



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencias de validez y confiabilidad de un instrumento para
medir la Cultura Institucional de Género en una empresa
privada Lima, Perú 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Begglo Arrarte, Chiara (ORCID: 0000-0003-0444-4410)

ASESORA:

Mg. Ledesma Luzuriaga, Lizbeth Yvonne (ORCID: 0000-0003-3158-6473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

CALLAO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Mica, que entiendas que todo esfuerzo tiene su recompensa, y tú hijita, todo lo conseguirás porque eres más que capaz.

A mi madre, porque todo lo bueno que puedo lograr es gracias a ti.

A mi padre, por tu amor y sabiduría a lo largo de mi vida.

A mi mamá Teresa y a toda mi familia, por estar siempre presente cuando más los necesito.

A Andy, por tu constante apoyo y confianza en que lograré mis metas.

A Bryan, por apoyarme y ser mi soporte en momentos de debilidad, por ser mi compañero y estar a mi lado en todo momento.

A mis mejores amigas, quienes han hecho de esta etapa universitaria, la mejor.

Por una sociedad que se rija en equidad e igualdad de oportunidades y derechos.

Agradecimiento

A mi asesora Lizbeth Ledesma, por su enseñanza y apoyo a largo de esta investigación.

A las empresas colaboradoras por su disponibilidad desinteresada.

A los jueces expertos, gracias por su tiempo y gran aporte a la investigación.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|-------------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de gráficos y figuras | vii |
| Índice de abreviaturas | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| II. MARCO TEÓRICO | 13 |
| III. MÉTODO | 23 |
| 3.1 Diseño y tipo de investigación | 23 |
| 3.2 Operacionalización de variable | 23 |
| 3.3 Población y muestra | 24 |
| 3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos | 25 |
| 3.5 Procedimientos | 26 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 26 |
| 3.7 Aspectos éticos | 27 |
| IV. RESULTADOS | 29 |
| V. DISCUSIÓN | 41 |
| VI. CONCLUSIONES | 45 |
| VII. RECOMENDACIONES | 46 |
| REFERENCIAS | 47 |
| ANEXOS | |
| ✓ Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autora) | |

- ✓ Anexo 2: Declaratoria de autenticidad (asesora)
- ✓ Anexo 3: Variable y operacionalización
- ✓ Anexo 4: Instrumento de recolección de datos
- ✓ Anexo 5. Permiso de autoras del instrumento
- ✓ Anexo 6. Consentimiento informado prueba piloto
- ✓ Anexo 7. Consentimiento informado muestra
- ✓ Anexo 8. Validación de instrumento a través de juicio de expertos
- ✓ Anexo 9. Confiabilidad prueba piloto
- ✓ Anexo 10. Datos sociodemográficos muestra
- ✓ Anexo 11. Gráfico de Sedimentación
- ✓ Anexo 12. Gráfico Cuantil-Cuantil normal

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|-------------|
| Tabla 1: Validez de contenido por criterio de jueces, según el coeficiente V de Aiken | 29 |
| Tabla 2: Prueba de KMO y Bartlett | 30 |
| Tabla 3: Análisis factorial exploratorio del cuestionario para medir la cultura institucional de género | 31 |
| Tabla 4: Matriz de componentes rotados | 33 |
| Tabla 5. Matriz de componentes rotados con propuesta de 3 factores. | 34 |
| Tabla 6. Varianza explicada | 35 |
| Tabla 7. Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario para medir la cultura institucional de género por método de consistencia interna | 36 |
| Tabla 8. Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach de las cuatro dimensiones, según propuesta original, por método de consistencia interna. | 37 |
| Tabla 9. Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach, del segundo modelo con la propuesta de tres factores, por método de consistencia interna. | 38 |
| Tabla 10. Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov del cuestionario para medir la cultura institucional de género y sus cuatro dimensiones | 39 |
| Tabla 11. Percentiles del cuestionario para medir la cultura institucional de género y sus cuatro dimensiones. | 40 |

Índice de figuras

Figura 1: Gráfico de Sedimentación

Figura 2: Gráfico Cuantil-Cuantil normal del Instrumento

Figura 3: Gráfico Cuantil-Cuantil normal de Dimensión 1

Figura 4: Gráfico Cuantil-Cuantil normal de Dimensión 2

Figura 5: Gráfico Cuantil-Cuantil normal de Dimensión 3

Figura 6: Gráfico Cuantil-Cuantil normal de Dimensión 4

Índice de abreviaturas

AFE: Análisis Factorial Exploratorio

APA: American Psychological Association

CAIG: Cuestionario de Actitudes hacia la Igualdad de Género

DE: Desviación estándar

ERA: American Educational Research Association

IDG: Índice de Desigualdad de Género

ILO: International Labour Organization

INMUJERES: Instituto Nacional de Mujeres

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

KMO: Kaiser-Meyer y Olkin

M: Media

NCME: American Psychological Association y National Council on Measurement in Education

Rit: Correlación ítem test

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local

.h2: Comunalidades

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como propósito hallar evidencias de validez y confiabilidad en el cuestionario para medir la cultura institucional de género en trabajadores de una empresa privada en Lima, el tipo de investigación es aplicada, mientras que el diseño es instrumental, no experimental y transversal; se analizó una muestra censal de 216 trabajadores pertenecientes a la misma empresa privada, de ambos sexos y con edades que oscilan entre los 20 y 50 años. Se sometió el instrumento a juicio de expertos obteniendo puntuaciones entre 0.8 y 1 en su totalidad, lo que indica validez del instrumento, también se realizó el análisis de cada ítem del cuestionario, obteniendo puntuaciones mayores a 0,3 lo que denota que todos los ítems miden la variable óptimamente, así también, se realizó el análisis factorial exploratorio con cuatro factores, los cuales explican el 75,3% de la varianza total; además, se obtuvo una alta confiabilidad por el método de consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,931. Por último, se establecieron los baremos percentilares para el cuestionario en su totalidad y sus dimensiones. Se llegó a la conclusión que el instrumento es válido y confiable para su aplicación dentro de la población establecida.

Palabras clave: Cultura institucional de género, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

The purpose of this research was to find evidence of validity and reliability in the questionnaire to measure the institutional culture of gender in workers of a private company in Lima, the type of research is applied, while the design is instrumental, not experimental and transversal; A census sample of 216 workers belonging to the same private company, of both sexes and with ages ranging between 20 and 50 years, was analyzed. The instrument was submitted to the judgment of experts, obtaining scores between 0.8 and 1 in its entirety, which indicates the validity of the instrument, an analysis of each item of the questionnaire was also carried out, obtaining scores greater than 0.3, which denotes that all items they measure the variable optimally, thus also, the exploratory factor analysis was performed with four factors, which explain 75.3% of the total variance; Furthermore, a high reliability was obtained by the internal consistency method, with a Cronbach's Alpha of 0.931. Finally, the percentile scales were established for the questionnaire as a whole and its dimensions. It was concluded that the instrument is valid and reliable for its application within the established population.

Keywords: Institutional culture of gender, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

En la realidad problemática, se expuso la investigación de La Organización Internacional del Trabajo (2019), la cual, mediante su “informe técnico sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres de América Latina”, reconoce la problemática que surge al establecer dimensiones a la brecha salarial, por lo que los resultados son cambiantes dependiendo del método utilizado. Aun así, todas las fuentes son consistentes en puntuar la brecha salarial entre hombres y mujeres. En América Latina, la brecha salarial se ha reducido mensualmente entre un 20% y 15% entre los años 2005 y 2015. Esta reducción se identifica en las subregiones del continente, aunque en diferente porcentaje. La reducción más notable, se identifica en Centroamérica y México, con 6 puntos porcentuales, a la cual le sigue Cono Sur con 5,8 y los países andinos con 4,5.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) refiere que en el Perú, el mercado laboral femenino ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, este progreso no se ha traducido en la igualdad de oportunidades de empleo o de ingresos. Varones y mujeres laboran en áreas muy diferentes, lo cual casi no ha tenido modificación alguna a través del tiempo. Las mujeres tienen probabilidades más altas a laborar en trabajos de baja producción. Los trabajos en sectores de baja productividad tienen como características la precariedad, inestabilidad y mala remuneración; en adición a eso, la gran mayoría incluye la falta de beneficios legales sociales que conlleva una labor asalariada. Los quehaceres domésticos no son los únicos que cuentan como una labor sin paga, y sin reconocimiento como trabajo como tal, sino también, el 16,2% de mujeres trabajan en negocios familiares sin obtener una paga, esto significa que, pertenecen a la población que está dentro del grupo económicamente ocupado, pero que no reciben ningún tipo de salario. El 39,5% de las mujeres trabajadoras son asalariadas, mientras el 52,3%, son hombres; asimismo, las mujeres que pertenecen a rangos superiores pertenecen al 2,4%, mientras que los varones al 5,2%.

Aunque desde el año 2017 se pone en vigencia el cumplimiento de la Ley N° 30709, la cual prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres, a través del planteamiento de categorías y pagos que cumplan el principio de igual

salario por igual laburo. (Congreso de la República, 2018). Las mujeres todavía están marginadas en cuanto a sus ingresos salariales. Hasta el año 2018, las mujeres ganan el 29,2% menos que los hombres; a pesar de que en la actualidad las jóvenes peruanas están más preparadas que sus pares varones: mujeres trabajadoras que llegaron al nivel primaria, representan el 30,1% mientras que los varones el 21,9%, así también, las mujeres con estudios superiores que laboran, pertenecen al 15,7%, mientras que los hombres al 13,9%; (INEI, 2018)

En nuestro país, el Índice de Desigualdad de Género para el año 2018 es 0,3857. Entiéndase IDG, como la interpretación de una pérdida de la combinación de los logros de salud reproductiva, empoderamiento y participación en la fuerza laboral debido a las desigualdades de género. (INEI, 2018)

Por lo anteriormente expuesto, es necesario poder contar con un instrumento psicométrico validado en nuestro país que mida la cultura institucional de género, las desigualdades y las características de las brechas de género en el ámbito organizacional.

La cultura organizacional de género se orienta fundamentalmente al estudio de la equidad de oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral al interior de una empresa, teniendo en cuenta los niveles de ingresos, capacitaciones, incentivos entre otros, en este sentido se hace necesario contar con un instrumento de recolección de información debidamente validado en nuestro medio toda vez que no se registran instrumentos nacionales que evalúen la cultura institucional de género debidamente validados. Entonces, se planteó la interrogante: ¿Cuáles son las evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de cultura institucional de género de una empresa privada, Lima 2020?

En la justificación de tipo teórica se planteó que, al validar el instrumento propuesto, se aportará a distintas organizaciones tanto empresariales como institucionales públicas o privadas, a obtener mayor conocimiento acerca de la cultura institucional de género y las desigualdades que se puedan identificar. En la de tipo práctica, se establece que, una vez el instrumento sea validado será apto para su uso en futuras investigaciones que midan tanto el constructo propuesto como diferentes tipos de problemáticas, tales como, sexismo, desigualdad salarial, acoso laboral, entre otras. Así también, sentará las bases

para las intervenciones en los ámbitos organizacionales e institucionales, y aportará a los estudios psicométricos y sociales de psicología en nuestro país. Por último, en la justificación de tipo metodológica, se llegó a la conclusión que, debido a la escases de Instrumentos validados en nuestro país que midan la cultura institucional de género, es necesario realizar la presente investigación para obtener resultados confiables que den al instrumento validez y confiabilidad, y así, las propiedades del mismo estén mejor clasificadas en nuestro país.

Como objetivo general de la presente investigación se establece: Obtener evidencias de validez y confiabilidad del instrumento sobre cultura institucional de género en una población de una empresa privada ubicada en Lima, Perú. Con respecto a los objetivos específicos se plantean los siguientes:

- a) Obtener la validez de contenido mediante criterio de jueces.
- b) Obtener la validez por estructura interna con el análisis factorial exploratorio
- c) Identificar índices de confiabilidad por el coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento en su totalidad como de sus dimensiones mediante el método de consistencia interna
- d) Establecimiento de baremos percentiles.

II. MARCO TEÓRICO

Por otro lado en los trabajos previos a nivel nacional, no se encontraron investigaciones del mismo constructo propuesto en esta investigación, por lo que se muestran investigaciones de constructos parecidos o derivados:

Ramos (2019), en la tesis *“Propiedades psicométricas de una escala de actitudes hacia los roles de género en docentes de la UGEL Piura”*, tuvo como objetivo validar a través de su investigación descriptiva y transversal con diseño psicométrico, la escala de actitudes hacia los roles de género, aplicada a una muestra de 264 profesores de distintos colegios. Concluyendo con el establecimiento de baremos generales y propiedades psicométricas óptimas en la población de maestros piuranos. (pp. 44, 68)

Pérez (2016), en su tesis de tipo descriptiva y transversal, con diseño psicométrico, *“Construcción y propiedades psicométricas de la escala de sexismo general en estudiantes universitarios de Trujillo”*, tuvo como objetivo

crear y evidenciar las propiedades psicométricas de la escala de sexismo general en una muestra de 954 estudiantes de una universidad. En conclusión, se consiguió identificar 6 factores en concordancia a la teoría, lo cual explica el 51.1% de la varianza. Una vez obtenidos los resultados, se redujeron los 90 ítems a 36 y así se plantearon los baremos generales. (pp. 26, 35, 59)

Cavero (2019), en su tesis *“Adaptación y validación del cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG) en estudiantes universitarios”*, en su investigación de tipo descriptiva y transversal, con diseño psicométrico, tuvo como objetivo adaptar y validar el cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros en una muestra de 354 estudiantes de una universidad privada. En conclusión, se obtuvo una confiabilidad alta ($\alpha = 0.897$) y una validez de contenido óptima ($V = 0.92$). También se obtuvo una saturación de los ítems diferente al estudio original por lo que el cuestionario no consiguió una validez factorial para la muestra de esta investigación. (pp. 54, 64).

Así mismo, se muestran antecedentes a nivel internacional, siendo el primero la única validación previa al instrumento en mención en esta investigación.

Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) en su investigación *“Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México”*, de tipo descriptiva y transversal, con diseño psicométrico, tienen como objetivo estudiar los resultados estadísticos de la aplicación del instrumento sobre cultura institucional de género en una muestra de 1,144 personas de diferentes sectores laborales en el noroeste de México. Los resultados obtenidos gracias al AFE, son el establecimiento de cuatro componentes: procesos administrativos, equidad laboral, autoritarismo y por último, prestaciones y clima laboral, los cuales sustentaron el 40.90% de la varianza. Lo cual establece que el instrumento es válido y confiable. (pp. 83, 91, 94)

Saldívar, et al (2015), en su investigación *“Roles de género y diversidad: Validación de una escala en varios contextos culturales”*, en su investigación de tipo descriptiva y transversal, con diseño psicométrico; presentaron como objetivos estudiar los resultados de una escala de roles de género en diferentes lugares de México, aplicándola en una muestra de 1,624 personas. Obtuvieron

como resultado estadístico, la agrupación de tres factores, y el 51% de la varianza explicada, así también, una consistencia válida con el Alfa de Cronbach con 0.89 como puntaje. Así también, como resultado de la aplicación refiriéndose a las actitudes, se pudo detectar la influencia de las diferentes culturas en las percepciones de los roles de género, aun así, se pudo identificar un factor consistente, tal como la “ausencia de expresividad emocional masculina”. En la discusión de los resultados, se utiliza como guía teorías, y se conduce a sugerir diferentes opciones para aplicarlas en la educación y así lograr una mayor equidad de género en futuras generaciones. (pp. 2124, 2133, 2134, 2135, 2142).

En las teorías relacionadas al tema, se presentan los siguientes antecedentes históricos con el fin de comprender mejor la necesidad de establecer un nuevo concepto como es la cultura institucional de género:

Desde la primera transformación radical del ser humano de pasar de ser nómada a tener una economía productora y la emersión de la sociedad patriarcal, a las féminas se les consignaba la labor de tener hijos y criarlos, de dedicarse a la vida doméstica y a cuidar a los heridos de guerra. (Macías y Cedeño, 2014).

Describiendo el establecimiento de la ideología de la mujer en la época colonial, se destaca que la mujer era inferior y dependiente de los hombres, la cual debía tener como valores característicos el ser obediente, sumisa, débil físicamente y dedicada a su rol de esposa y madre; al contrario del varón de la época, el cual debía ser fuerte, competente, trabajador y ser el sustento de la familia. Esta era la matriz familiar de la época colonial, una matriz patriarcal establecida por la iglesia católica. Estableciendo así la subordinación femenina a los miembros masculinos de su propia familia, y luego, al esposo y los miembros de su familia política. (Londoño, 2010)

El siglo XX llega con los cambios radicales que exigían en las luchas de las diferentes áreas sociales, pidiendo el reconocimiento de derechos que, en ese momento, eran desconocidos por los estados. Muchas conciencias fueron despertadas gracias a la rebelión femenina, la cual exigía su derecho a votar, aunque en su camino de levantamiento social, se perdieron algunas vidas. Una de estas, fue la trágica muerte de Emile Davidson, quien en su intento de llamar la atención del rey Jorge V para que se le diera el derecho a la mujer inglesa de

sufragar, fue atropellada en la carrera de Ascot en 1910, por el caballo del rey. En el año 1912, bajo el liderazgo de Emmeline Pankhursts, y la pareja de esposos Lawrence, quienes tenían en su propiedad y dirección, la revista "Votes for women", la cual estaba a favor y en apoyo de la lucha por el derecho a la votación femenina, fueron encarcelados durante nueve meses, por el supuesto delito de "confabulación y excitación de la destrucción de propiedades". Aunque las sufragistas fueron burladas y ridiculizadas, lograron ejercer presión a las autoridades a hacer caso a sus peticiones, Así fue como en el año 1918 la líder Pankhurst y sus compañeras sufragistas, lograron que se les concediera el derecho a votar, aunque con previos requisitos que a los hombres no les fueron aplicados, entre los cuales se destacan: Ser mayor de 30 años, tener esposo, y tener algún título de propiedad o estudio. Es en el año 1928, en el que se retiran estos requisitos y se les permite votar libremente. (Vos, 2002)

En los conceptos de género y cultura, se refiere a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2014), la cual por intermedio de la publicación del libro *"Igualdad de Género: Patrimonio y Creatividad"*, establecen que el género se comprende como un conjunto de adaptaciones culturales y sociales determinado por las relaciones de poder y los roles planteados como femeninos y masculinos de acuerdo a la conducta ejercida. Entender esto de forma cultural, es necesaria para comprender la identidad de género de los seres humanos y sus ámbitos sociales, ya que la comprensión de la identidad varía de acuerdo a las diferentes comunidades, más allá de solo centrarse en hombre-mujer, sino también las desigualdades y las discriminaciones que se esparcen a diferentes áreas sociales, tales como pobreza, religión, discapacidades, oportunidades laborales, entre otros.

Así también, Martín (2006), explica la predisposición existente a identificar género con mujeres, esto significa que, creer que cualquier estudio sobre género, se basará y centrará solo en las mujeres, proponiéndolas como las típicas víctimas del patriarcado, a esto se suma el hecho de confundir comúnmente el género con sexo y así comprenderlo como un concepto dicotómico.

Según Mead (1935) en su investigación a la antropología cultural, llega a la conclusión de que no hay ninguna cultura en la que la percepción de género sea

la misma, aunque de igual manera se ha conformado una idea constante de la superioridad masculina en la gran mayoría, planteando como realidad que cualquier actividad que hagan los varones, será vista como una actividad de gran valor.

Así mismo, se define la cultura institucional de género, el cual es el constructo en medición en la prueba a validar en nuestro país, según El Instituto Nacional de las Mujeres de México (2002) la cultura institucional es un sistema que comprende los significados que son establecidos por las interrelaciones comunes que se dan dentro de normas explícitas e implícitas, las cuales tienen como característica el uso de la autoridad, aun así, es necesario aclarar que no solo se refiere a un punto de vista propio, sino también objetivo. Además, se establecen diferentes sistemas estructurados por procedimientos, áreas, ambientes, creencias y conductas grupales e individuales. Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) incorporan a este concepto el criterio de género, refiriéndose a los niveles de igualdad y equidad entre varones y féminas en cualquier actividad y labor.

De igual manera, se identifican las razones por las que sucede la desigualdad de género dentro de una organización, estudiando dos puntos de vista diferentes. Barnett (2004) propone las causas de origen personal, como el temor a tener éxito, autoestima baja, o escasa motivación de las mujeres a trabajar. No obstante, Barberá, Estellés y Dema (2009) establecen que tales causas no son obstáculos reales para la superación profesional de las mujeres. Agut y Martín (2007) demuestran mediante su investigación el segundo punto de vista, el cual explica como causante de la desigualdad de género en las empresas a factores de contexto perteneciente a una cultura institucional con predominancia sexista.

Barberá y Martínez (2004) plantean la disgregación laboral por género, como un fenómeno reconocido en todos los países desarrollados económicamente e indiscriminado de las condiciones de la religión, la cultura y la sociedad. Si bien se reconoce los cambios, la evolución socioeconómica ocurrida en los últimos años y la integración de las mujeres en la educación superior y el ámbito laboral, todo este progreso no ha sido de forma igualitaria en todas las áreas laborales, las mujeres aún están centrándose en carreras estereotipadas como femeninas,

las cuales suelen tener baja remuneración económica, mientras que los hombres se centran en carreras “masculinas”, las cuales tienen mejor remuneración salarial.

Carrasco (2004) Establece tres clases de impedimentos en las empresas, las cuales dificultan la igualdad en oportunidades laborales en las mujeres a comparación de los hombres: En primer lugar, define los impedimentos visibles, tales como la ausencia de soporte en el tema del cuidado infantil, la falta de guías para el papel laboral de la mujer, el sexismo y acoso sexual; en segundo lugar, los impedimentos invisibles, tales como la aprensión, estereotipos y comportamientos establecidos en las empresas por los hombres; finalmente el efecto psicológico de las empresas y organizaciones laborales en la mujer y su autoestima.

Tal como se indica en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en el año 1995, la falta de igualdad y autonomía, se dan en consecuencia de la injusticia, la paupérrima distribución del poder, los recursos, los ingresos salariales y la falta de conocimiento de las mujeres hacia los derechos que tienen a intervenir en la toma de decisiones. Debido a la creciente preocupación por la igualdad de género, se procede a analizar la actual situación de las mujeres, en forma relativa a los hombres mediante la creación de un Índice de Desigualdad de Género, el cual está compuesto por diferentes dimensiones en un índice sintético calculando la pérdida de avances y logros debidos a la desigualdad de género, este índice es una metodología creada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (INEI, 2018).

En las dimensiones de la cultura institucional de género, se identifican las siguientes:

Procesos administrativos: Ezeugbor (s.f.) define el proceso administrativo como el método que utiliza un administrador para controlar y dirigir las tareas o actividades de los trabajadores con el objetivo de conseguir el propósito de la organización. Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) identifican esta definición en la cultura institucional de género como los programas institucionales para la prevención y atención del acoso sexual, la intimidación y

el abuso; así también los ingresos salariales, los cursos de preparación y los métodos aplicados a la accesibilidad de puestos mayores o directivos.

Equidad laboral: International Labour Organization (1958) en el convenio sobre la discriminación, define la equidad laboral, como la igualdad de oportunidades laborales, sin discriminar o excluir a ningún trabajador por su etnia, género, religión, opinión política, nacionalidad o posición social, incluyendo la demostración de preferencias debido a estas características. Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) aplican este concepto dentro de la cultura institucional de género a la igualdad de remuneración salarial, comunicación libre de sexismo, el reconocimiento y el respeto de mujeres en puestos de altos mandos, la inclusión de las mujeres en la representación de la empresa y en las sesiones de capacitación.

Prestaciones y clima laboral: Los factores que incluye el clima laboral influyen en el proceso de desarrollo del trabajador, esto quiere decir que pueden ser alentados, desalentados o desmotivados al aprendizaje laboral (Tracey, Tannenbaum y Kavanagh, 1995). Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) identifican los tipos de comunicación, tanto formal como informal, y los convenios entre la vida laboral y familiar, como características influyentes del clima laboral.

Autoritarismo: Tradicionalmente, se investiga el autoritarismo dentro de un ámbito principalmente social. Roets (2015) investiga la forma en que las personas se relacionan con sus líderes dentro de una organización, identificando diferentes tipos de manifestación del autoritarismo, en las que el empleado está bajo una presión de mando y/o abuso, estas manifestaciones, van desde el tipo de trato, los prejuicios, dominancia, agresión, sumisión, etc. Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016), destacan las siguientes manifestaciones como características del autoritarismo: Maltrato por condición de género, intimidación, y sexismo. También incluyen la falta de apoyo en situaciones de permisos para atender problemas familiares o personales.

Para una mejor comprensión de la presente investigación, se mencionan algunos conceptos psicométricos, empezando por la psicometría en sí, la cual Cliff (1973, como se citó en Martínez, et al. 2006) la define como una disciplina que tiene como objetivo investigar y crear modelos que puedan codificar fenómenos o acontecimientos de forma cuantitativa.

Así también, se define la escala tipo Likert, la cual se plantea en ítems agrupados, los cuales son redactados en forma de afirmación, con el fin de que los participantes respondan eligiendo una de las cinco alternativas o categorías de la escala; cabe mencionar que a cada alternativa se le asigna un valor cuantitativo, lo cual permite obtener una puntuación total, sumando los valores elegidos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Dentro de las características del análisis del instrumento, se menciona la confiabilidad, la cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), representa el grado en el que un instrumento obtiene resultados continuos, estables y congruentes. Los procedimientos que más se utilizan para obtener el coeficiente que determine la confiabilidad de un instrumento son:

Medida de estabilidad (Test-retest): Para la aplicación de éste método se debe tener en cuenta el constructo a medir, el cual debe ser estable y no dejar pasar mucho tiempo entre aplicación, ya que se debe mantener el criterio de las edades. Este proceso se basa en una doble aplicación del mismo instrumento, a la misma población, pero en momentos o circunstancias diferentes.

Método de formas alternativas o paralelas: Se procede aplicando dos instrumentos que midan el mismo constructo, y a su vez, que sean muy parecidas en cuanto a versiones, contenido y puntuación; así se pueden correlacionar ambos puntajes.

Método de mitades partidas (split-halves): Es de tipo transversal, e incluye el método de división por mitades de Spearman-Brown, el Coeficiente Alfa y las fórmulas de Kuder Richardson. Se dividen los ítems en dos partes, la primera mitad par, y se correlaciona con la otra mitad impar para comprobar si la asociación entre ambas mitades es alta.

Medidas de consistencia interna: Se identifican los coeficientes Alfa de Cronbach (desarrollado por J.L Cronbach) y los coeficientes KR-20 y KR-21 (desarrollado por Kuder y Richardson). Se requiere solo una administración del instrumento en ambos casos. Tiene como ventaja que no se necesita medir el instrumento en dos partes, solo se requiere una sola aplicación del instrumento, y el cálculo del coeficiente. Para interpretarlos no existe una regla que dé cifras exactas de fiabilidad, pero, se ha interpretado de la siguiente manera:

Si se obtiene menor o igual que 0.25 en la correlación o coeficiente = Baja

Si se obtiene menor o igual que 0.50 en la correlación o coeficiente = Media

Si se obtiene mayor o igual que 0.75 en la correlación o coeficiente = Aceptable

Si se obtiene mayor o igual que 0.90 en la correlación o coeficiente = Elevada

El coeficiente a elegir, debe de ser el apropiado según el nivel de medición de la escala de la variable; Alfa, mide variables de intervalos o de razón, mientras KR-20 y KR-21 mide ítems dicotómicos.

La American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education (2014), propone que la perspectiva ideal para evaluar la confiabilidad debería ser con diferentes réplicas en subgrupos poblacionales. El rango de diferencias de las aplicaciones de la prueba, brindan un mayor marco para investigar la confiabilidad del instrumento ya que los puntajes pueden variar según comunidad, género, ubicación o cultura.

Otra característica que se menciona, es validez, la cual Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen como la representación del grado en el que un instrumento mide la variable que se propone medir. Este concepto, puede obtener evidencias de diferentes formas, se han identificado tres:

Validez por contenido: El grado de medición representa al concepto o variable dominio.

