PAREDES%20r.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
28. Grant Thornton (2019). Women managers: building a plan for action. Recoverd from
<https://www.grantthornton.mx/globalassets/1.-member-firms/mexico/pdf/wib2019.pdf>
29. Gómez (2018). *La influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas limeñas*. [tesis de maestría en administración de negocios, Universidad San Martín de Porres]
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3986/rest_repo_cng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5.
31. Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia*. 4a. ed. Caracas. Quirón Ediciones.
http://emarketingandresearch.com/wpcontent/uploads/2020/09/kupdf.com_j-hurtado-de-barrera-metodologia-deinvestigacioacuten-completo-1.pdf
32. Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). *Perú: “Brechas de Género, 2016: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”*. Sitio web:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1388/Libro.pdf
33. Jaimes (2021). *Condiciones que influyen en el liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral en Chile*. [Tesis para optar por la maestría en gestión de personas y dinámica organizacional, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182637/Tesis%20-%20Marian%20Jaimes%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento.*, p.83.
35. Lopez y Fachelli (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España: Edición digital:

<http://ddd.uab.cat/record/129382>

36. Madeiros, E. (2018). *he presence of women in the brazilian armed forces: an analysis of their insertion and the current challenges*. Revista internacional de relaciones internacionales, ICRI Vol. 6, No. 11, pp. 109-125. Universidad Nacional de Paraiba, Brazil.
<https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/ricri/article/view/41274/21756>
37. Medina -Vicent, M. (2017). *Transformação da cultura organizacional através da ação do agente de igualdade de oportunidades*. Atlántico Revista Internacional de Estudios Feministas, 2 (1), 246 -270.
https://revistas.udc.es/index.php/ATL/article/view/arief.2017.2.1.1882/g1882_pdf
38. Méndez Álvarez, C.E. (2019). *Components for the Relationship between Organizational Culture and Strategy*. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136-169. Doi: Recuperado 27 de julio 2022.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061
39. Mejía, E.; Ñaupas, H.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ta edición). Edición. Bogotá.
40. Mills, M. (2015). *Gendered division of labor*. En Lisa Dish y Mary Hawkesworth (ed.), *The Oxford Handbook of Feminist Theory* (pp. 283-303). Oxford: Oxford University
https://revistas.udc.es/index.php/ATL/article/view/arief.2017.2.1.1882/g1882_pdf
41. Mosquera (2021). *Liderazgo de la mujer militar desde la perspectiva de igualdad de género en el ejército del Perú*. [tesis de grado en maestro de ciencias militares, Escuela superior de guerra del ejercito]
<http://repositorio.esge.edu.pe/bitstream/handle/ESGEEPG/308/LIDERAZGO%20DE%20LA%20MUJER%20MILITAR%20DESDE%20LA%20PERSPECTIVA%20DE%20IGUALDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. rapd online vol. 33. N°3.

https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica?enrichId=rgreq-b1b93ca223aba32e2d2b589faae86ab6-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzM0MTM0MzM5ODtBUzo4OTA2Mjk4NDxNzUxMDIAMTU4OTM1NDEwOTgwOA%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf

43. Nerio, M. (2019). *Abc de la perspectiva de género*. Comisión nacional de los derechos humanos, Mexico; <https://mexicosocial.org/wp-content/uploads/2019/03/perspectiva-g%C3%A9nero-CNDH.pdf>
44. Norris, E.D., & Kalpana, K. (2019). *losing the gender gap: The economic benefits of increasing women's participation in the labor force are greater than previously thought*. *Finance and Development: Quarterly publication of the International Monetary Fund and the World Bank*. 56(1), 6-11. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>
45. Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. 39 <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
46. Organización Internacional del Trabajo -OIT. *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot* (ISBN 978-92-2-131586-5 (impreso)), Ginebra, 2018 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf
47. Oyola-García, Alfredo Enrique. (2021). *La variable*. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90-93. <http://www.cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/905>
48. RAE, *definición de variable*. <https://www.rae.es/drae2001/variable>
49. Sánchez, M. (2017). *Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de Sonora*.

