


Gender Equality and Job Satisfaction at El Rancho de Jara Beef restaurant, Trujillo 2022

Milagros Belén Mendoza Silva¹ <https://orcid.org/0000-0002-6920-6213>, Patricia Barinotto Roncal, Dr.³ , and Nancy Isela Lopez Rodriguez, Dr.³ <https://orcid.org/0000-0003-2145-4098>

¹Facultad de Negocios, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Email: bgallardo9906@gmail.com


²Facultad de Negocios, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Email: patriciabarinotto91@gmail.com

³Universidad Privada del Norte, Trujillo, Trujillo, Perú. Email: nancy.lopez@upn.pe

Abstract– *The general objective of the research work was to determine the relationship of gender equality with job satisfaction in the collaborators of the restaurant El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022, this because gender equality is important to promote a more just society and sustainable, as well as to improve the quality of life of people and the economy in general. Likewise, the work had a quantitative, basic approach, transversal temporality, correlational scope and non-experimental design. Regarding the sample, it was made up of 12 collaborators to whom a 22-item questionnaire was applied on the Likert scale. As a main conclusion, it is determined that there is a positive, high degree and statistically significant relationship between gender equity and job satisfaction in the collaborators of the El Rancho de Jara Beef restaurant. Finally, future research is recommended to expand the study to sectors, using larger samples and controlling the results using other variables such as age, level of education, salary income, marital status, child ownership and social norms.*

Keywords-- *Gender equality, Job satisfaction, Job challenge, Reward system, Favorable conditions*

Equidad de Género y Satisfacción Laboral en el restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022

Milagros Belén Mendoza Silva¹ <https://orcid.org/0000-0002-6920-6213>, Patricia Barinotto Roncal, Dr.³ , and Nancy Isela Lopez Rodriguez, Dr.³ <https://orcid.org/0000-0003-2145-4098>

¹Facultad de Negocios, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Email: bgallardo9906@gmail.com

²Facultad de Negocios, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Email: patriciabarinotto91@gmail.com

³Universidad Privada del Norte, Trujillo, Trujillo, Perú. Email: nancy.lopez@upn.pe

Resumen– El trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la equidad de género con la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022 esto debido a que la equidad de género es importante para promover una sociedad más justa y sostenible, así como para mejorar la calidad de vida de las personas y la economía en general. Asimismo, el trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, básica, temporalidad transversal, alcance correlacional y diseño no experimental. En cuanto a la muestra esta estuvo conformada por 12 colaboradores a los cuales se le aplico un cuestionario 22 ítems en escala Likert. Como conclusión principal se determino que existe una relación positiva, de grado alto y estadísticamente significativa entre la equidad de género y la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef. Finalmente se recomienda a las futuras investigaciones ampliar el estudio a otros sectores, utilizando muestras mas grandes y controlando los resultados haciendo uso de variables como edad, grado de instrucción, ingresos salariales, condición marital, tenencia de hijos y normas sociales.

Palabras clave-- Igualdad de género, Satisfacción laboral, Desafío laboral, Sistema de recompensas, Condiciones favorables

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo bien remunerado, productivo; realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana [1]. Es necesario comprender que, la equidad de género implica tener en cuenta las condiciones de partida de mujeres y hombres para acceder a una determinada oportunidad o beneficio. Para ello, el Estado y el sector empresarial deben tratar a cada grupo de personas en función de los problemas específicos que enfrenta para ejercer sus derechos; es decir, tratar igual a quienes están en las mismas condiciones y de forma diferenciada a quienes están en condiciones distintas [2].

Se estima que la equidad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de cuatro objetivos estratégicos: promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos, mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos, y fortalecer el tripartismo y el diálogo social [3]. El sector empresarial para que exista de forma correcta la

equidad de género se necesita acabar con la discriminación y superar los estereotipos [4], considerando que, la equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos [5].