Validez por criterio: Se logra al comparar el instrumento con otro criterio que pretende medir lo mismo.

Validez por constructo: Explica la teoría empírica que avala a la variable de estudio.

Así también AERA, APA y NCME (2014) definen la validez como el grado en el que la teoría y la evidencia explican las puntuaciones obtenidas por una prueba; el proceso para la obtención de la validez, es de acumular información relevante con el fin de sentar un base científica para la interpretación de la prueba; siendo éste el procedimiento con mayor importancia al momento de crear o adaptar un instrumento.

Como otra característica se plantea el análisis de ítems, el cual Hernández, Fernández y Baptista (2010), establecen que se efectúa sobre la matriz de datos usando un programa computacional. Se establece también las fases del proceso:

Fase 1: Seleccionar el programa para analizar los datos

Fase 2: Ejecutar el programa elegido

Fase 3: Realizar el análisis descriptivo y visualizar los datos por variable

Fase 4: Comprobar la validez y confiabilidad del instrumento

Fase 5: Realizar el análisis estadístico inferencial

Fase 6: Añadir los análisis necesarios

Fase 7: Realizar un compendio de los resultados para su presentación, tales como tablas, cuadros, gráficas, etc.

Para finalizar, se conceptualiza el análisis factorial exploratorio, el cual Mavrou (2015) define como una de las técnicas más utilizadas en estudios de desarrollo y validación de instrumentos ya que es la técnica que por excelencia que permite explorar los factores que explican las respuestas de un test; y así, examinar con mayor exactitud las dimensiones, variables o constructos que podrían haber en un Instrumento.

III. MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación de tipo aplicada, toma como base los hallazgos teóricos de la investigación básica, encargándose de añadir nuevos conocimientos con el fin de aplicarlos a problemáticas encontradas en la sociedad, siendo así, el nexo entre la teoría y la práctica. (Lozada, 2014)

Así es como esta investigación se centra en utilizar los conocimientos teóricos, para aplicarlos en beneficencia de las muestras participativas y además añadir nuevos conocimientos a la disciplina (Vargas, 2009)

De diseño instrumental definido como el análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento de medida psicológico (Ato, López y Benavente, 2013). A su vez, no experimental y transversal, lo cual Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen como un estudio realizado en un tiempo único sin realizar manipulación alguna a la variable.

3.2 Variables y operacionalización:

Definición conceptual: Según El Instituto Nacional de las Mujeres (2002) la cultura institucional es un sistema que comprende los significados que son establecidos por las interrelaciones comunes que se dan dentro de normas explícitas e implícitas, las cuales tienen como característica el uso de la autoridad, aun así, es necesario aclarar que no solo se refiere a un punto de vista propio, sino también objetivo. Además, se establecen diferentes sistemas estructurados por procedimientos, áreas, ambientes, creencias y conductas grupales e individuales. Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) Incorporan a este concepto el criterio de género, refiriéndose a los niveles de igualdad y equidad entre varones y féminas en cualquier actividad y labor.

Definición operacional: La variable de la presente investigación será medida a través de un cuestionario de 36 ítems, los cuales están agrupados en 4 dimensiones: procesos administrativos con 12 ítems, equidad laboral con 9, prestaciones y clima laboral con 9 ítems y por último, autoritarismo con 6 ítems.

Indicadores de las dimensiones:

Procesos administrativos: Existencia de programas institucionales para la prevención y atención del acoso sexual, la intimidación y el abuso los ingresos salariales dentro de la empresa, así como también, cursos de preparación y métodos aplicados a la accesibilidad de puestos mayores o directivos indistintamente del sexo.

Equidad laboral: Evidencias de igualdad de remuneración salarial, una comunicación libre de sexismo, reconocimiento y respeto de mujeres en puestos de altos mandos y la inclusión de las mujeres en la representación de la empresa y en las sesiones de capacitación.

Prestaciones y clima laboral: Abarca tipos de comunicación óptimos, tanto formal como informal y los convenios entre la vida laboral y familiar.

Autoritarismo: Se identifica con maltrato por condición de género, intimidación, y sexismo, falta de apoyo en situaciones de permisos para atender problemas familiares o personales.

Escala de medición: De intervalo

3.3 Población y muestra

Población:

Una población es un conglomerado de todas las personas que concuerdan con una serie de especificaciones, y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Criterio de inclusión: Trabajadores de la misma empresa, indistintamente del sexo, edad, condición social o estado civil.

Criterio de exclusión: Trastornos de aprendizaje.

La población en esta investigación está conformada por los trabajadores de diferentes áreas, de una empresa privada, ubicada en Lima, Perú.

Muestreo:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen el muestreo de tipo no probabilístico censal, como una decisión basada en el criterio y la necesidad de la investigación o el investigador sin depender de la probabilidad. El procedimiento en este caso no se hace basado en una fórmula probabilística, sino en la toma de decisión del investigador a cargo. A su vez, de tipo censal, la cual se define como aquella en la se consideran todas las unidades de investigación para la muestra. (Ramírez, 1997)

El muestreo en esta investigación, son 216 trabajadores de una empresa privada ubicada en La Molina, Perú.

Unidad de análisis

Trabajadores de la misma empresa de ambos sexos, que oscilan entre los 20 y 50 años de edad, con diferentes estados civiles: soltero, separado, casado, viudo, divorciado o si se encuentran en una unión libre; los niveles de estudios se identifican desde secundaria completa hasta postgrados; se pide también información sobre si tienen hijos o no, y si han recibido capacitaciones sobre la igualdad de género en las empresas.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica:

La técnica utilizada fue el cuestionario, el cual Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen como un conjunto de preguntas sobre una, dos o más variables. Puede estar conformado por preguntas abiertas o cerradas. Las cerradas se dan con respuestas delimitadas (dicotómicas o de varias opciones) mientras que las abiertas no delimitan las respuestas y éstas podrían ser, en general, infinitas. Se debe tener en cuenta que las preguntas establecidas, deben de ser congruentes con el problema e hipótesis.

Así también se define la escala Likert, la cual es utilizada en instrumentos psicométricos de una sola dimensión, en los cuales el sujeto indica si está de acuerdo, desacuerdo o tiene una postura neutral frente a una afirmación, enunciado, ítem o reactivo, Cada reactivo va con la opción de respuesta

numérica de 1 al 5, siendo las alternativas ordenadas horizontalmente y debidamente espaciadas. (Matas, 2018).

Instrumento:

El instrumento que se utilizó en la presente investigación, fue el cuestionario de cultura institucional de género (INMUJERES, 2008) adaptado por Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) para población mexicana. El instrumento está compuesto por preguntas de datos sociodemográficos y 36 ítems con respuesta de tipo Likert de 5 opciones que van desde totalmente en acuerdo a totalmente en desacuerdo. Consta de 4 dimensiones: procesos administrativos, el cual cuenta con 12 reactivos, equidad laboral con 9, prestaciones y clima laboral también con 9 y autoritarismo, con 6. Los resultados obtenidos en la única adaptación y validación del instrumento, señalaron que los resultados son susceptibles a ser evaluados mediante el análisis factorial exploratorio, ya que cumple con los criterios KMO con un puntaje de 0.947 y un índice de consistencia interna de 0.88 con el Alfa de Cronbach, así también, se identifican los 4 componentes, los cuales explican el 40.90 de la varianza.

Para hallar la fiabilidad del instrumento a aplicar en la presente investigación, se realizó una prueba piloto en la que participaron 27 trabajadores de una empresa privada, obteniendo como resultado 0,935 con Alfa de Cronbach, lo cual indica una confiabilidad aceptable, así también el instrumento se analizó mediante la V de Aiken, obteniendo en su totalidad un puntaje de 1.0, alcanzando una excelente validez.

3.5 Procedimientos

Para hallar la fiabilidad de la prueba, en primera instancia se realizó una prueba piloto a 27 sujetos de una empresa, obteniendo resultados óptimos por lo que fue factible continuar con el proceso de validación. Luego, para la recolección de datos y aplicación de instrumento, se coordinó con la gerente para realizarla la primera semana del mes de febrero. Se aplicó a todos los trabajadores de la empresa de diferentes áreas, estando éstos en la oficina principal y los diferentes puntos de ventas. Una vez aplicado el instrumento, se realizó una base de datos en el programa Excel, la cual fue procesada en el programa SPSS, para obtener los resultados psicométricos que validaron el Instrumento.

3.6 Método de análisis de datos

En la primera fase del método de análisis de datos, se designó a la aplicación del estudio piloto, la cual fue con 27 trabajadores de una empresa privada, para lo cual se utilizaron los siguientes software: Excel 2013, SPSS (v. 25) y Jamovi (v 1.1). Se utilizó el Alfa de Cronbach para hallar la confiabilidad y proseguir con el estudio. En la segunda fase, se realizó el análisis a la muestra principal, utilizando los software ya mencionados. Para la certificación de la validez, se realizaron dos procedimientos: En el primero, se sometió el instrumento a juicio de expertos mediante el coeficiente V de Aiken, así también se hizo una base de datos en el programa Excel la cual fue procesada mediante el programa SPSS (v. 25) y Jamovi (v 1.1) para que el criterio KMO y la esfericidad de Bartlett indique si es factible realizar el AFE mediante la matriz de correlación anti-imagen, comunalidad y varianza total explicada, lo cual permitió realizar un cálculo con el objetivo de reconocer los factores o ítems a utilizar, continuado de una rotación factorial que facilite una estructura sencilla y concisa (Ferrando y Lorenzo-Seva, 2014). Mientras que, para obtener la confiabilidad del instrumento, se utilizó la misma base de datos y se procesó en el programa SPSS (v. 25) para la obtención del cociente Alfa de Cronbach por ser escala de tipo Likert.

3.7 Aspectos éticos

El manual APA, indica a los profesionales de la psicología cuál es una conducta ética en cualquier tipo de investigación. Para que un investigador actúe de forma ética, Richaud (2007) propone 5 puntos: El primero consiste en identificar y cumplir con las expectativas y solventar cuestionamientos o cualquier duda que tengan los participantes sobre la investigación, en el segundo propone explicar los objetivos de la investigación de forma clara y comprensible para los participantes, en el tercer punto, plantea tener en cuenta el respeto hacia la privacidad de los participantes, en el cuarto, indica que se debe de llevar a cabo la investigación de la forma más válida posible, sin poner en riesgo a ningún ser; y finalmente, en el quinto, definir el punto de vista del investigador y de los demás. Si se cumplen con los aspectos éticos, toda investigación podrá obtener

resultados válidos y confiables, apoyo de la sociedad para aportar a la ciencia y no tener ningún inconveniente con los participantes.

Se refiere también, a la ética médica y sus cuatro principios fundamentales, citando al comité de ética en investigación del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán de México (2017), quienes establecen al principio de no maleficencia como el más resaltante de los cuatro, ya que este principio fija la normativa de que ningún proceder médico debe ser malintencionado indirecta o directamente. Seguido a este, se describe el principio de beneficencia, el cual busca dar un total beneficio a quien se le está realizando el acto. El principio de autonomía da el libre albedrío sobre los procedimientos que se van a realizar, los cuales afectan su bienestar, vida e integridad, este principio se ve claramente reflejado en la aplicación del consentimiento informado, en el cual, luego de haber expuesto los riesgos/beneficios del procedimiento, se acepta o rechaza el permiso. El último principio, el de justicia, se refiere a la equidad de los servicios y/o tratamientos que se brindan, tanto en costos, procedimientos y atención.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2018) en su declaración de los principios del psicólogo peruano, establecen 81 artículos, con los cuales estipulan su base en la búsqueda de conocimientos para enriquecer la comprensión sobre el comportamiento humano, con el objetivo de brindar bienestar a cualquier persona o población. Así también, consideran importante mantener intacta la entereza y no violar la privacidad del sujeto que necesite de los servicios o sea partícipe de un proyecto de investigación, haciendo uso de sus conocimientos, habilidades y competencias.

IV. RESULTADOS

4.1 Validez de contenido por Criterio de Jueces

Tabla 1.

Validez de contenido por criterio de jueces, según el Coeficiente V de Aiken

| ÍTEM | Pertinencia | Relevancia | Claridad | General | Aceptado/ No aceptado | TOTAL |
|------|-------------|------------|----------|---------|-----------------------------|-------|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 2 | 1 | 1 | 0.8 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 3 | 0.8 | 0.8 | 0.8 | 0.8 | ACEPTADO | |
| 4 | 1 | 1 | 0.8 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 5 | 0.8 | 0.8 | 1 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 6 | 0.8 | 0.8 | 1 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 7 | 1 | 0.8 | 1 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 9 | 0.8 | 1 | 1 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 10 | 1 | 0.8 | 1 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 15 | 0.8 | 0.8 | 1 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | 1.0 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 22 | 1 | 1 | 0.8 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 26 | 0.8 | 0.8 | 1 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 28 | 1 | 1 | 0.8 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 29 | 1 | 1 | 0.8 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 30 | 1 | 1 | 0.8 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 33 | 0.8 | 0.8 | 1 | 0.9 | ACEPTADO | |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | ACEPTADO | |

Fuente: Excel

Nota: Como se puede evidenciar en la Tabla 1, se obtuvo una puntuación de 0.80 a 1.00 con el coeficiente V de Aiken en los 36 ítems, de acuerdo a los 3 criterios (pertinencia, relevancia y claridad), interpretándose como muy válidos; a su vez se obtuvo un puntaje de 1.0 en la totalidad del instrumento, interpretándose también como muy válido.

4.2 Validez por estructura interna con el Análisis Factorial Exploratorio

Tabla 2
Prueba de KMO y Bartlett

| Índices | |
|---------|---|
| KMO | Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo |
| | .672 |
| | Prueba de esfericidad de Bartlett |
| | 0.000 |

Fuente: JAMOVl

Nota: Según la tabla 2, respecto a los resultados factoriales, la matriz de correlaciones fue evaluada con el coeficiente KMO (> 0,5) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($p = 000$). Esto se interpreta que existen correlaciones adecuadas pertinentes, por lo cual es oportuno continuar con el proceso factorial. (De la Fuente, 2011).