- <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/153/121>
50. Sepúlveda S., D.; Rivas P., P. (2019). *La Resolución 1325: Mujeres, Paz y Seguridad en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz** Entramado, vol. 15, núm. 2, Julio-diciembre, pp. 66-77.
- file:///C:/Users/User/Downloads/La_Resolucion_1325_Mujeres_Paz_y_Seguridad_en_las_.pdf
51. Saldívar, A. et al. (2015). *Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. Acta de investigación psicológica*. 5(3), 2124 – 2147. <https://www.elsevier.es/es-revista-acta-investigacion-psicologica-psychological-111-pdf-S2007471916300059>
52. Silva Jiménez, D., Méndez Celis, P. B., Arancibia Morales, D., & Cortes Tello, F. (2020). *the importance of the climate and organizational culture for the attention in health institutions*. Revista Universidad y Sociedad, 12(S1), 53-60.
- <file:///C:/Users/User/Downloads/SilvaMendezArancibiaCortez2020.ImpotanciadelClimaOrganizacional.pdf>
53. Souza, N L dos Santos (2015) *A mulher brasileira: Conquistando mares, alcançando voos e desbravando terras*, Laboratório ESG. Recuperado de; https://docplayer-com-br.translate.goog/19491687-A-mulher-militar-brasileira-conquistando-mares-alcando-voos-e-desbravando-terras.html? x tr sl=pt& x tr tl=es& x tr hl=es-419& x tr pto=sc#show_full_text
54. Tamayo y Tamayo, M. (2007). *Aprender a investigar. Módulo 5: El proyecto de investigación. Aprender a Investigar* (3ra ed.). Santa Fe de Bogotá, D.C., Colombia: ARFO Editores Ltda.
55. Valdez-Martínez, E. & Bedolla, M. (2020). *Research and research ethics committees and the obligation for them to operate in accordance with the principle of the social covenant*. Gaceta Medica de México, 156(2), 138–141.
- https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0016-38132020000200139&lng=es&nrm=iso&tlng=es
56. Vesga R., García R, Forero A, Aguilar B, Quiroz G, 2020. *Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition*. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. This is an open

access article under the CC BYNC-ND license
<http://creativecommons.org/licenses/bync-nd/4.0/>

57. Villasís K., M.; Miranda N., M. (2016). *El protocolo de investigación IV: las variables de estudio*. Revista Alergia México, vol. 63, núm. 3, julio-septiembre, pp. 303-310.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755025003>
58. Vilches (2018). *percepción del personal femenino sobre la motivación de pertenecer a la tropa de servicio activo no acuartelado femenino*, Chiclayo 2018, Pimentel. [tesis para optar el grado en trabajo social, universidad Señor de Sipán de Perú]
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7491/V%C3%ADlchez%20Altamirano%20Heeidy%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
59. Lee SC, Da Silveira MC, Lowe L, Anders K. *Statistics for international social work and other behavioral sciences* [internet]. First Edition. United States of America: Oxford University Press. 2016 (citado 09 set 2020). Disponible en: <https://bit.ly/3mgdTK9>. [Links]
60. Wilson JH, Joye SW. *Research methods and statistics: An integrated approach* [internet]. United States of America: SAGE Publications. 2017 (citado 09 set 2020). Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=sYu2DAAAQBAJ&pg=PA47&dq=variable+nominal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1zM CY3oLPAhVDbR4KHdEDD90Q6AEIWzAI#v=onepage&q=variable%20nominal&f=false>

ANEXO 1

OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Independiente Cultura institucional	Considera presunciones, valores, aparatos culturales que suponen tanto un control 'invisible' del comportamiento de los miembros de la organización, como un esquema de habituación y supervivencia en las empresas y un esquema de transición y reproducción simbólica de las mismas (Méndez, 2019)	Implica unas presunciones, unos valores, unos aparatos culturales que suponen tanto un control 'invisible' del comportamiento de los miembros de la organización, como un esquema de habituación y supervivencia en las empresas y un esquema de transición y reproducción simbólica de las mismas	La interacción social	Interacción personal Interacción ocupacional Formas de interacción
			Identidad y Cohesión	Religión Tradición
			Diferenciación	Cambios y procesos de las personas Habilidades con las que cuenta los individuos
Dependiente Perspectiva de género	Es un enfoque teórico procedente de las teorías feministas, cuyo eje principal es el análisis de las desigualdades de género (Dolores, 2011).	La diferencia sexual ha sido empleada para fundamentar el destino de hombres y mujeres a través de la "naturaleza". Así es como durante años la desigualdad política, económica y social de la mujer frente al hombre se justificó por una asimetría sexual	Socialización y roles de genero	Socialización directa Socialización indirecta
			División sexual del trabajo	Roles que toman los trabajadores <u>Actividades a realizar</u> Cargos que son impuestos

ANEXO 2

Instrumento de mediación de la variable “Cultura institucional” Instrucciones:
 Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Cultura Institucional						
Ítem	Interacción social	1	2	3	4	5
1	¿En la Institución Militar donde labora, se realizan actividades de clima laboral para mantener el compañerismo y la buena productividad?					
2	¿Se interesa usted por los problemas, tanto de trabajo como personales de sus compañeros militares que laboran con usted?					
3	¿Cree usted que su Institución Militar, forma hombres y mujeres profesionales y líderes destacados en sus escuelas y centros de instrucción?					
	Identidad y cohesión	1	2	3	4	5
4	¿Cumple Ud., con la misión y visión de la Institución Militar donde labora?					
5	¿Realiza usted sus labores con agrado en las Unidades, Bases y/o Dependencias a donde es asignado por su Institución Militar?					
6	¿Se siente Ud., orgulloso de pertenecer a su Institución Militar?					
7	¿Considera usted que su Institución Militar donde labora es como su segundo hogar?					
	Diferenciación	1	2	3	4	5
8	¿Piensa usted que los valores y principios que le ha inculcado su Institución Militar, es una guía y un referente en su vida personal y profesional?					
9	¿Cree usted que los miembros de su Institución Militar son formados de forma diferente a comparación de otras instituciones castrenses?					
10	¿Se siente usted orgulloso de la mística, tradición, costumbres y cultura de su Institución Militar?					