En cualquier organización, la igualdad de oportunidades es parte íntegra de la inclusión laboral, que a su vez es indispensable para lograr un sentido de pertenencia y alineación con los valores de la compañía. Entre los principales logros cuantificables, se estima los siguientes beneficios de la equidad de género en el entorno laboral: mejora del ambiente laboral, mejora en la comunicación entre la jefatura y demás colaboradores, mayor productividad, reducción de percepción hacia el rechazo [6]. Promover la equidad de género en las organizaciones, implantando 5 propuestas: las compañías requieren usar la perspectiva de género para reclutar personal, deben fomentar una cultura inclusiva, impulsar equipos de trabajo igualitarios, celebrar públicamente sus logros y escuchar a los trabajadores de forma continua [7].

El compromiso de la equidad de género en el trabajo mejora la imagen corporativa y reputacional de las empresas y evita también la imposición de sanciones por incumplimiento con la normativa actual en materia de igualdad [8]. Aplicar una serie de buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, encaminará a estas a conseguir esos beneficios, pero, además, ayudará a fomentar la igualdad de género en la propia sociedad; si las mujeres gozan de los mismos derechos y oportunidades en el ámbito laboral, las desigualdades de género existentes en la sociedad podrán reducirse y eliminarse. La desigualdad de género en una compañía afecta considerablemente el desarrollo productivo de los colaboradores, ocasionando frustración, mala comunicación, insatisfacción laboral, deficiencias en la reputación corporativa, entre otros [9].

Considerando que la Satisfacción laboral es un factor relevante dentro de las empresas y además refiere a una respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas [10]. Aquello puede producirse cuando los colaboradores adquieren perspectivas de inequidad dentro de

su entorno laboral, estando relacionados al puesto de trabajo, salario, oportunidades, políticas de promociones, ascensos, comunicación, etc. [11].

El restaurante El Rancho de Jara Beef, negocio que inició sus labores en el año 2018, teniendo como especialización carnes hechas a la parrilla; el dueño y gerente del negocio mantiene políticas de trabajos por cada área del restaurante, efectuando monitoreo de sus colaboradores, conduciendo a la empresa hacia la mejora continua. Por ello, se requiere analizar la equidad de género puesto en práctica dentro de la compañía, así como la satisfacción laboral en los colaboradores, permitiendo el fortalecimiento de puntos críticos mejorando la gestión empresarial del restaurante.

El estudio se establece dentro de la línea de investigación salud pública y poblaciones vulnerables aprobada por la Universidad Privada del Norte y el objetivo de Desarrollo sostenible “igualdad de género”, los resultados contribuyen en el análisis de los contextos empresariales que buscan posicionarse a partir de las políticas internas centradas en el recursos humano; asimismo, contribuye a la sociedad y sector empresarial, para conocer cómo la equidad de género se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de un determinado restaurante, en esa línea generar políticas de interacción.

En ese contexto se formuló como problema general: ¿Cómo la equidad de género se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022? y el objetivo general: Determinar la relación de la equidad de género con la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022.

La investigación analiza algunos antecedentes relacionados con el tema de estudio en los contextos internacional, nacional y local. El estudio cuyo objetivo fue analizar las actitudes hacia la igualdad de género y prácticas coeducativas de los y las docentes de preparatoria, básica elemental y básica media de Instituciones fiscales de la parroquia Atacames. Estudio de tipo básica – descriptiva, enfoque mixto; muestra conformada por 5 instituciones educativas y evaluando a 75 docente. Se logró concluir que, existen contradicciones en las opiniones del profesorado respecto a sus actitudes y prácticas, por un lado, se observa apertura y flexibilidad, y por otra unas culturas machistas en donde existen grupos que siguen apoyando estas prácticas inadecuadas. Además, se evidencia dificultades en el profesorado para adoptar actitudes y prácticas educativas que permitan la flexibilización de los roles y el destierro de estereotipos. Todo ello encaminado a promover una verdadera educación integral de niños y niñas en beneficio de un desarrollo integral independientemente de su sexo [12].

De otro lado, la investigación con el objetivo de explorar la relación entre la percepción de equidad de género,

con el equilibrio trabajo – familia y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa vitivinícola de Maule. Estudio de carácter correlacional – descriptivo, de tipo transversal no experimental; muestra conformada por 186 trabajadores. Se llegó a concluir que, las empresas deben incorporar políticas o reglamentos de equidad de género y conciliación trabajo – familia con el propósito de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores [13].