Tabla 3

Análisis factorial exploratorio del cuestionario para medir la cultura institucional de género

| ÍTEMS | M | DE | Rit | .h2 |
|-------------------------------------|------|-------|--------|------|
| PROCESOS ADMINISTRATIVOS | | | | |
| IT_1 | 3.69 | 1.559 | 0.761 | .858 |
| IT_2 | 3.60 | 1.336 | 0.577 | .894 |
| IT_3 | 3.33 | 1.011 | 0.855 | .895 |
| IT_4 | 3.71 | 1.201 | 0.786 | .776 |
| IT_5 | 3.15 | 1.245 | 0.323 | .845 |
| IT_6 | 3.30 | 1.285 | 0.341 | .792 |
| IT_7 | 3.38 | 1.013 | 0.515 | .917 |
| IT_8 | 3.62 | .952 | 0.759 | .943 |
| IT_9 | 3.80 | 1.119 | 0.655 | .829 |
| IT_10 | 3.42 | .820 | 0.707 | .807 |
| IT_11 | 3.50 | 1.315 | 0.878 | .844 |
| IT_12 | 3.23 | 1.225 | 0.869 | .876 |
| EQUIDAD LABORAL | | | | |
| IT_13 | 3.66 | 1.262 | 0.934 | .922 |
| IT_14 | 3.39 | 1.328 | 0.713 | .862 |
| IT_15 | 3.56 | 1.188 | 0.684 | .878 |
| IT_16 | 3.38 | 1.406 | 0.803 | .844 |
| IT_17 | 3.52 | 1.312 | 0.747 | .920 |
| IT_18 | 3.72 | .909 | 0.838 | .930 |
| IT_19 | 3.48 | 1.030 | 0.878 | .857 |
| IT_20 | 3.58 | 1.040 | 0.713 | .891 |
| IT_21 | 3.99 | 1.009 | 0.744 | .876 |
| PRESTACIONES Y CLIMA LABORAL | | | | |
| IT_22 | 3.89 | 1.075 | 0.678 | .876 |
| IT_23 | 3.95 | .926 | 0.827 | .912 |
| IT_24 | 3.62 | 1.241 | 0.78 | .930 |
| IT_25 | 3.79 | 1.170 | 0.81 | .939 |
| IT_26 | 3.82 | 1.005 | 0.531 | .828 |
| IT_27 | 3.40 | .983 | 0.638 | .841 |
| IT_28 | 4.36 | .764 | 0.65 | .804 |
| IT_29 | 4.50 | .661 | 0.452 | .704 |
| IT_30 | 3.48 | 1.141 | 0.64 | .806 |
| AUTORITARISMO | | | | |
| IT_31 | 2.36 | 1.161 | -0.227 | .744 |
| IT_32 | 3.33 | 1.078 | -0.465 | .658 |
| IT_33 | 2.69 | 1.190 | -0.38 | .851 |
| IT_34 | 2.55 | 1.377 | -0.426 | .904 |
| IT_35 | 1.88 | .979 | -0.465 | .875 |
| IT_36 | 1.84 | .963 | -0.367 | .927 |

Fuente: SPSS, JAMOVI

Nota: En la tabla 3, se pueden identificar en la correlación ítem- test, puntajes mayores a 0,3 en los ítems del 1 al 30, mientras que en los ítems 31, 32, 33, 34, 35 y 36 se obtuvieron resultados negativos. Finalmente en las comunalidades, se identifican en su totalidad puntuaciones aceptables mayores a 0,30, muy cerca de 1. Se obtienen resultados óptimos en el análisis de la correlación ítem test y las comunalidades, los cuales permiten un ajuste idóneo de los ítems al cuestionario. (Markman y Gentner, 1996)

Tabla 4.
Matriz de componentes rotados

| Ítems | Componentes | | | |
|------------------------------|-------------|------|------|-------|
| | F1 | F2 | F3 | F4 |
| PROCESOS ADMINISTRATIVOS | | | | |
| IT_ 1 | .874 | | | |
| IT_ 2 | .871 | | | |
| IT_ 3 | .400 | | | |
| IT_ 4 | .752 | | | |
| IT_ 10 | .417 | | | |
| IT_ 11 | .646 | | | |
| IT_ 12 | .720 | | | |
| IT_ 13 | .799 | | | |
| IT_ 14 | .560 | | | |
| IT_ 16 | .616 | | | |
| IT_ 17 | .797 | | | |
| IT_ 19 | .539 | | | |
| IT_ 21 | .717 | | | |
| IT_ 22 | .798 | | | |
| IT_ 23 | .732 | | | |
| IT_ 24 | .796 | | | |
| IT_ 25 | .769 | | | |
| IT_ 28 | .705 | | | |
| IT_ 30 | .722 | | | |
| EQUIDAD LABORAL | | | | |
| IT_ 5 | | .348 | | |
| IT_ 6 | | .763 | | |
| IT_ 7 | | .865 | | |
| IT_ 8 | | .866 | | |
| IT_ 9 | | .480 | | |
| IT_ 15 | | .842 | | |
| PRESTACIONES Y CLIMA LABORAL | | | | |
| IT_ 18 | | | .620 | |
| IT_ 20 | | | .492 | |
| IT_ 26 | | | .834 | |
| IT_ 27 | | | .676 | |
| IT_ 29 | | | .676 | |
| AUTORITARISMO | | | | |
| IT_ 31 | | | | -.784 |
| IT_ 32 | | | | -.231 |
| IT_ 33 | | | | -.540 |
| IT_ 34 | | | | -.848 |
| IT_ 35 | | | | -.381 |
| IT_ 36 | | | | -.230 |

Fuente: SPSS

Nota: Se realizó el análisis factorial con cuatro factores según la propuesta original, (Domínguez, Román, Saucedo y Tánori, 2016) con el método de rotación Varimax con normalización Kaiser, obteniendo la agrupación con puntajes mayores a 0,30 en tres factores, mientras que el cuarto obtiene puntuaciones menores a 0,30. (Cara y Gates, 2019). (Véase anexo 11).

Tabla 5.*Matriz de componentes rotados, con propuesta de 3 factores.*

| Ítems | Componentes | | |
|-------------------------------------|-------------|------|------|
| | F1 | F2 | F3 |
| PROCESOS ADMINISTRATIVOS | | | |
| IT_1 | .788 | | |
| IT_2 | .780 | | |
| IT_4 | .703 | | |
| IT_11 | .608 | | |
| IT_12 | .613 | | |
| IT_13 | .788 | | |
| IT_14 | .729 | | |
| IT_16 | .632 | | |
| EQUIDAD LABORAL | | | |
| IT_3 | | .767 | |
| IT_18 | | .618 | |
| IT_26 | | .547 | |
| IT_27 | | .797 | |
| IT_29 | | .600 | |
| IT_33 | | .828 | |
| IT_10 | | .496 | |
| PRESTACIONES Y CLIMA LABORAL | | | |
| IT_5 | | | .587 |
| IT_6 | | | .787 |
| IT_7 | | | .900 |
| IT_8 | | | .846 |
| IT_9 | | | .551 |
| IT_19 | | | .597 |
| IT_31 | | | .587 |
| IT_32 | | | .412 |
| IT_34 | | | .357 |
| IT_35 | | | .405 |
| IT_36 | | | .356 |

Fuente: SPSS

Nota: Al encontrar resultados no convenientes para los últimos ítems, se realizó un segundo modelo de análisis factorial, con una propuesta de tres factores para optimizar la reagrupación de los ítems con mayores cargas factoriales (véase tabla 5). Con este análisis se obtuvo una óptima agrupación y definición factorial, obteniendo en su totalidad puntuaciones mayores a 0.30. (Cara y Gates, 2019)

Tabla 6.*Varianza total explicada*

| F | Autovalores iniciales | | | Sumas de extracción de cargas al cuadrado | | | Sumas de rotación de cargas al cuadrado | | |
|---|-----------------------|---------------|-------------|---|---------------|-------------|---|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 18.572 | 51.590 | 51.590 | 18.572 | 51.590 | 51.590 | 11.316 | 31.434 | 31.434 |
| 2 | 4.065 | 11.292 | 62.882 | 4.065 | 11.292 | 62.882 | 5.674 | 15.761 | 47.195 |
| 3 | 2.714 | 7.540 | 70.421 | 2.714 | 7.540 | 70.421 | 5.205 | 14.459 | 61.654 |
| 4 | 1.760 | 4.888 | 75.310 | 1.760 | 4.888 | 75.310 | 4.916 | 13.655 | 75.310 |

Fuente: SPSS

Nota: Se puede observar que en la estructura factorial, se agrupan los ítems en 4 factores, según el modelo original (Domínguez, Román, Saucedo y Tánori, 2016), los cuales explican el 75,310% de la varianza en su totalidad, esto indica unos resultados bastante aceptables ya que es mayor al 50% de la explicación de la escala. Así también se puede observar que con 3 factores también se obtienen buenos resultados explicando el 61,654% de la varianza. (Jolliffe y Cadima, 2016)

4.3 Confiabilidad por Alfa de Cronbach

Tabla 7.

Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach del Cuestionario para medir la Cultura Institucional de Género por método de consistencia interna

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|---------------------|
| Alfa de Cronbach | Número de Elementos |
| 0.931 | 36 |

Fuente: SPSS

Nota: Se obtiene 0,931 con el coeficiente Alfa de Cronbach, lo cual indica un puntaje elevado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

4.4 Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones

Tabla 8.

Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach de las cuatro dimensiones, según propuesta original, por método de consistencia interna.

| Estadísticas de fiabilidad | | |
|--|-------------------------------|----------------|
| | Alfa de Cronbach (α) | N de elementos |
| Dimensión 1 <i>Procesos administrativos</i> | 0.912 | 12 |
| Dimensión 2 <i>Equidad laboral</i> | 0.944 | 9 |
| Dimensión 3 <i>Prestaciones y clima laboral</i> | 0.915 | 9 |
| Dimensión 4 <i>Autoritarismo</i> | 0.825 | 6 |

Fuente: SPSS

Nota: Se puede observar en la Dimensión 1 un puntaje de 0.912, en la Dimensión 2 de 0.944, y en la Dimensión 3 de 0.915 lo que indica que tienen coeficientes elevados; mientras que en la Dimensión 4 se obtuvo un puntaje de 0.825 lo que indica un coeficiente aceptable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Tabla 9.

Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach, del segundo modelo con la propuesta de tres factores, por método de consistencia interna.

| Estadísticas de fiabilidad | | |
|--|-------------------------------|----------------|
| | Alfa de Cronbach (α) | N de elementos |
| Dimensión 1 <i>Procesos administrativos</i> | 0.974 | 17 |
| Dimensión 2 <i>Equidad laboral</i> | 0.626 | 7 |
| Dimensión 3 <i>Prestaciones y clima laboral</i> | 0.694 | 12 |

Fuente: SPSS

Nota: Se puede observar en la Dimensión 1 un puntaje de 0.974, lo que indica un coeficiente elevado, también se observan en la Dimensión 2 un puntaje de 0.626, y en la Dimensión 3 de 0.694, lo que indica un coeficiente medio o moderado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Tabla 10.

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov del cuestionario para medir la cultura institucional de género y sus cuatro dimensiones

| Kolmogorov-Smirnov | | | |
|---|-------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| <i>Cuestionario para Medir la Cultura Institucional de Género</i> | 0.134 | 216 | .000 |
| Dimensión 1 <i>Procesos Administrativos</i> | 0.155 | 216 | .000 |
| Dimensión 2 <i>Equidad Laboral</i> | 0.126 | 216 | .000 |
| Dimensión 3 <i>Prestaciones y Clima laboral</i> | 0.219 | 216 | .000 |
| Dimensión 4 <i>Autoritarismo</i> | 0.176 | 216 | .000 |

Fuente: SPSS

Nota: Se evidencia que la muestra no procede de una distribución normal, ya que el valor de significancia es menor a 0,05 ($p= 0,000$); por lo que se continúa a utilizar estadísticos no paramétricos. (Aslam, 2020). (Véase anexo 12).

Tabla 11.

Baremos Percentiles del Cuestionario para Medir la Cultura Institucional de Género y sus cuatro dimensiones.

| P | Cuestionario para Medir la Cultura Institucional de Género | Procesos Administrativos | Equidad Laboral | Prestaciones y Clima laboral | Autoritarismo | Niveles |
|----|--|--------------------------|-----------------|------------------------------|---------------|---|
| 5 | 88 | 27 | 19 | 24 | 6 | Nivel Muy Bajo de Cultura Institucional de Género |
| 25 | 99 | 32 | 23 | 27 | 10 | Nivel Bajo de Cultura Institucional de Género |
| 50 | 130 | 43 | 35 | 36 | 14 | Nivel Medio de Cultura Institucional de Género |
| 75 | 146 | 50 | 39 | 40 | 19 | Nivel Alto de Cultura Institucional de Género |
| 95 | 156 | 60 | 45 | 45 | 23 | Nivel Muy Alto de Cultura Institucional de Género |

Fuente: SPSS

Nota: Se evidencia que los sujetos que obtengan un puntaje hasta 88 se ubicarán en el Nivel Muy Bajo de Cultura Institucional de Género, mientras que aquellos que obtienen un puntaje entre 89 y 99 se ubican en un Nivel Bajo de Cultura Institucional de Género; así también, los que obtengan entre 100 y 145 puntos estarán en Nivel Medio de Cultura Institucional de Género; mientras que aquellos que obtengan entre 146 y 155 puntos estarán en el Nivel Alto de Cultura Institucional de Género. Por último, los que obtengan una puntuación mayor a 156, están en Nivel Muy Alto de Cultura Institucional de Género. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

V. DISCUSIÓN

Las autoras Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) en su investigación *“Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México”* no consideraron necesario realizar la validez del contenido mediante el criterio de jueces, ya que el instrumento ya había sido aplicado en forma de censo por el INMUJERES de México (2002), sin embargo en la presente investigación se realizó para añadirle validez al instrumento, obteniendo valores que oscilan entre 0,80 y 1 en todos los ítems y el instrumento en su totalidad, llegando a la conclusión que todos los ítems son aceptables. (Escrura, 1988).