Instrumento de mediación de la variable “Perspectiva de género” Instrucciones:
 Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Perspectiva de género						
Ítem	Socialización y roles de género	1	2	3	4	5
1	¿Considera que las mujeres, por su propia naturaleza, están más pendientes de temas personales y del hogar, que por sus funciones militares?					
2	¿Los hombres militares, a diferencia de las mujeres, están menos calificados para atender la casa y los hijos?					
3	¿Considera usted, que el hombre en la vida militar está más preparado para asumir más funciones que la mujer, dada su fortaleza física?					
4	En la vida militar, los hombres son mucho más severos que las mujeres, al momento de impartir disciplina?.					
5	¿Considera usted que, existe rivalidad entre hombres y mujeres en los cargos y funciones militares desempeñadas en la Dependencia Naval donde labora?					
	División sexual del trabajo	1	2	3	4	5
6	¿Considera usted, que las desigualdades de género influyen en el trabajo en la Institución Militar donde labora?					
7	¿Considera usted, que debe ejercerse el ejercicio del trabajo desde un enfoque de igualdad sexual ?					
8	¿Considera usted, que existen estrategias en las Instituciones Militares para eliminar la desigualdad sexual del trabajo?					
9	¿Considera usted, que no hay desarrollo si no hay equidad e igualdad de género?					
10	¿Considera usted, que es factible construir relaciones de género asimétricas o igualitarias en las Instituciones Militares?					
11	¿Las mujeres militares, pueden aspirar asumir cargos y funciones importantes en la Institución Militar donde labora?					

ANEXO 3

Ficha técnica de variable

Instrumento	Cuestionario de cultura institucional
Autor	Jule Edith Reyes Huaraca
Lugar	San Miguel, Lima
Duración	30 min
Objetivo	Medir la variable cultura institucional
Estructura	El cuestionario está conformado por 10 ítems en escala de nivel ordinal Siempre=5 Casi siempre = 4 A veces =3, Casi nunca = 2, Nunca = 1

Fuente: Elaborado por la investigadora

Ficha técnica de variable

Instrumento	Cuestionario de perspectiva de género
Autor	Jule Edith Reyes Huaraca
Lugar	San Miguel, Lima
Duración	30 min
Objetivo	Medir la variable cultura institucional
Estructura	El cuestionario está conformado por 11 ítems en escala de nivel ordinal Siempre=5 Casi siempre = 4 A veces =3, Casi nunca = 2, Nunca = 1

Fuente: Elaborado por la investigadora

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DEL ALFA DE CRONBACH

Confiabilidad: Cultura Institucional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	10

Confiabilidad muy buena

Confiabilidad: Perspectiva de Género.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	11

Confiabilidad muy buena

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

OBTENCIÓN DE LA MUESTRA

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

$Z_{(1-\alpha)}$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1-\alpha)$.

P : Proporción de éxito.

Q : Proporción de fracaso ($Q=1-P$).

d : Tolerancia de error.

N : Tamaño de la población.

n : Tamaño de la muestra.

N =	150
Z =	1.96
P =	0.5
Q =	0.5
d =	0.05

$$n=108.080126$$

ANEXO 6
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interacción Social								
1.	El personal militar, realiza actividades para fomentar un agradable clima laboral para mantener el compañerismo y la buena productividad en la Institución Militar donde laboran.	x		x		x		
2.	El personal militar, sienten que en la Institución Militar donde labora se interesan por los problemas, tanto de trabajo como personales de los que ahí laboran.	x		x		x		
3.	El personal militar, considera que su Institución Militar, forma hombres y mujeres profesionales y líderes en sus escuela y centros de instrucción?.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Identidad y Cohesión								
4.	El personal militar, cumplen con la misión y visión de la Institución Militar donde labora	x		x		x		
5.	El personal militar, realizan sus funciones con agrado en las Dependencias, Unidades y Bases donde son asignados por su Institución Militar.	x		x		x		
6.	El personal militar, se sienten orgullosos de la Institución Militar a la que pertenecen.	x		x		x		
7.	El personal militar consideran que su Institución Militar es su segundo hogar.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Diferenciación								
8.	El personal militar, consideran que los valores y principios que le ha inculcado su Institución Militar, es una guía y un referente en su vida personal y profesional.	x		x		x		
9.	El personal militar, creen que en su Institución Militar son formados de forma diferente a comparación de otras instituciones castrenses.	x		x		x		
10.	El personal militar, se siente orgulloso de la mística, tradición, costumbres y cultura de su Institución Militar.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Existe suficiencia en la información brindada