En la investigación que describió el significado de equidad de género como derecho humano que tienen los padres de familia de estudiantes de psicología de noveno y décimo semestre que pertenecen a la UCC sede Villavicencio. Estudio de enfoque cualitativa, población conformada por padres de familia de estudiantes la facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Villavicencio. Se logró concluir que, el significado de equidad de género que tienen los padres de familia de los estudiantes de noveno y décimo semestre pertenecientes a la facultad de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, siendo esta entendida como la igualdad de oportunidades para todas las personas sin que influya su sexo, orientación sexual, religión, raza y estatus socioeconómico, también consideran que para lograr una equidad de género plena es necesario reforzar varios contextos como: las leyes y normas establecidas por el estado, en el hogar y en la educación en instituciones públicas y privadas [14].

El estudio que analizó la satisfacción laboral y su incidencia en la Productividad de la Empresa Laboratorios Laturi Cía. Ltda., con el fin de cumplir con los requerimientos solicitados por los clientes. Estudio con enfoque cualitativo, modalidad bibliográfica y de campo, nivel de investigación exploratorio, descriptiva – correlacional. Muestra conformada por 25 personas, entre personal de planta y administrativo. Se concluyó que, el principal elemento de estudio para que se desarrolle un buen ambiente laboral y una eficiente producción es el capital humano; además, los factores que inciden en la satisfacción laboral de los empleados son el salario percibido, las oportunidades de formación y ascenso que perciben por la empresa, las relaciones con sus superiores, la toma de decisiones y el cumplimiento del contrato de oferta laboral [15].

Asimismo, en la investigación orientada a determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. Estudio no experimental con diseño descriptivo – correlacional, muestra conformada por 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Se logró concluir que, existe una relación directa; positiva muy alta entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad, debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_s < a 0,05$ es decir “0,000; donde la correlación r de Pearson es de 0.944, la cual indica que la variable Satisfacción Laboral influye en la variable Productividad en un 89%. Dichos resultados son provenientes debido a que un total de 70 colaboradores

encuestados, el 34% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, las cuales repercuten en la productividad de los mismo [16].

En el estudio que analiza el grado de satisfacción laboral que tienen los trabajadores de la empresa Consorcio Andes de la ciudad de Iquitos, año 2020. Estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Muestra conformada por 10 administrativos y 22 operarios de la empresa Consorcio Andes de la ciudad de Iquitos. Se llegó a concluir que, respecto a la supervisión por parte de los superiores, el 47% manifiesta estar satisfecho con respecto a la supervisión en sus labores el 15% se siente muy satisfecho y el 38% poco o nada satisfecho. Estos últimos, sienten que los superiores no logran entender los distintos imprevistos que se les pueden presentar en la jornada laboral llegando así a veces a retrasarse en sus objetivos diarios o semanales [17].

El fundamento teórico permitió analizar todos los conceptos relacionado con las variables de estudio, la igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. Por tanto, el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener a lo largo de nuestra vida [18].

La equidad de género es que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones. Sin embargo, la realidad sigue evidenciando que niñas, adolescentes y mujeres en su diversidad enfrentan aún hoy mayores desventajas por razón de su género. Las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres en este sentido siguen teniendo impactos intergeneracionales que alcanzan a la niñez actual [19].

De otro lado, se plantea la equidad como herramienta para conseguir una igualdad efectiva. De esta manera, a diferencia de la igualdad, la equidad no consiste en tratar a las personas del mismo modo, sino en tener en cuenta las circunstancias personales y establecer acciones concretas para subsanar las desventajas para que todos puedan partir de una posición igualitaria [20].

Las desigualdades en el trato a las personas según el género provocan situaciones de violencia, abuso y destrato, generando un desequilibrio individual y social. Las sociedades y comunidades deben desarrollar estrategias que brinden igualdad de oportunidades, tanto a hombres como mujeres, para ser activos de la comunidad, con igual acceso a recursos, gestión y toma de decisiones. Para lograr un equilibrio en el desarrollo en la sociedad, es elemental que se respete la contribución de todas las personas de cualquier género, cumpliendo el rol de ciudadanas y ciudadanos, individuos sociales y generadores de recursos [21].