Respecto al análisis de los ítems, las autoras Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) obtienen puntuaciones mayores a 0,30 en los 36 ítems, respecto a la correlación ítems test, mientras que en la presente investigación se obtienen puntuaciones mayores a 0.30 en los ítems del 1 al 30, en los ítems del 31 al 36 se obtienen puntuaciones negativas, a diferencia de las autoras; así también, las autoras obtienen puntuaciones mayores o iguales a 0,30 en la comunales al igual que en la presente investigación, lo que permite un ajuste óptimo de los ítems al cuestionario. (Markman y Gentner, 1996)

Tal como lo realizaron las autoras del Instrumento en su investigación *“Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México”*, se realizaron pruebas específicas tales como el criterio KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett obteniendo resultados igual de satisfactorios que las autoras: en la presente investigación se obtuvo en KMO = 0.672 y en Bartlett un nivel de Significancia igual a 0.000, mientras que en la validación realizada por Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) se obtuvo en KMO= 0.947 y en Bartlett un nivel de significancia igual a 0.000; ambos resultados indican que el instrumento es susceptible a ser evaluado mediante el Análisis Factorial Exploratorio (De la Fuente, 2011).

Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) al aplicar el análisis factorial exploratorio, mediante el método de rotación Varimax con normalización Kaiser en el cual las autoras obtienen una agrupación de cuatro factores con altas cargas en los 36 ítems, mientras que en ésta investigación, se obtiene la agrupación de 3 factores con puntuaciones mayores a 0.30, mientras que el

cuarto factor obtuvo puntajes menores a 0.30 por lo que se realiza una propuesta con un segundo modelo con 3 factores para aumentar las cargas factoriales del cuarto factor, obteniendo puntuaciones mayores a 0.30 y una óptima definición factorial.

Respecto a la interpretación de la varianza total, Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) obtienen como puntuación 40,90%, cifra menor a la obtenida en esta investigación, la cual es de 75,31% por lo que estos resultados tienen mayor peso en la explicación de la varianza.

De acuerdo a la confiabilidad por Alfa de Cronbach, se obtuvo un puntaje de 0,931, muy cercano al que obtuvieron las autoras Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) de 0,882, así también al realizarse el análisis por método de consistencia interna en las dimensiones, se obtienen resultados mayores a los obtenidos por las autoras; mientras que las autoras obtienen las siguientes puntuaciones: $\alpha = 0.86$ en la primera dimensión, $\alpha = 0.86$ en la segunda dimensión, $\alpha = 0.80$ en la tercera dimensión y $\alpha = 0.61$ en la cuarta dimensión, en la presente investigación se obtuvieron los siguientes: $\alpha = 0.91$, $\alpha = 0.94$, $\alpha = 0.92$ y $\alpha = 0.83$ respectivamente.

Respecto a los baremos percentiles y rangos, se establece que los sujetos que obtengan un puntaje hasta 88 se ubicarán en el nivel muy bajo de cultura institucional de género, mientras que aquellos que obtienen un puntaje entre 89 y 99 se ubican en un nivel bajo de cultura institucional de género; así también, los que obtengan entre 100 y 145 puntos estarán en nivel medio de cultura institucional de género; mientras que aquellos que obtengan entre 146 y 155 puntos estarán en el nivel alto de cultura institucional de género. Por último, los que obtengan una puntuación mayor a 156, están en nivel muy alto de cultura institucional de género.

Cabe resaltar que el instrumento validado en la presente investigación solo tiene como antecedente la investigación *“Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México”* realizada por Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016).

En general, se obtienen evidencias de validez y confiabilidad óptimas del cuestionario para medir la cultura institucional de género, ya que se obtienen

altos valores tanto para la propuesta del primer modelo con cuatro factores de las autoras Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) en la única previa validación con la que cuenta el instrumento, como con el segundo modelo propuesto de tres factores sugerido en la presente investigación. Esto indica que el instrumento es de consistencia estable para aplicarlo repetidamente, esto quiere decir, que se puede aplicar cuantas veces se requiera y los reactivos no perderán su sentido ni validez.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se hallaron evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario para medir la cultura institucional de género.

SEGUNDA: Se obtiene la validez de contenido por criterio de cinco jueces, con resultados muy elevados y aceptables mayores a 0.80 gracias al coeficiente V de Aiken, lo cual indica que los 36 ítems son claros, pertinentes y relevantes.

TERCERA: Se obtiene la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, obteniendo puntuaciones mayores a 0.30 en las comunalidades, sin embargo, en las cargas factoriales se obtienen resultados menores que 0.30 en los 6 últimos ítems pertenecientes a la cuarta dimensión denominada autoritarismo, por lo que se decide proponer un segundo modelo de análisis con 3 factores para una mejor agrupación de los ítems, con esta propuesta se obtienen cargas factoriales mayores a 0.30 en la totalidad de los ítems y nueva reagrupación factorial.

CUARTA: Se identificó una óptima confiabilidad del cuestionario para medir la cultura institucional de género mediante el método de consistencia interna con un Alfa de Cronbach de 0.931, así también cada dimensión obtuvo puntajes mayores a 0.80, tanto en la propuesta original, como en el segundo modelo.

QUINTA: Se establecieron los baremos percentiles y los rangos del instrumento y las dimensiones, para una mejor calificación del cuestionario para medir la cultura institucional de género.

VII. RECOMENDACIONES

1. Ahondar y profundizar en las investigaciones sobre el constructo propuesto, ya que al ser ésta la primera y única validación en nuestro país, enriquecería el conocimiento sobre esta variable ya que las costumbres e ideas en nuestro país, podrían variar de acuerdo a la región.
2. Realizar estudios de tipo descriptivo y/o correlacional de esta variable con otras que sean derivadas, con el fin de prevenir o corregir desigualdades de géneros en las empresas, tanto en nuestro país, como en otras partes del mundo.
3. Para futuras aplicaciones del instrumento, se sugiere utilizar la propuesta del segundo modelo con tres factores, ya que se utilizarían los 36 ítems y esto aumentaría el conocimiento sobre la variable a investigar.
4. Realizar análisis no utilizados en esta investigación para la obtención de la validez y confiabilidad para aportar y corroborar los resultados obtenidos.
5. Complementar los criterios de validez mediante el análisis factorial confirmatorio
6. Hacer uso del presente estudio como base para futuras investigaciones dentro de la población, ya que se han obtenido evidencias de validez y confiabilidad, lo que es relevante y oportuno para su medición.

VIII. REFERENCIAS

- Agut Nieto, S. y Martín Hernández, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*. 25 (2). http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf
- American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education. (2014) *Standards for Educational and Psychological Testing*. [Archivo PDF]. [file:///C:/Users/JUAN/Downloads/AERA,%20APA%20_%20NCME%20\(2014\).%20Standards%20for%20Educational%20and%20Psychological%20Testing.pdf](file:///C:/Users/JUAN/Downloads/AERA,%20APA%20_%20NCME%20(2014).%20Standards%20for%20Educational%20and%20Psychological%20Testing.pdf)
- Aslam, M. (2020). Introducing Kolmogorov–Smirnov Tests under uncertainty: An Application to Radioactive Data. *ACS Omega*. 5 (1). 914–917. <https://pubs.acs.org/doi/pdf/10.1021/acsomega.9b03940>
- Ato, M., Lopez, J., Benavente, A., (2013), *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. 29 (3). <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.29.3.178511/152221>
- Barberá, E., Martínez, I., (2004). *Psicología y género*. [Archivo PDF]. [file:///C:/Users/USER/Downloads/20032014Psicologia_y_genero_1era_Martine%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/20032014Psicologia_y_genero_1era_Martine%20(2).pdf)
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S. y Dema Pérez, C., (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal” [Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Valencia] <http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>
- Barnett Chaid, R., (2004). Preface: Women and Work: Where are we going? *Journal of Social Issues*. 60 (4). 667-674. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00378.x>
- Cara Arizmendi, L. L. y Gates, K. (2019) Exploratory Factor Analysis (EFA) Programs in R, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 26 (5). 819-826. <https://doi.org/10.1080/10705511.2019.1615835>

- Carrasco Macías, J. (2004). Participación y poder de la mujer en las organizaciones educativas. *Revista de Educación*. 6. 75 – 87. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1943/b15153344.pdf?sequence=1>
- Cavero Rios, J.D. (2019). Adaptación y validación del cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG) en estudiantes universitarios. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1928/TESIS%20JESUS%20DARIO%20CAVERO%20RIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código de Ética y Deontología [CED]. Ley N° 30702 de 2017. 16 de junio de 2018. (Perú) https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/CodigoEticaPeru.pdf
- Domínguez Ibañez, S., Román Pérez, R., Saucedo del Socorro, M., Tánori Quintana, J., (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México. *Revista de Estudios de Género. La ventana*. 5 (44), 83 -108. <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n44/1405-9436-laven-5-44-00083.pdf>
- De la Fuente, S. (2011). *Análisis Factorial*. [Archivo PDF]. <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACTORIAL/analisis-factorial.pdf>
- Ezeugbor, C. (s.f.). *The Administrative Process*. https://www.academia.edu/15380530/Administrative_Process
- Ferrando Pere, J., & Lorenzo-Seva Urbano, U. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: algunas consideraciones adicionales. *Anales de Psicología*, 30(3), 1170-1175. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199991>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill

- IBM Corp. Released 2017. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp. <https://www.ibm.com/support/pages/how-cite-ibm-spss-statistics-or-earlier-versions-spss>
- International Labour Organization. (1958) *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_717510.pdf
- Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán. (28 de Diciembre de 2017). Aspectos éticos en la atención médica. <http://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/eticaatencionmedica.html>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: “Brechas de Género, 2018: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. [Archivo PDF]. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1594/libro.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*. [Archivo PDF]. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100431.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Programa de Cultura Institucional*. [Archivo PDF]. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101098.pdf
- Jolliffe I., Cadima J. (2016). Principal component analysis: a review and recent developments. *Phil. Trans. R. Soc. A*, 374. 1-16. <https://doi.org/10.1098/rsta.2015.0202>
- Ledesma, R., Valero-Mora, P. & Macbeth, G. (2015). The Scree Test and the Number of Factors: a Dynamic Graphics Approach. *Spanish Journal of Psychology*, 18(11), 1-10. https://www.researchgate.net/publication/276934102_The_Scree_Test_and_the_Number_of_Factors_a_Dynamic_Graphics_Approach

- Ley N° 30709 de 2017. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. 30 de noviembre del 2017. D. O. No. 14339. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1/#targetText=La%20presente%20ley%20est%C3%A1%20en,oportunidades%20entre%20mujeres%20y%20hombres>.
- Londoño, J. (2010). *Ensayos históricos sobre subordinación e insurgencia femenina*. [Archivo PDF]. <http://repositorio.iaen.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/24000/4431/ENSAYOS%20HIST%c3%93RICOS%20SOBRE%20SUBORDINACI%c3%93N%20E%20INSURGENCIA%20FEMENINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Cienciamérica*. 3 (1). 47 – 50. <https://studylib.es/doc/5162711/investigaci%C3%B3n-aplicada--definici%C3%B3n--propiedad-intelectual...>
- Macías Zambrano, N., Cedeño Zambrano, R. (2014). La inserción laboral de las mujeres en el mercado laboral. *Revista ECA Sinergia*. 5 (1). [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaInsercionDeLasMujeresEnElMercadoLaboral-6197588%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaInsercionDeLasMujeresEnElMercadoLaboral-6197588%20(3).pdf)
- Markman, A. y Gentner, S. (1996). Commonalities and differences in similarity comparisons. *Memory & Cognition*. 24 (2). 235 – 249. <https://doi.org/10.3758/BF03200884>
- Martín, A. (2006). *Antropología del género: Culturas, mitos y estereotipos sexuales*. [Archivo PDF]. <http://fundacionjuntoscontigo.org/libros/29.pdf>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mavrou, I. (2015). Análisis factorial exploratorio: cuestiones conceptuales y metodológicas. *Revista Nebrija de Lingüística aplicada a la enseñanza*

- de las lenguas. (19), 71-80. <https://www.nebrija.com/revista-linguistica/analisis-factorial-exploratorio.html>
- Mead, M. (1935). *Sex and temperament in three primitive societies*. [Archivo PDF]. <https://faculty.washington.edu/stevehar/Temperament.pdf>
- Merino, C. (2018). Confidence interval for difference between coefficients of content validity (Aiken's V): a SPSS syntax. *Anal. Psicol.* 34 (3). 587-590. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.3.283481>
- Microsoft Excel (2016) [Computer Software]. Microsoft Corporation. <https://www.microsoft.com/es/microsoft-365/excel>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Sistema de gestión presupuestal. Clasificador económico de gastos*. [Archivo PDF]. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/anexos/CLASIFICADOR_ECONOMICO_DE_GASTOS_RD003_2019EF5001.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad Salarial*. OIT.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *Igualdad de Género: Patrimonio y Creatividad*. <http://www.unesco.org/culture/Gender-Equality-and-Culture/flipbook/es/mobile/index.html#p=1>
- Pérez Araujo, M. M. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la Escala de Sexismo General en estudiantes universitarios de Trujillo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/284>
- R Core Team (2018). R: A Language and environment for statistical computing. [Computer software]. <https://cran.r-project.org/>.
- Ramos Manrique, A.C. (2019). Propiedades Psicométricas de una Escala de Actitudes hacia los Roles de Género en Docentes de la UGEL Piura. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35605/Ramos_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Revelle, W. (2019). Psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. <https://cran.r-project.org/web/packages/psych/index.html>

Richaud, C. (2007). La ética en la investigación psicológica. *Enfoques*. 19 (1-2), 5 – 18. <https://www.redalyc.org/pdf/259/25913121002.pdf>

Roets, A. (2015). Authoritarianism at work: The effect of organizational authoritarianism on employee's well-being, feelings of threat and organizational prejudice. [Tesis de Maestría, Universiteit Gent]. <https://pdfs.semanticscholar.org/cc63/546628aedd3b9a560967c94ea082a87adacc.pdf>

Saldívar Garduño, A., Díaz Loving, R., Elena Reyes Ruiz, N., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., Romero Palencia, A., Hernández Sánchez, J. & Domínguez Guedea, M. (2015) Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Psychological Research Records*. 5 (3), 2124-2148. <http://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v5n3/2007-4719-aip-5-03-2124.pdf>

Stine, R. (2017). Explaining Normal Quantile-Quantile Plots Through Animation: The Water-Filling Analogy. *Journal The American Statistician*. 71 (2). 145-147.