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Olímpida Ediberta Huaraca Ramos DNI: 20982211

Especialidad del validador: Metodología de Investigación Científica.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Lugar y fecha: Lima, 03 de junio del 2022



Mg. Olímpida Ediberta HUARACA Ramos

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PERSPECTIVA DE GÉNERO

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Socialización y roles de género								
1.	El personal militar consideran, que las mujeres, por su propia naturaleza, están más pendientes de temas personales y del hogar, que por sus funciones militares	x		x		x		
2.	El personal militar creen, que los hombres militares, a diferencia de las mujeres, están menos calificados para atender la casa y los hijos	x		x		x		
3.	El personal militar consideran, que el hombre en la vida militar está más preparado para asumir más funciones que la mujer, dada su fortaleza física	x		x		x		
4.	El personal militar piensan, que en la vida militar, los hombres son mucho más severos que las mujeres, al momento de impartir disciplina	x		x		x		
5.	El personal militar considera, que existe rivalidad entre hombres y mujeres en los cargos y funciones militares desempeñadas en la Institución Militar donde labora	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: División sexual del trabajo								
6.	El personal militar consideran, que las desigualdades de género influye en el trabajo en la Institución Militar donde labora	x		x		x		
7.	El personal militar consideran, que debe ejercerse el ejercicio del trabajo desde un enfoque de igualdad sexual.	x		x		x		
8.	El personal militar consideran, que existen estrategias en las Instituciones Militares para eliminar la desigualdad sexual del trabajo	x		x		x		
9.	El personal militar consideran, que no hay desarrollo si no hay equidad e igualdad de género.	x		x		x		
10.	El personal militar consideran, que es factible construir relaciones de género asimétricas o igualitarias en la Institución Militar donde labora.	x		x		x		
11.	El personal militar consideran, que las mujeres militares, pueden aspirar asumir cargos y funciones importantes en la Institución Militar donde labora.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Existe suficiencia en la información brindada

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Olímpida Ediberta Huaraca Ramos DNI: 20982211

Especialidad del validador: Metodología de Investigación Científica.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Lugar y fecha: Lima, 03 de junio del 2022


 Mg. Olímpida Ediberta HUARACA Ramos

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interacción Social								
01	El personal militar, realiza actividades para fomentar un agradable clima laboral para mantener el compañerismo y la buena productividad en la Institución Militar donde laboran.	x		x		x		
02	El personal militar, sienten que en la Institución Militar donde labora se interesan por los problemas, tanto de trabajo como personales de los que ahí laboran.	x		x		x		
03	El personal militar, considera que su Institución Militar, forma hombres y mujeres profesionales y líderes en sus escuela y centros de instrucción?.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Identidad y Cohesión								
04	El personal militar, cumplen con la misión y visión de la Institución Militar donde labora	x		x		x		
05	El personal militar, realizan sus funciones con agrado en las Dependencias, Unidades y Bases donde son asignados por su Institución Militar.	x		x		x		
06	El personal militar, se sienten orgullos de la Institución Militar a la que pertenecen.	x		x		x		
07	El personal militar consideran que su Institución Militar es su segundo hogar.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Diferenciación								
08	El personal militar, considera que los valores y principios que le ha inculcado su Institución Militar, es una guía y un referente en su vida personal y profesional.	x		x		x		
09	El personal militar, creen que en su Institución Militar son formados de forma diferente a comparación de otras instituciones castrenses.	x		x		x		
10	El personal militar, se siente orgulloso de la mística, tradición, costumbres y cultura de su Institución Militar.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información brindada.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Córdova García Ulises DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación Científica _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

Lugar y fecha: Ate, 30 de mayo del 2022

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
 Dr. Ulises Córdova García
 SOBRE SU ESPECIALIDAD

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PERSPECTIVA DE GÉNERO

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Socialización y roles de género								
01	El personal militar consideran, que las mujeres, por su propia naturaleza, están más pendientes de temas personales y del hogar, que por sus funciones militares	x		x		x		
02	El personal militar creen, que los hombres militares, a diferencia de las mujeres, están menos calificados para atender la casa y los hijos	x		x		x		
03	El personal militar consideran, que el hombre en la vida militar está más preparado para asumir más funciones que la mujer, dada su fortaleza física	x		x		x		
04	El personal militar piensan, que en la vida militar, los hombres son mucho más severos que las mujeres, al momento de impartir disciplina	x		x		x		
05	El personal militar considera, que existe rivalidad entre hombres y mujeres en los cargos y funciones militares desempeñadas en la Institución Militar donde labora	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: División sexual del trabajo								
06	El personal militar consideran, que las desigualdades de género influye en el trabajo en la Institución Militar donde labora	x		x		x		
07	El personal militar consideran, que debe ejercerse el ejercicio del trabajo desde un enfoque de igualdad sexual.	x		x		x		
08	El personal militar consideran, que existen estrategias en las Instituciones Militares para eliminar la desigualdad sexual del trabajo	x		x		x		
09	El personal militar consideran, que no hay desarrollo si no hay equidad e igualdad de género.	x		x		x		
10	El personal militar consideran, que es factible construir relaciones de género asimétricas o igualitarias en la Institución Militar donde labora.	x		x		x		
11	El personal militar consideran, que las mujeres militares, pueden aspirar asumir cargos y funciones importantes en la Institución Militar donde labora.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información brindada.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Córdova García Ulises DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación Científica