La mejor manera de propiciar la equidad de género es dando las mismas oportunidades, tanto a hombres como mujeres, para que puedan actuar bajo las mismas condiciones sociales, políticas, económicas y culturales. Por tanto, la equidad de género se caracteriza por combatir la inequidad, la desigualdad, la discriminación, la violencia y la opresión contra las personas. Su finalidad es suplir las necesidades de los individuos según su contexto.

II. METODOLOGÍA

El estudio se trabajó con un diseño no experimental, enfoque de investigación cuantitativa, dado que, el estudio implicó el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. La investigación de acuerdo con el fin que se persigue fue aplicada, dado que, se fundamentó en la teoría conseguida para elevar los niveles de conocimientos para cada una de las variables. Asimismo, el estudio fue de corte transversal, dado que la recolección de datos correspondió a un solo momento, Finalmente, la investigación fue de alcance correlacional, puesto que se buscó establecer el grado de asociación entre las variables de estudio:

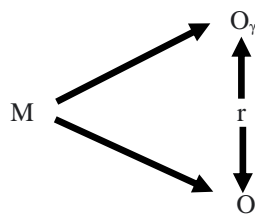


Figura 1. Diseño de investigación

Donde:

- M: Muestra de colaboradores del restaurante
- O_y: Observación de la variable Y (Equidad de género)
- O_x: Observación de la variable X (Satisfacción laboral)
- r: Relación

El proceso de obtención y recolección de la data se gestiono de manera directa con el dueño del restaurante el Rancho de Jara Beef durante el año 2022, solicitando el permiso de la base de datos y la posterior aplicación de la encuesta de manera presencial para una población de 12 colaboradores al finalizar su turno de trabajo.

Se aplicó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento consta de un cuestionario de 22 preguntas, con alternativas de respuesta según la escala de Likert (medición ordinal).

Con la finalidad de obtener la confiabilidad del instrumento, este fue aplicado a una muestra de los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef de Trujillo, logrando resultados adecuados para la investigación. Para el cuestionario de la variable equidad de Género se obtuvo una magnitud muy alta de confiabilidad (0,933), de igual manera para la variable satisfacción laboral (0,929).

Tabla 1.*Prueba de fiabilidad para la variable equidad de género*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	13

Tabla 2.*Prueba de fiabilidad para la variable satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	09

Cane resaltar que la información del estudio se basa en principios éticos de confidencialidad y sin fines lucrativos. Este estudio respeta criterios de honestidad y reserva, la data obtenida no fue sometida a modificaciones, fue protegida y no expuesta sin el consentimiento correspondientes. Asimismo, se consintió creencias, aportes y cultura de los encuestados e involucrados en la presente tesis; respecto al sentido académico, se respetó la autoría de cada autor expuesto en el informe.

III. RESULTADOS

Con el objetivo de establecer que tipo de prueba estadística correlacional era la mas pertinente, se realizo una prueba de normalidad para ambas variables. Según el análisis de normalidad con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis de normalidad en ambas variables; por lo tanto, es pertinente utilizar una prueba no paramétrica (Rho de Spearman par la presente investigación).

Tabla 3.*Prueba de normalidad*

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Equidad de género	,918	12	,000
Satisfacción laboral	,960	12	,000

Tabla 4.*Relación de la equidad de género y la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef*

	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Equidad de género - Satisfacción laboral	,853	,000	12

De la tabla 5 según según el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,853, se verifica la existencia de una relación positiva y de grado alto entre la variable equidad de género y la dimension satisfacción laboral. Asimismo, a un nivel de

significancia de 0.05, el resultado es estadísticamente positivo (p-valor = 0.00)

Tabla 5.*Relación de la equidad de género con la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral de los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef*

	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Equidad de género - Reto del trabajo	,770	,000	12