The jamovi project (2019). jamovi. (Version 1.1) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

Tracey, J. B., Tannenbaum, S. I., & Kavanagh, M. J. (1995). Applying trained skills on the job: The importance of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 239-252. <https://scholarship.sha.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1886&context=articles>

Vargas Cordero, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*. 33 (1), 155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Vos Obeso, R. (2002). La rebelión feminista como parte de la historia. *Hojas de Warmi*. (13). 55 – 68.
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/44554/1/La%20rebelion%20feminista%20como%20parte%20de%20la%20Historia.pdf>

ANEXO 3: VARIABLE Y OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 12.

Operacionalización de la variable

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | UNIDAD DE MEDIDA | ESCALA | RANGO |
|---------------------------------|--|--|----------------------------------|---|------------------|---------|---|
| CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO | Según El Instituto Nacional de las Mujeres (2002) la cultura institucional es un sistema que comprende los significados que son establecidos por las interrelaciones comunes que se dan dentro de normas explícitas e implícitas, las cuales tienen como | El instrumento para medir La Cultura Institucional de Género, mide los niveles de igualdad y equidad de género dentro de una Organización. | Procesos administrativos: | <p>a. Programas institucionales para la prevención y atención del acoso sexual, la intimidación y el abuso los ingresos salariales</p> <p>b. Cursos de preparación</p> <p>c. Métodos aplicados a la accesibilidad de puestos mayores o directivos.</p> | Puntaje | Ordinal | <p>0 a 88 = Nivel Muy Bajo de Cultura Institucional de Género</p> <p>89 a 99 = Nivel Bajo de Cultura Institucional de Género</p> <p>100 a 145 = Nivel Medio de Cultura Institucional de Género</p> <p>146 a 155 = Nivel Alto de Cultura</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | <p>característica el uso de la autoridad, aun así, es necesario aclarar que no solo se refiere a un punto de vista propio, sino también objetivo. Además, se establecen diferentes</p> | | | | | | <p>Institucional de Género</p> <p>De 156 a más = Nivel Muy Alto de Cultura Institucional de Género.</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|---|--|--------------------------------|---|----------------|
| | <p>sistemas estructurados por procedimientos, áreas, ambientes, creencias y conductas grupales e individuales. Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016) Incorporan a este concepto el criterio de género, refiriéndose a los niveles de igualdad y</p> | | <p>Equidad laboral:</p> | <ul style="list-style-type: none"> a. Igualdad de remuneración salarial b. Comunicación libre de sexismo c. Reconocimiento y respeto de mujeres en puestos de altos mandos d. La inclusión de las mujeres en la representación de la empresa y en las sesiones de capacitación. | <p>Puntaje</p> |
|--|---|--|--------------------------------|---|----------------|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|----------------|--|--|
| | <p>equidad entre varones y féminas en cualquier actividad y labor.</p> | <p>Prestaciones y clima laboral:</p> | <p>a. Tipos de comunicación óptimos, tanto formal como informal</p> <p>b. Convenios entre la vida laboral y familiar</p> | <p>Puntaje</p> | | |
| | | <p>Autoritarismo:</p> | <p>a. Maltrato por condición de género</p> <p>b. Intimidación, y sexismo</p> <p>c. Falta de apoyo en situaciones de permisos para atender problemas familiares o personales.</p> | <p>Puntaje</p> | | |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4: INSTRUMENTO: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y REACTIVOS

CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Adaptado por Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016)

Este proyecto tiene como objetivo validar y confiabilizar el Cuestionario de Cultura Institucional de Género en población limeña, para su uso en futuras investigaciones. No se le pedirá nombres o datos que afecten su identidad; de igual manera, las respuestas están protegidas por confidencialidad.

Marque la casilla con una X en la respuesta que elija.

Sexo: Femenino Masculino

Edad (entre): De 20 a 30 De 31 a 40 De 41 a 50

Estado civil: Soltero (a) Casado (a) Divorciado (a)
 Separado (a) Viudo (a) Unión libre (enamorado, pareja, novios)

Nivel de estudios: Secundario Técnico Universitario
 Postgrado Estudio actualmente (Carrera universitaria, diplomado, postgrado, especialización, etc)

¿Tiene hijos (as)? Sí No

¿Ha recibido capacitaciones sobre Igualdad de Género en las Empresas?

Sí No

| TD | | MD | NA, ND | MA | TA | | | |
|--|--|--------------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|--------|--------|
| Totalmente en Desacuerdo | | Mayormente en Desacuerdo | Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo | Mayormente de Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | | | |
| <i>EN LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES, POR FAVOR MARCAR LA OPCIÓN QUE CORRESPONDA, SEGÚN LO VIVENCIADO EN SU LUGAR DE TRABAJO:</i> | | | | | | | | |
| ÍTEMS | | | | TD | M D | NA, ND | M A | T A |
| 1 | Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual | | | | | | | |
| 2 | Se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual | | | | | | | |
| 3 | Anuncia oportunamente las plazas disponibles | | | | | | | |
| 4 | Se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato | | | | | | | |
| 5 | Los criterios de selección de personal están colocados en lugares visibles | | | | | | | |
| 6 | Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos | | | | | | | |
| 7 | Son claros los criterios de evaluación del desempeño | | | | | | | |
| 8 | Se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer | | | | | | | |
| 9 | Existe el permiso licencia por paternidad | | | | | | | |
| 10 | Estoy conforme con la respuesta a mis solicitudes de capacitación y formación profesional | | | | | | | |
| 11 | Las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser consultadas por cualquier persona y aplican sin distinción de sexo | | | | | | | |
| 12 | Existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad | | | | | | | |
| 13 | Promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores | | | | | | | |
| 14 | Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes | | | | | | | |
| 15 | Se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional | | | | | | | |
| 16 | Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario | | | | | | | |
| 17 | Se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc | | | | | | | |
| 18 | Se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 19 | Los documentos oficiales que se emiten, utilizan y promueven un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres | | | | | |
| 20 | Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.) | | | | | |
| 21 | Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción | | | | | |
| 22 | Se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales | | | | | |
| 23 | Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal | | | | | |
| 24 | Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal | | | | | |
| 25 | Existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres | | | | | |
| 26 | Los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo | | | | | |
| 27 | El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo, respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres | | | | | |
| 28 | Se respeta el permiso o licencia por maternidad | | | | | |
| 29 | Considero que se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal | | | | | |
| 30 | Las campañas públicas incluyen temas relacionados a mujeres y hombres | | | | | |
| 31 | Las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres | | | | | |
| 32 | Se otorgan promociones al personal debido a las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física | | | | | |
| 33 | Se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales | | | | | |
| 34 | Importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado | | | | | |
| 35 | Sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones | | | | | |
| 36 | Sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares | | | | | |

¡Gracias por responder el Cuestionario!

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DEL AUTOR

Chiara Arrarte <chiara.b.arrarte@gmail.com>
Para: "Roman, Rosario" <rroman@ciad.mx>

17 de septiembre de 2019, 22:20

Estimada Dra. Rosario Román, luego de consultarlo con mi asesora de Tesis, llegué a la conclusión de realizar una Validación Psicométrica del Instrumento de Evaluación sobre Cultura Institucional de Género que Usted validó en su país, puesto que en el mío no hay Instrumentos que midan este tipo de constructos, por lo que no se podría utilizar en alguna investigación académica. Para esto, necesito su permiso para utilizar su Instrumento. Si tiene alguna sugerencia o alcance, es bien recibido.

Agradeciendo otra vez su atención,

Chiara Begglo Arrarte
Universidad Cesar Vallejo
Lima-Perú

[El texto citado está oculto]

Roman, Rosario <rroman@ciad.mx>
Para: Chiara Arrarte <chiara.b.arrarte@gmail.com>


17 de septiembre de 2019, 22:31


Adelante Chiara. Anexo dos artículos publicados al respecto por nuestro equipo de trabajo. Uno es la primera versión del instrumento y el segundo, la aplicación ya modificada. No recuerdo si te los había enviado o no. Finalmente si ya los tienes, borra y listo. Saludos y suerte.

Dra. Rosario Román Pérez
Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C.
Carretera Gustavo Enrique Aztiazarán Rosas No. 46, Colonia La Victoria
Hermosillo, Sonora, México
C. P. 83304
Tel. 662 289 24 00 ext 129
Cel. 662 256 62 03

[El texto citado está oculto]

2 archivos adjuntos

 Dialnet-CulturalInstitucionalDeGeneroEnEstudiantesDeUnalnst-6560019.pdf
3318K

 articulo la ventana validacion ccig.pdf
188K

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO PRUEBA PILOTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INSTITUCIÓN:

Universidad César Vallejo - UCV

ENCARGADA:

Begglo Arrarte, Chiara

TÍTULO:

Instrumento para medir la Cultura Institucional de Género

PROPÓSITO DEL ESTUDIO:

Esta investigación tiene como objetivo conocer y validar las propiedades psicométricas del Instrumento para medir la Cultura Institucional de Género aplicándola a una población de trabajadores de la empresa

PROCEDIMIENTO:

Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá a los trabajadores indicar en qué grado está de acuerdo con treinta y seis (36) afirmaciones, marcando con una "X" la opción que mejor describe su forma de sentir o pensar. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Lo que los trabajadores respondan quedará registrado en los protocolos elaborados para la presente investigación. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. El instrumento de medición que se usará es el siguiente:

- Instrumento para medir la Cultura Institucional de Género, adaptada por los autores Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016).

RIESGOS:

Ninguno



BENEFICIOS:

Los beneficios serán estrictamente académicos, la participación de la población permitirá aportar datos actualizados sobre las variables de estudio.

COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no deberá pagar nada por participar en la investigación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento de los conceptos a investigar.

CONFIDENCIALIDAD:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son completamente anónimas.

Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este programa.

Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al programa.

USO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA:

La información de los resultados será guardada y usada posteriormente para el proyecto de investigación “VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN UNA EMPRESA PRIVADA LIMA, PERÚ 2020”

DERECHOS DEL PARTICIPANTE:

Si decide participar en el programa, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en el programa sin perjuicio alguno.



CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente la participación de los trabajadores a mi cargo y comprendo las estipulaciones requeridas para la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme de la investigación en cualquier momento.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

20

NOMBRE DEL JEFE DE LOGÍSTICA:

Jonathan Antonio Mendoza Obillas

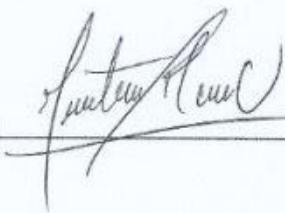
DNI:

72422928

FECHA:

12 - enero - 2020

FIRMA:



ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO MUESTRA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INSTITUCIÓN:

Universidad César Vallejo - UCV

ENCARGADA:

Begglo Arrarte, Chiara

TÍTULO:

Instrumento para medir la Cultura Institucional de Género

PROPÓSITO DEL ESTUDIO:

Esta investigación tiene como objetivo conocer y validar las propiedades psicométricas del Instrumento para medir la Cultura Institucional de Género aplicándola a una población de trabajadores de la empresa Senda.

PROCEDIMIENTO:

Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá a los trabajadores indicar en qué grado está de acuerdo con treinta y seis (36) afirmaciones, marcando con una "X" la opción que mejor describe su forma de sentir o pensar. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Lo que los trabajadores respondan quedará registrado en los protocolos elaborados para la presente investigación. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. El instrumento de medición que se usará es el siguiente:

- Instrumento para medir la Cultura Institucional de Género, adaptada por los autores Domínguez, Román, Saucedo y Tánori (2016).

RIESGOS:

Ninguno



BENEFICIOS:

Los beneficios serán estrictamente académicos, la participación de la población permitirá aportar datos actualizados sobre las variables de estudio.

COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no deberá pagar nada por participar en la investigación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento de los conceptos a investigar.

CONFIDENCIALIDAD:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son completamente anónimas.

Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este programa.

Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al programa.

USO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA:

La información de los resultados será guardada y usada posteriormente para el proyecto de investigación “VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN UNA EMPRESA PRIVADA LIMA, PERÚ 2020”

DERECHOS DEL PARTICIPANTE:

Si decide participar en el programa, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en el programa sin perjuicio alguno.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente la participación de los trabajadores a mi cargo y comprendo las estipulaciones requeridas para la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme de la investigación en cualquier momento.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

150

NOMBRE DEL JEFE DE ADMINISTRACION DE VENTAS:

Sahara Roth Arrarte Fernandez

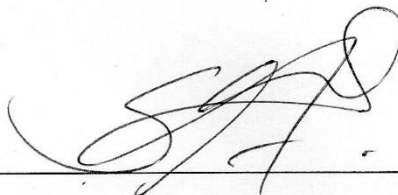
DNI:

10796718

FECHA:

21 - Oct - 2019

FIRMA:





ANEXO 8. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Juez 1



SÍNTESIS CURRICULAR DEL EXPERTO

| | |
|---------------------------|--|
| Apellidos y Nombres: | Carranza León Graciela Esmeralda |
| Grado Académico: | Magister |
| Profesión: | Psicóloga |
| Número de Colegiatura: | 8153 |
| Especialización: | Psicología Clínica y de la salud |
| Institución donde labora: | Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión |
| Cargo que desempeña: | Psicóloga clínica |
| Programa de postgrado: | Problemas de aprendizaje |

OPINIÓN

Marcar con una X:

| FAVORABLE | NO FAVORABLE | DEBE MEJORAR |
|--|--------------|--------------|
| | | X |
| OBSERVACIONES: Estimada alumna, tomar en cuenta las observaciones realizadas en cada una de las dimensiones. | | |

FIRMA DEL EXPERTO

Gmail interface showing an email conversation. The search bar contains "graciela". The left sidebar includes "Redactar", "Recibidos", "Destacados", "Pospuestos", "Enviados", "Borradores", "ESCUELA DE LIDERES U", "Más", "Meet", "Iniciar una reunión", "Unirse a una reunión", and "Hangouts".