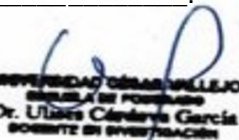
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

Lugar y fecha: Ate, 30 de mayo del 2022

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
 Dr. Ulises Córdova García
 ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interacción Social								
01	El personal militar, realiza actividades para fomentar un agradable clima laboral para mantener el compañerismo y la buena productividad en la Institución Militar donde laboran.	x		x		x		
02	El personal militar, sienten que en la Institución Militar donde labora se interesan por los problemas, tanto de trabajo como personales de los que ahí laboran.	x		x		x		
03	El personal militar, considera que su Institución Militar, forma hombres y mujeres profesionales y líderes en sus escuela y centros de instrucción?.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Identidad y Cohesión								
04	El personal militar, cumplen con la misión y visión de la Institución Militar donde labora	x		x		x		
05	El personal militar, realizan sus funciones con agrado en las Dependencias, Unidades y Bases donde son asignados por su Institución Militar.	x		x		x		
06	El personal militar, se sienten orgullos de la Institución Militar a la que pertenecen.	x		x		x		
07	El personal militar consideran que su Institución Militar es su segundo hogar.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Diferenciación								
08	El personal militar, considera que los valores y principios que le ha inculcado su Institución Militar, es una guía y un referente en su vida personal y profesional.	x		x		x		
09	El personal militar, creen que en su Institución Militar son formados de forma diferente a comparación de otras instituciones castrenses.	x		x		x		
10	El personal militar, se siente orgulloso de la mística, tradición, costumbres y cultura de su Institución Militar.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rodríguez Rojas Milagritos Leonor DNI: 21069112_____

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión Lugar y fecha: 03 de junio del 2022 específica del constructo.

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

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



 Dra. Milagritos L. Rodríguez Rojas
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
Firma del Experto Informante.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PERSPECTIVA DE GÉNERO

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Socialización y roles de género								
01	El personal militar consideran, que las mujeres, por su propia naturaleza, están más pendientes de temas personales y del hogar, que por sus funciones militares	x		x		x		
02	El personal militar creen, que los hombres militares, a diferencia de las mujeres, están menos calificados para atender la casa y los hijos	x		x		x		
03	El personal militar consideran, que el hombre en la vida militar está más preparado para asumir más funciones que la mujer, dada su fortaleza física	x		x		x		
04	El personal militar piensan, que en la vida militar, los hombres son mucho más severos que las mujeres, al momento de impartir disciplina	x		x		x		
05	El personal militar considera, que existe rivalidad entre hombres y mujeres en los cargos y funciones militares desempeñadas en la Institución Militar donde labora	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: División sexual del trabajo								
06	El personal militar consideran, que las desigualdades de género influye en el trabajo en la Institución Militar donde labora	x		x		x		
07	El personal militar consideran, que debe ejercerse el ejercicio del trabajo desde un enfoque de igualdad sexual.	x		x		x		
08	El personal militar consideran, que existen estrategias en las Instituciones Militares para eliminar la desigualdad sexual del trabajo	x		x		x		
09	El personal militar consideran, que no hay desarrollo si no hay equidad e igualdad de género.	x		x		x		
10	El personal militar consideran, que es factible construir relaciones de género asimétricas o igualitarias en la Institución Militar donde labora.	x		x		x		
11	El personal militar consideran, que las mujeres militares, pueden aspirar asumir cargos y funciones importantes en la Institución Militar donde labora.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rodríguez Rojas Milagritos Leonor DNI: 21069112_____

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión Lugar y fecha: 03 de junio del 2022 específica del constructo.

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

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


 Dra. Milagritos L. Rodríguez Rojas
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
 Firma del Experto Informante.