De la tabla 5 según el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,770, se verifica la existencia de una relación positiva y de grado alto entre la variable equidad de género y la dimension reto del trabajo. Asimismo, a un nivel de significancia de 0.05, el resultado es estadísticamente positivo (p-valor = 0.00)

Tabla 6.*Relación de la equidad de género con la dimensión colegas que brinden apoyo de la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef*

	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Equidad de género - Colegas que brindan apoyo	,747	,000	12

De la tabla 6 según el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,747, se verifica la existencia de una relación positiva y de grado alto entre la variable equidad de género y la dimension colegas que brinden apoyo. Asimismo, a un nivel de significancia de 0.05, el resultado es estadísticamente positivo (p-valor = 0.00)

Tabla 7.*Relación de la equidad de género con la dimensión sistema de recompensas justas de la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef*

	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Equidad de género - Sistema de recompensas justas	,791	,000	12

De la tabla 7 según el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,791, se verifica la existencia de una relación positiva y de grado alto entre la variable equidad de género y la dimension sistema de recompensas justas. Asimismo, a un nivel de significancia de 0.05, el resultado es estadísticamente positivo (p-valor = 0.00)

Tabla 8.

Relación de la equidad de género con la dimensión sistema de promociones y ascensos de la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Equidad de género - Sistema de recompensas justas	,799	,000	12

De la tabla 8 según el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,799, se verifica la existencia de una relación positiva y de grado alto entre la variable equidad de género y la dimensión sistema de promociones y ascensos. Asimismo, a un nivel de significancia de 0.05, el resultado es estadísticamente positivo (p-valor = 0.00)

Tabla 9.

Relación de de la equidad de género con la dimensión condiciones favorables de trabajo de la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Equidad de género - Condiciones favorables	,779	,000	12

De la tabla 9 según el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,779, se verifica la existencia de una relación positiva y de grado alto entre la variable equidad de género y la dimensión condiciones favorables. Asimismo, a un nivel de significancia de 0.05, el resultado es estadísticamente positivo (p-valor = 0.00)

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con la relación de la equidad de género y la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022, la prueba no paramétrica de Rho Spearman evidenció una clara relación positiva alta entre las variables del estudio, con una relación $r= 0,853$. Estos resultados presentan afinidad con la investigación sobre la percepción de equidad de género, equilibrio trabajo – familia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa vitivinícola, Maule, logrando mostrar efecto positivo de la equidad de género sobre los trabajadores de la compañía, evidenciando una mejora en su rendimiento, mejores tomas de decisiones y favoreciendo al buen clima laboral [13]. Dentro de la contextualización teórica, la equidad de género refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres [22]; por lo tanto, el sexo con el que se

haya nacido no va a determinar los beneficios que se puedan obtener a lo largo de la vida; además, favorece y consolida el nivel de confianza en la compañía, mejora el ambiente de trabajo e incrementa el compromiso laboral. Bajo esta premisa, las compañías requieren fomentar de manera adecuada la equidad de género en el entorno laboral, considerando que este factor incrementa la satisfacción laboral mediante la productividad, responsabilidades, seguridad, participación y competitividad en los colaboradores; favoreciendo al crecimiento empresarial.

En cuanto a la identificación de la relación de la equidad de género con la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022; se observó que existe una relación significativa ($p=0,000$) directa y de nivel medio entre la equidad de género y la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral. Además, se encontró que la existencia de una relación entre la equidad de género y esta dimensión ($r= 0,770$). De modo parecido sucedió en el estudio sobre la satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi CIA Ltda, quien llegó a concluir que, el principal elemento de estudio para que se desarrolle un buen ambiente laboral y una eficiente producción es el capital humano [15]; además, los factores que inciden en la satisfacción laboral de los empleados son el salario percibido, las oportunidades de formación y ascenso que perciben por la empresa, las relaciones con sus superiores, la toma de decisiones y el cumplimiento del contrato de oferta laboral. Aquello es fortalecido por la teoría de Robbins quien establece que, los empleados tienden a preferir puestos en los que puedan desarrollar sus habilidades, potenciar sus conocimientos y a su vez reciban una retroalimentación sobre su desempeño en el área [26]. Entonces en el estudio se demuestra que se debe tener en consideración que el reto que se le brinde al individuo debe ir de acuerdo con su capacidad de lo contrario creará frustración en la situación.