CRITERIO DE JUECES Recibidos x

GRACIELA ESMERALDA CARRANZA LEON <gcarranza@ucvvirtual.edu.pe> para mí
Estimada alumna, felicitaciones su trabajo es novedoso, siga asi, levante las observaciones.

2 archivos adjuntos

- CERTIFICADO DE V...
- SÍNTESIS CURRICU...

Chiara Arrarte <chiara.b.arrarte@gmail.com> para GRACIELA
Quedo muy agradecida con Usted Profesora Graciela.
Que tenga buenas noches.
Saludos cordiales.

Juez 2



SÍNTESIS CURRICULAR DEL EXPERTO

| | |
|---------------------------|--|
| Apellidos y Nombres: | SANCHEZ DIAZ MARIANELA ROSALIA |
| Grado Académico: | DOCTOR |
| Profesión: | LICENCIADA EN EDUCACIÓN LICENCIADA EN PSICOLOGÍA |
| Número de Colegiatura: | No 3208 |
| Especialización: | Educativa |
| Institución donde labora: | Universidad César Vallejo Ministerio de Educación |
| Cargo que desempeña: | Docente |
| Programa de postgrado: | |

OPINIÓN

Marcar con una X:

| FAVORABLE | NO FAVORABLE | DEBE MEJORAR |
|--|--------------------------|--------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| OBSERVACIONES: Instrumento aplicable. | | |

FIRMA DEL EXPERTO

Gmail

ma

Redactar

- Recibidos 1.734
- Destacados
- Pospuestos
- Enviados
- Borradores
- ESCUELA DE LIDERES U
- Más

Meet

- Iniciar una reunión
- Unirse a una reunión

Hangouts

Inicia sesión

Si inicias sesión, accederás a Hangouts desde todos los servicios de Google

Marianela Sanchez Díaz <marianelasanchezdiaz@gmail.com> mié., 20 may. 11:06 ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

suertejjj

Dra. Marianela Sánchez de Olivares
Docente de UCV-Filial Callao
Cel 987429306

...

2 archivos adjuntos ⬇️ 🗑️

CERTIFICADO DE V...

SÍNTESIS CURRICU...

Chiara Arrarte <chiara.b.arrarte@gmail.com> mié., 20 may. 12:29 ☆ ↶ ⋮

para Marianela ▾

Quedo muy agradecida con Usted profesora.

Juez 3



SÍNTESIS CURRICULAR DEL EXPERTO

| | |
|---------------------------|--|
| Apellidos y Nombres: | Rodríguez Falla, Rafael |
| Grado Académico: | Magister en Psicología |
| Profesión: | Psicólogo |
| Número de Colegiatura: | 6890 |
| Especialización: | Tratamiento de las Adicciones |
| Institución donde labora: | Human Gold Vision SAC ULADECH DEVIDA UPLA |
| Cargo que desempeña: | Director |
| Programa de postgrado: | UNODC |

OPINIÓN

Marcar con una X:

| FAVORABLE | NO FAVORABLE | DEBE MEJORAR |
|-----------------------------------|--------------|--------------|
| X | | |
| OBSERVACIONES: Es un buen trabajo | | |



FIRMA DEL EXPERTO

Juez 4



SÍNTESIS CURRICULAR DEL EXPERTO

| | |
|---------------------------|--|
| Apellidos y Nombres: | Castro Chirinos, Edwin Eugenio |
| Grado Académico: | Maestro en Psicología |
| Profesión: | Psicólogo |
| Número de Colegiatura: | 1024 |
| Especialización: | Organizacional y Educativa |
| Institución donde labora: | Universidad de San Martín de Porres |
| Cargo que desempeña: | Docente a tiempo completo |
| Programa de postgrado: | Unidad de Virtualización Académica |

OPINIÓN

Marcar con una X:

| FAVORABLE | NO FAVORABLE | DEBE MEJORAR |
|-----------|--------------|--------------|
| X | | |

OBSERVACIONES: Sin observaciones. Cumple con todos los criterios señalados de pertinencia, relevancia y claridad.

FIRMA DEL EXPERTO

Juez 5



SÍNTESIS CURRICULAR DEL EXPERTO

| | |
|---------------------------|---|
| Apellidos y Nombres: | Rosario Quiroz, Fernando Joel |
| Grado Académico: | Magister en Psicología Educativa |
| Profesión: | Psicólogo |
| Número de Colegiatura: | 29721 |
| Especialización: | Problemas de aprendizaje y psicología escolar |
| Institución donde labora: | UCV |
| Cargo que desempeña: | Docente |
| Programa de postgrado: | Candidato a Doctor |

OPINIÓN

Marcar con una X:

| FAVORABLE | NO FAVORABLE | DEBE MEJORAR |
|---|--------------|--------------|
| x | | |
| OBSERVACIONES: revisaría algunas preguntas indiadas en el certificado de validez. | | |



ANEXO 9: CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO

Tabla 13

Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach del Cuestionario para medir la Cultura Institucional de Género por método de consistencia interna de la prueba piloto

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,935 | 36 |

Fuente:SPSS

Nota: Se obtiene 0,935 con el coeficiente Alfa de Cronbach, lo cual indica un puntaje elevado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Tabla 14

Confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach del Cuestionario para medir la Cultura Institucional de Género por método de consistencia interna de la prueba piloto de las dimensiones

| Estadísticas de fiabilidad | | |
|--|-------------------------------|----------------|
| | Alfa de Cronbach (α) | N de elementos |
| Dimensión 1 <i>Procesos administrativos</i> | .912 | 12 |
| Dimensión 2 <i>Equidad laboral</i> | .944 | 9 |
| Dimensión 3 <i>Prestaciones y clima laboral</i> | .915 | 9 |
| Dimensión 4 <i>Autoritarismo</i> | .825 | 6 |

Fuente: SPSS

Nota: Se puede observar en la Dimensión 1 un puntaje de .912, en la Dimensión 2 de .944, y en la Dimensión 3 de .915 lo que indica que tienen coeficientes elevados; mientras que en la Dimensión 4 se obtuvo un puntaje de .825 lo que indica un coeficiente aceptable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

ANEXO 12: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS MUESTRA

Tabla 15.*Datos sociodemográficos muestra*

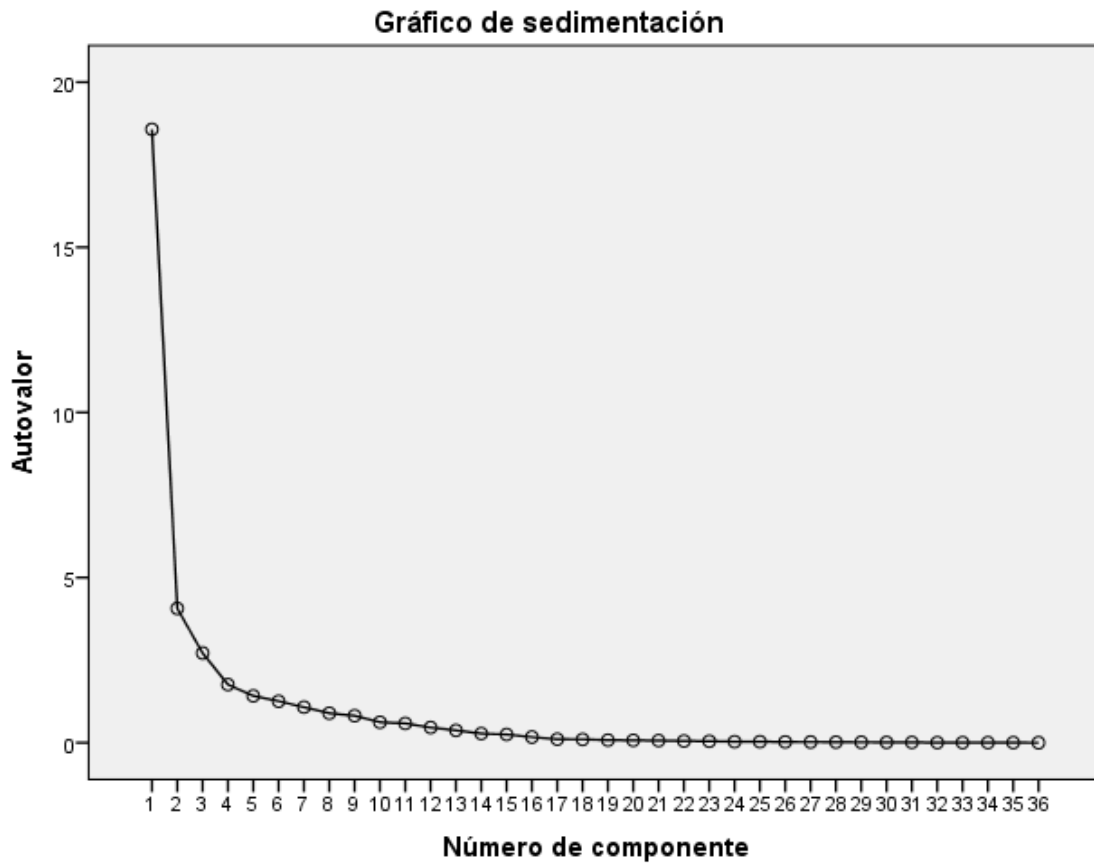
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| SEXO | | | | |
| Femenino | 141 | 65.3 | 65.3 | 65.3 |
| Masculino | 75 | 34.7 | 34.7 | 100.0 |
| EDAD | | | | |
| De 20 a 30 | 88 | 40.7 | 40.7 | 40.7 |
| De 31 a 40 | 111 | 51.4 | 51.4 | 92.1 |
| De 41 a 50 | 17 | 7.9 | 7.9 | 100.0 |
| ESTADO CIVIL | | | | |
| Soltero (a) | 80 | 37.0 | 37.0 | 37.0 |
| Casado (a) | 39 | 18.1 | 18.1 | 55.1 |
| Divorciado (a) | 14 | 6.5 | 6.5 | 61.6 |
| Separado (a) | 35 | 16.2 | 16.2 | 77.8 |
| Viudo (a) | 3 | 1.4 | 1.4 | 79.2 |
| Unión libre | 45 | 20.8 | 20.8 | 100.0 |
| NIVEL DE ESTUDIOS | | | | |
| Secundario | 4 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| Técnico | 36 | 16.7 | 16.7 | 18.5 |
| Universitario | 65 | 30.1 | 30.1 | 48.6 |
| Postgrado | 30 | 13.9 | 13.9 | 62.5 |
| Estudio actualmente | 81 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| HIJOS | | | | |
| Sí | 98 | 45.4 | 45.4 | 45.4 |
| No | 118 | 54.6 | 54.6 | 100.0 |
| CAPACITACIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS | | | | |
| Sí | 1 | .5 | .5 | .5 |
| No | 215 | 99.5 | 99.5 | 100.0 |
| TOTAL | 216 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: SPSS

Nota: Se muestran las frecuencias y porcentajes de la muestra a la que se le aplicó el instrumento, siendo 216 el total.

ANEXO 11. GRÁFICO DE SEDIMENTACIÓN**Figura 1.**

Gráfico de Sedimentación

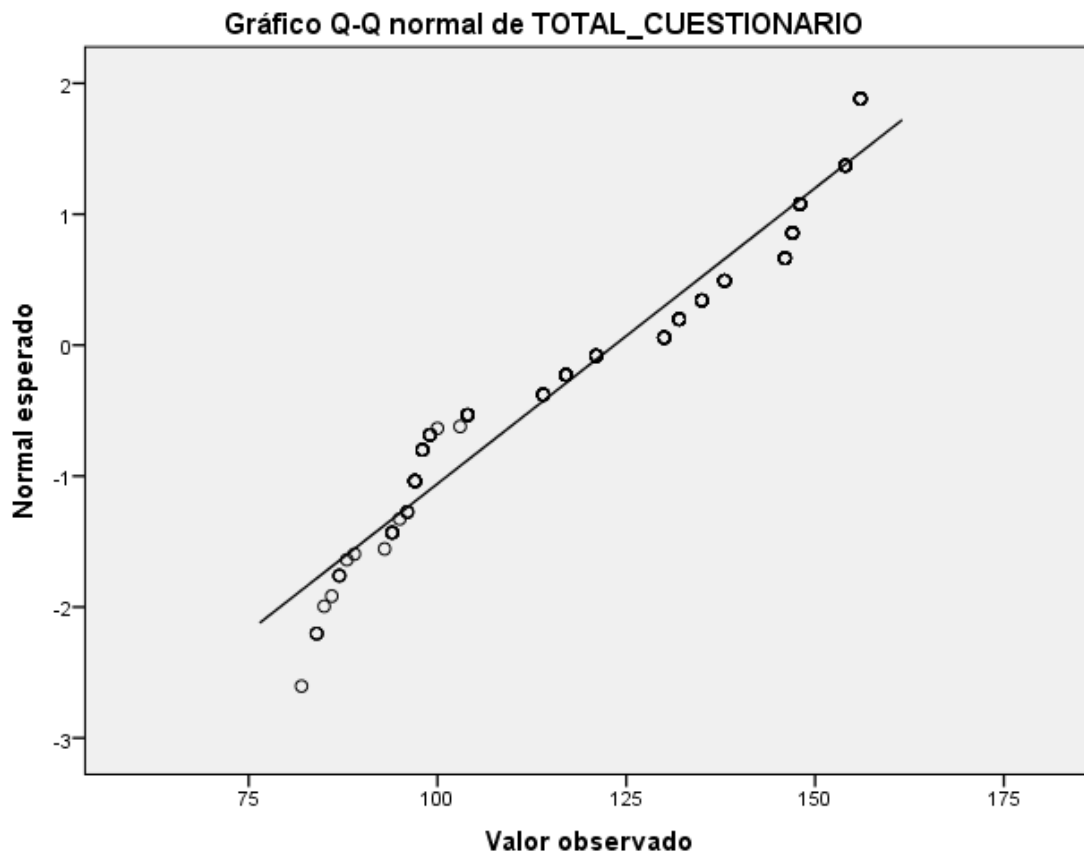


Nota: El gráfico de sedimentación, es uno de los criterios que mejor se combina con la regla de normalización de Kaiser utilizada en el Análisis Factorial. En este gráfico se interpretan los tres componentes del análisis. (Cattell, 1966). Tomado de *Análisis Estadístico SPSS v.25*

ANEXO 12: GRÁFICO CUANTIL-CUANTIL NORMAL DEL INSTRUMENTO

Figura 2.