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



Visible: 14 de 14 variables

	D1_V1	D2_V1	D3_V1	V1	V2	D1_V2	D2_V2	N_D1_V1	N_D2_V1	N_D3_V1	N_V1	N_V2	N_D1_V2	N_D2_V2
1	12	14	11	37	39	17	22	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
2	11	14	10	35	38	19	19	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada
3	12	16	13	41	45	21	24	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
4	11	16	11	38	40	19	21	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada
5	9	12	9	30	38	18	20	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
6	11	16	11	38	41	19	22	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada
7	11	17	10	38	44	18	26	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada
8	10	16	12	38	29	9	20	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Inadecuada	Poco Adecuada
9	11	15	14	40	41	18	23	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
10	6	4	5	15	43	20	23	Inadecuada	Inadecuada	Inadecuada	Inadecuada	Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada
11	13	14	10	37	39	16	23	Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
12	10	17	10	37	51	23	28	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
13	11	17	9	37	50	23	27	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
14	11	14	12	37	52	24	28	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
15	9	15	11	35	51	22	29	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
16	13	15	12	40	52	25	27	Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
17	12	14	12	38	51	23	28	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
18	11	18	13	42	51	24	27	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
19	12	17	11	40	49	23	26	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
20	11	17	13	41	51	24	27	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
21	12	16	13	41	51	23	28	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
22	13	17	12	42	51	23	28	Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
23	10	16	14	40	51	25	26	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada

DATA_JULE.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1_V1	Numérico	8	0	Interacción Social	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D2_V1	Numérico	8	0	Identidad y Cohesión	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D3_V1	Numérico	8	0	Diferenciación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	V1	Numérico	8	0	Cultura Institucional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	V2	Numérico	8	0	Perspectiva de Género	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	D1_V2	Numérico	8	0	Socialización y roles de género	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	D2_V2	Numérico	8	0	División Sexual del Trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	N_D1_V1	Numérico	8	0	Interacción Social	{1, Inadecua...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
9	N_D2_V1	Numérico	8	0	Identidad y Cohesión	{1, Inadecua...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
10	N_D3_V1	Numérico	8	0	Diferenciación	{1, Inadecua...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
11	N_V1	Numérico	8	0	Cultura Institucional	{1, Inadecua...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
12	N_V2	Numérico	8	0	Perspectiva de de Género	{1, Inadecua...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
13	N_D1_V2	Numérico	8	0	Socialización y roles de género	{1, Inadecua...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
14	N_D2_V2	Numérico	8	0	División Sexual del Trabajo	{1, Inadecua...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
...											

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

DATA_JULI.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliar

	V2	D2_V2	N_D1_V1	N_D2_V1	N_D3_V1	N_D4_V1
1	17	22	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
2	19	19	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
3	21	24	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
4	19	21	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada
5	18	20	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
6	19	22	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada
7	18	26	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada
8	9	20	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada
9	18	23	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada
10	20	23	Inadecuada	Inadecuada	Inadecuada	Inadecuada
11	16	23	Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
12	23	28	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
13	23	27	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
14	24	28	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
15	22	29	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada
16	25	27	Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada
17	23	28	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada
18	24	27	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
19	23	26	Poco Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada
20	24	27	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
21	23	28	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada
22	23	28	Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	Adecuada
23	25	26	Poco Adecuada	Adecuada	Adecuada	Adecuada

Vista de datos Vista de variables

Correlaciones bivariadas

Variables:

- Interacción Social [D1_V1]
- Identidad y Cohesión [D2_V1]
- Diferenciación [D3_V1]
- Socialización y roles de género [D1_V2]
- División Sexual del Trabajo [D2_V2]
- Interacción Social [N_D1_V1]
- Identidad y Cohesión [N_D2_V1]
- Diferenciación [N_D3_V1]
- Cultura Institucional [N_V1]
- Perspectiva de Género [N_V2]
- Socialización y roles de género [N_D1_V2]
- División Sexual del Trabajo [N_D2_V2]

Coeficientes de correlación

Pearson Tau-b de Kendall Spearman

Prueba de significación

Bilateral Unilateral

Señalar las correlaciones significativas

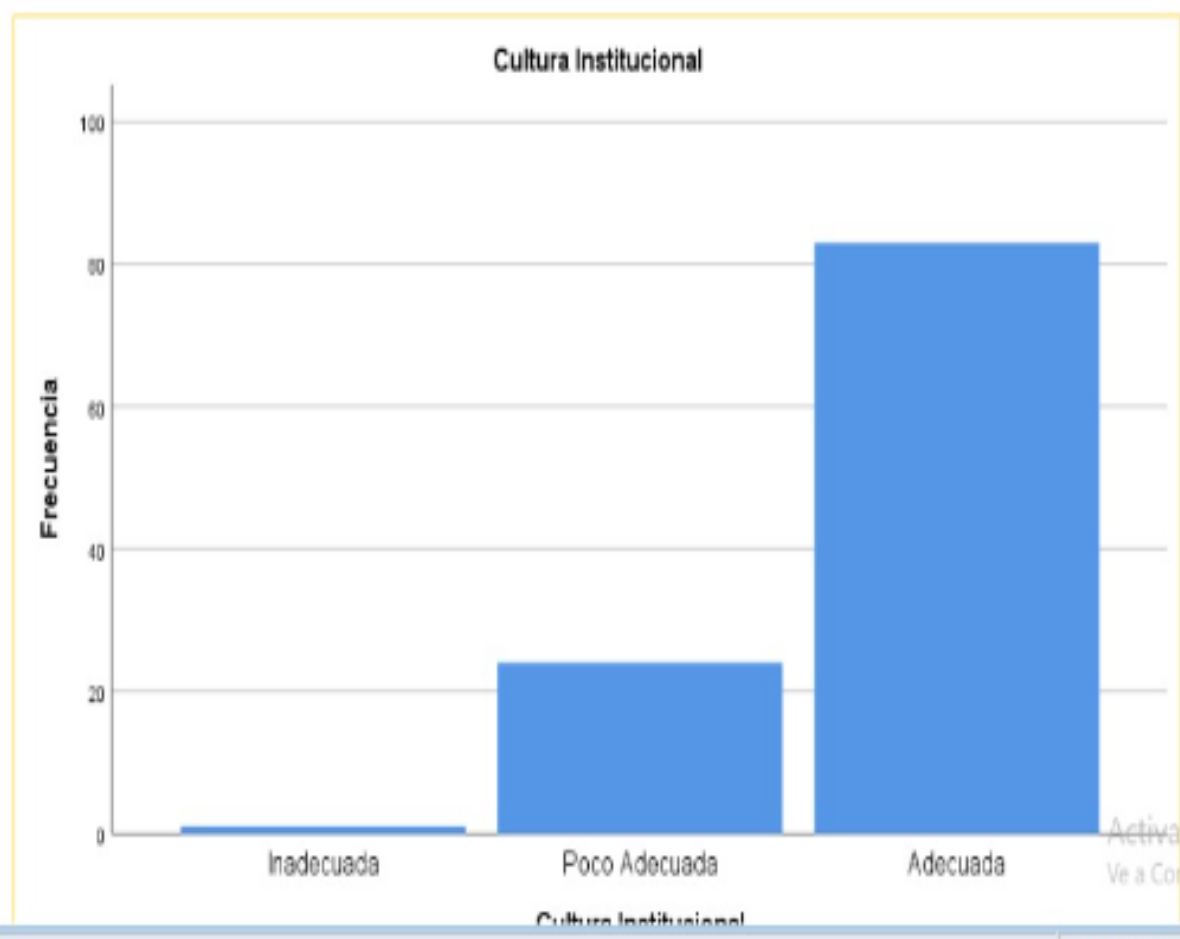
Activar Windows

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

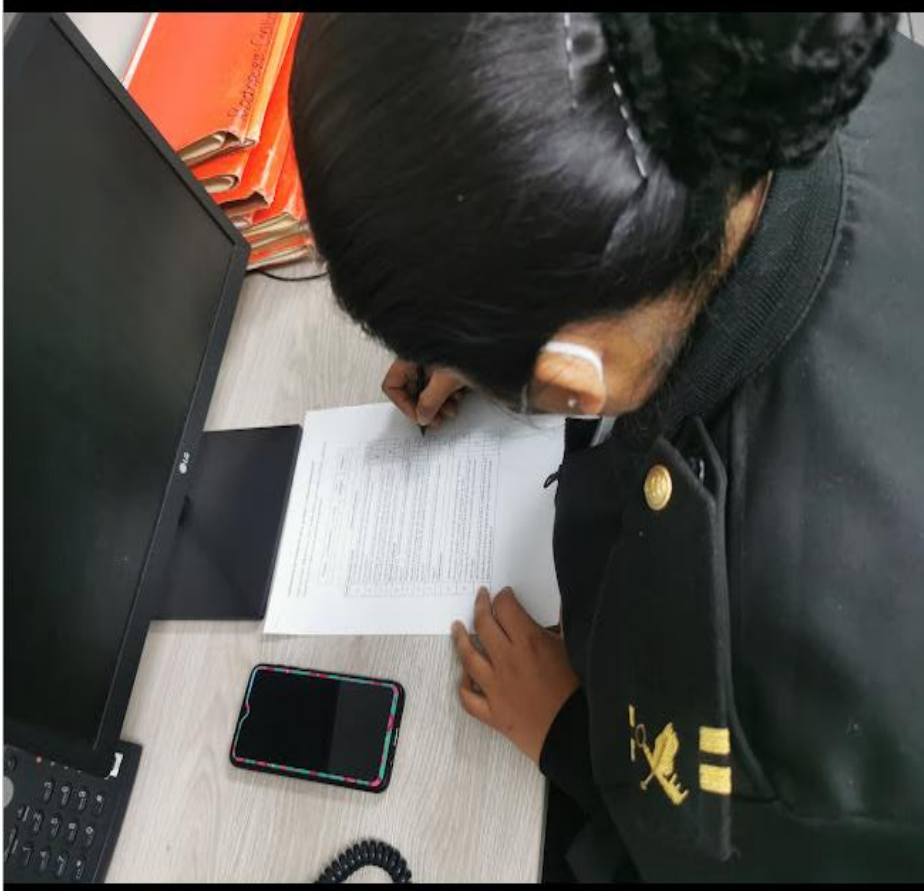
- Resultado
 - Registro
 - Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Cultura Institucion
 - Gráfico de barras