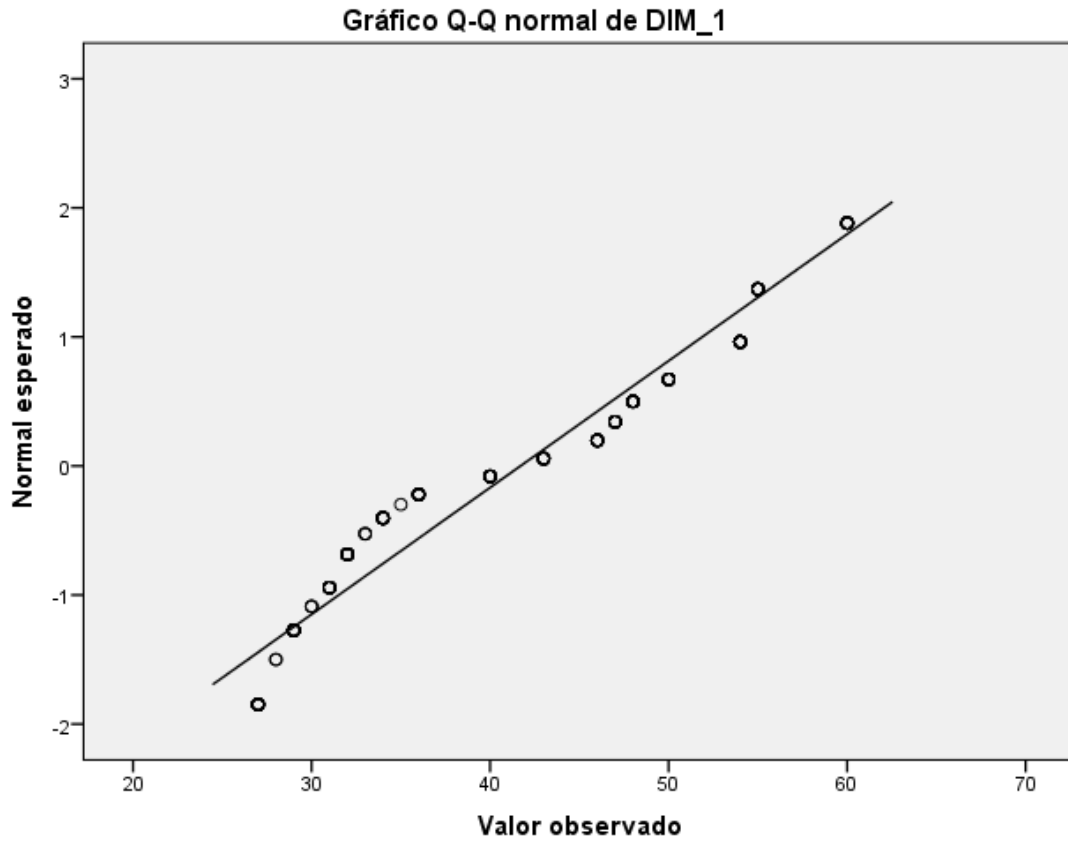
Gráfico cuantil-cuantil normal del instrumento



Nota: Se puede observar la representación de los niveles de significancia de los resultados del Instrumento en su totalidad, ubicado en la Tabla 10, se evidencia que los puntos no se aproximan a la diagonal por lo que se interpreta que no existe una distribución normal. Tomado de *Análisis Estadístico SPSS v.25*

Figura 3:

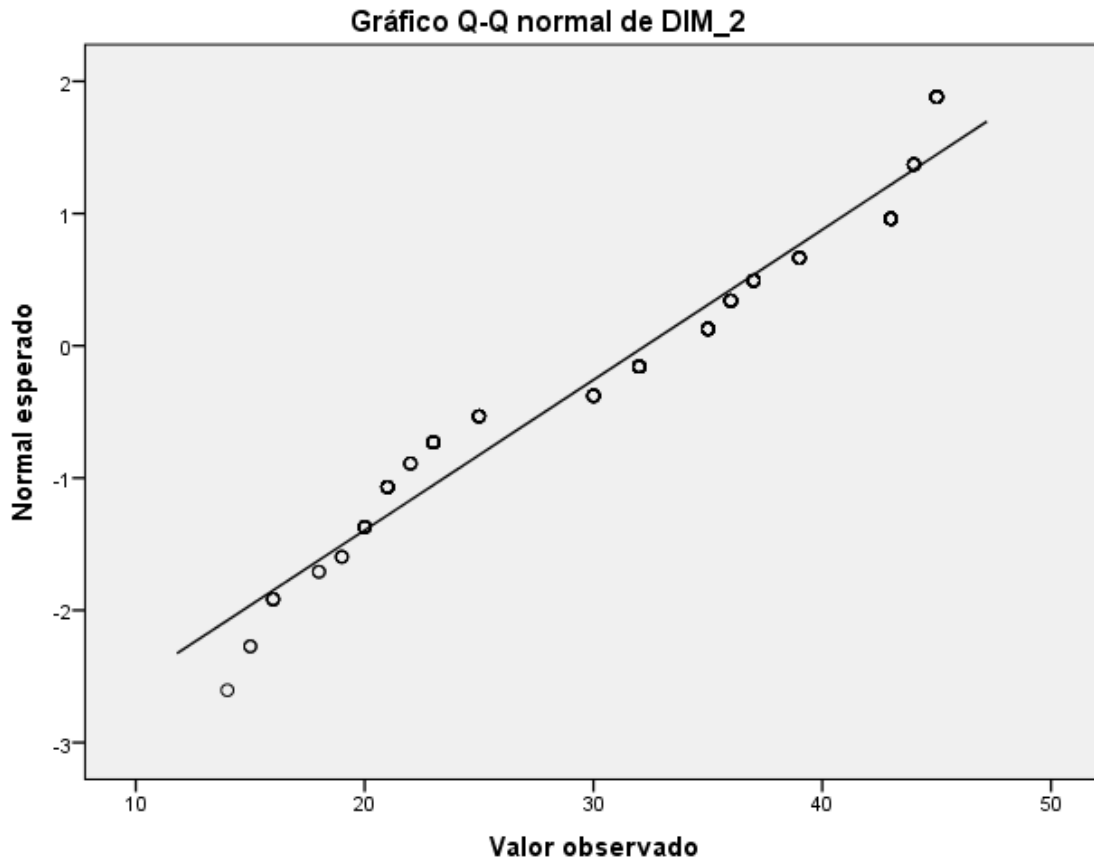
Gráfico Cuantil-Cuantil normal de Dimensión 1



Nota: Se puede observar la representación de los niveles de significancia de los resultados de la Dimensión 1, denominada Procesos Administrativos, ubicado en la Tabla 10, se evidencia que los puntos no se aproximan a la diagonal por lo que se interpreta que no existe una distribución normal. Tomado de *Análisis Estadístico SPSS v.25*

Figura 4:

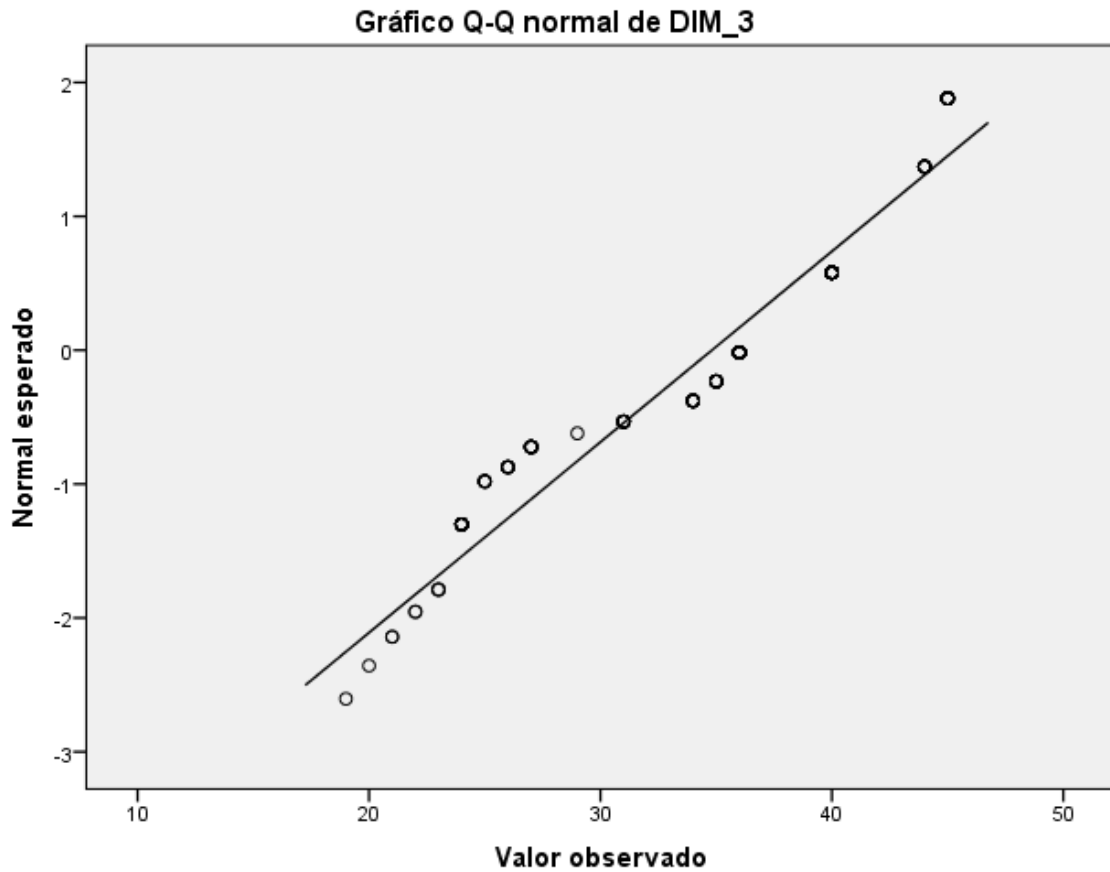
Gráfico Cuantil-Cuantil normal de Dimensión 2



Nota: Se puede observar la representación de los niveles de significancia de los resultados de la Dimensión 2, denominada Equidad laboral, ubicado en la Tabla 10, se evidencia que los puntos no se aproximan a la diagonal por lo que se interpreta que no existe una distribución normal. Tomado de *Análisis Estadístico SPSS v.25*

Figura 5:

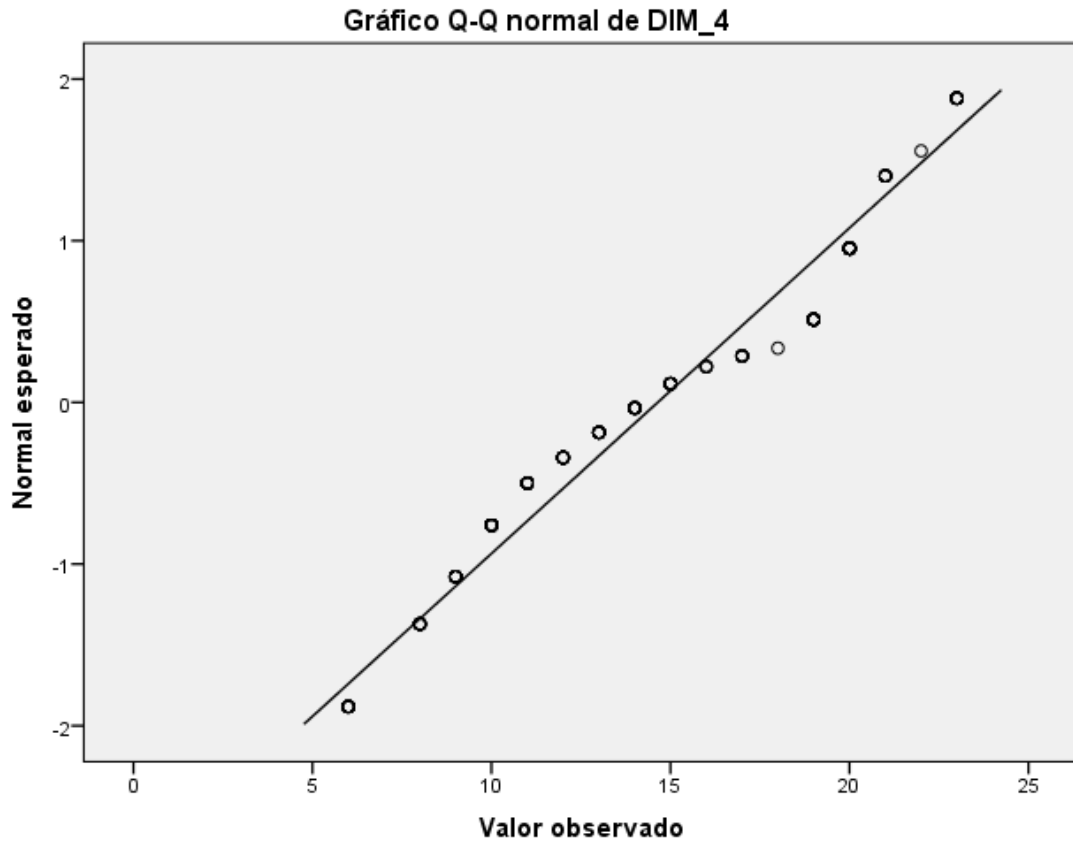
Gráfico Cuantil-Cuantil normal de Dimensión 3



Nota: Se puede observar la representación de los niveles de significancia de los resultados de la Dimensión 3, denominada Prestaciones y Clima laboral, ubicado en la Tabla 10, se evidencia que los puntos no se aproximan a la diagonal por lo que se interpreta que no existe una distribución normal. Tomado de *Análisis Estadístico SPSS v.25*

Figura 6:

Gráfico Cuantil-Cuantil normal de Dimensión 4



Nota: Se puede observar la representación de los niveles de significancia de los resultados de la Dimensión 4, denominada Autoritarismo ubicada en la Tabla 10, se evidencia que los puntos no se aproximan a la diagonal por lo que se interpreta que no existe una distribución normal. (Stine, 2017). Tomado de *Análisis Estadístico SPSS v.25*