Cultura Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inadecuada	1	,9	,9	,9
Poco Adecuada	24	22,2	22,2	23,1
Adecuada	83	76,9	76,9	100,0
Total	108	100,0	100,0	



Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 24 de junio de 2022
Carta P. 0509-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

DR.
C. DE N. CAVERO DE LOS RIOS JORGE EDUARDO
SUB DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR DE LA MARINA
DIRECCIÓN DE BIENESTAR DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a REYES HUARACA, JULE EDITH; identificada con DNI N° 20998713 y con código de matrícula N° 7002363758; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

CULTURA INSTITUCIONAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN MILITAR, LIMA 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador REYES HUARACA, JULE EDITH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

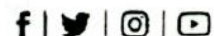


[Handwritten Signature]
Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

27 JUN. 2022

MINISTERIO DE DEFENSA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ SUB - DIRECCIÓN DE BIENESTAR DE LA MARINA	
RECIBIDO	
FECHA:	27 JUN 2022
HORA:	13:02
GRADO/NOMBRE:	00947994

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

SOLICITO PERMISO PARA APLICAR
CUESTIONARIO AL PERSONAL CON
FINES ACADÉMICOS

C. DE N. CAVERO DE LOS RIOS JORGE EDUARDO
SUB DIRECTOR DE BIENESTAR DE LA MARINA

Yo JULE EDITH REYES HUARACA con grado T2. Sad., en situación de actividad, identificado con DNI N° 20998713, CIP N° 0095920, y prestando servicios en FOVIMAR, ante Ud. con el debido respeto me presento y solicito autorización para aplicar DOS (2) cuestionarios al personal de este Fondo de Vivienda, las cuales serán anónimos. Con la finalidad única y exclusiva de uso académico, que servirá para la elaboración de mi Tesis, cuyo título es "CULTURA INSTITUCIONAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UNA INSITUCIÓN MILITAR, LIMA 2022."

Agradeciendo su gentil atención.

San Miguel, **27 JUN. 2022**


T2. SAD. JULE EDITH REYES HUARACA
CIP: 00950920
DNI: 20998713

27 JUN. 2022

MINISTERIO DE DEFENSA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ SUB - DIRECCIÓN DE BIENESTAR DE LA MARINA	
RECIBIDO	
FECHA:	27 de Jun. 2022
HORA:	17:02
CARGO / NOMBRE:	T2. SAD. JULE EDITH REYES HUARACA DNI: 20998713

San Miguel, 27 de Jun. 2022
0095920

DIRECTOR EJECUTIVO DEL FONDO DE VIVIENDA DE LA MARINA

Yo JULE EDITH REYES HUARACA con grado T2. Sad., en situación de actividad, identificado con DNI N° 20998713, CIP N° 0095920, y prestando servicios en FOVIMAR, ante Ud. con el debido respeto me presento y solicito autorización para aplicar DOS (2) cuestionarios al personal de este Fondo de Vivienda, las cuales serán anónimos. Con la finalidad única y exclusiva de uso académico, que servirá para la elaboración de mi Tesis, cuyo título es "CULTURA INSTITUCIONAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN MILITAR, LIMA 2022."

Agradeciendo su gentil atención.

POR LO EXPUESTO:

A Ud. solicito acceder a mi petición por ser de justicia.

San Miguel, 27 JUN. 2022


T2. SAD. JULE EDITH REYES HUARACA
CIP: 00950920
DNI: 20998713

27

MINISTERIO DE DEFENSA MARINA DE GUERRA DEL PERU FONDO DE VIVIENDA DE LA MARINA	
RECIBIDO	
FECHA:	27 JUN 2022
GRADO/APE. NOM.:	T2. SAD. JULE EDITH REYES HUARACA
	06880575

Técnico Superior 2° Sad.
ARIEL URBINA Vega



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 24 de junio de 2022
Carta P. 0508-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

DR.
ANDRES EVERETT WESTRES
DIRECTOR
FONDO DE VIVIENDA DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a REYES HUARACA, JULE EDITH; identificada con DNI N° 20998713 y con código de matrícula N° 7002363758; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

CULTURA INSTITUCIONAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN MILITAR, LIMA 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador REYES HUARACA, JULE EDITH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



[Handwritten signature]

Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

MINISTERIO DE DEFENSA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ FONDO DE VIVIENDA DE LA MARINA	
RECIBIDO	
27 JUN 2022	Supervisor 2° Sd.
HORA:	Javier URBINA Vega
GRADO/APE. NOM.:	04880575

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CULTURA INSTITUCIONAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN MILITAR, LIMA 2022", cuyo autor es REYES HUARACA JULE EDITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID 0000-0002-8873-1785	Firmado digitalmente por: MLRODRIGUEZR1 el 09-08-2022 19:45:31

Código documento Trilce: TRI - 0406494