De otro lado, reconocer la relación de la equidad de género con la dimensión colegas que brindan apoyo de la satisfacción laboral del restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022; permitió analizar la existencia de una relación significativa ($p=0,000$) directa y de nivel medio entre la equidad de género y la dimensión Colegas que brindan apoyo de la satisfacción laboral. Se obtuvo que, la equidad de género se relaciona con esta dimensión ($r= 0,747$). Estos resultados coinciden con e studio satisfacción laboral y su relación con la percepción de la productividad que poseen los colaboradores del hotel Hausen Trujillo 2019, en donde concluyó que, sí existe una relación altamente significativa de la satisfacción con colegas que brinden apoyo con la percepción de la productividad en 0.912. Por lo que es importante mantener un ambiente equitativo logrando un trabajo en conjunto de los empleados, manteniendo una elevada satisfacción laboral [23]. Lo expuesto es reforzado por el planteamiento teórico que plantea que, el grado de satisfacción que tiene el colaborador en relación a su entorno laboral, se refleja en su actitud frente

a las funciones que tiene que cumplir acorde a las responsabilidades que se le asigno en su puesto de trabajo, asimismo el apoyo de sus compañeros enriquece la confianza y su propia satisfacción laboral. Bajo esta premisa, las organizaciones requieren cuidar un entorno laboral efectivo, generando compañerismo, solidaridad y ayuda entre colaboradores; puesto que, estos factores incrementan la satisfacción dentro del trabajo [24].

En cuanto a la relación de la equidad de género con la dimensión sistema de recompensas justas de la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022; se afirma una relación significativa ($p=0,000$) directa y de nivel medio entre la equidad de género y la dimensión sistema de recompensas justas de la satisfacción laboral. Además, se encontró que la equidad de género se relaciona con esta dimensión ($r= 0,791$). De modo parecido sucedió en el estudio sobre satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una Pyme de servicios de seguridad peruana 2018, quien llegó a concluir que, la satisfacción laboral se ve acompañado de la percepción que tienen los trabajadores respecto a su desempeño laboral y a los montos salariales percibidos cada mes, generando ideas de igualdad frente a sus compañeros de trabajo [25]. Aquello es fortalecido por la teoría que establece que, existen dos tipos de recompensas, la extrínseca y la intrínseca; la primera va guiada por el desempeño y el esfuerzo de los colaboradores tales como el salario, incentivos, bonos, ascensos y la segunda referida al sentimiento de felicidad y orgullo por realizar un buen trabajo. Entonces en el estudio se demuestra que, las recompensas que reciban los colaboradores deben ser igual o mayor a sus expectativas para que sientan que su trabajo es valorado, cuando el empleado percibe igualdad en sus derechos sienten mayor comodidad y productividad laboral [26].

Asimismo, con el fin de identificar la relación de la equidad de género con la dimensión sistema de promociones y ascensos de la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022; se halló la existencia de una relación significativa ($p=0,000$) directa y de nivel medio entre la equidad de género y la dimensión sistema de promociones y ascensos. Se obtuvo que, la equidad de género se relaciona con esta dimensión ($r= 0,799$). Estos resultados guardan coincidencia el estudio sobre satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa consorcio andes de la ciudad de Iquitos 2020, en donde concluyó que, el 47% de colaboradores sienten satisfacción respecto a la supervisión de los superiores, puesto que, logran verificar sus quehaceres productivos, para luego generar un informe acerca de sus posibles ascensos laborales [17]. Los colaboradores expresan sentir comodidad y satisfacción cuando las compañías ofrecen oportunidades igualitarias para conseguir escalar puestos laborales. La oportunidad de ascender en la empresa es un sentimiento gratificante para el colaborador ya que mejora su estatus en la empresa y en algunos casos consigue beneficios

que antes no tenía. Bajo esta premisa, En las empresas deben existir requisitos claros en cuanto a promociones y ascensos, los colaboradores deben sentir que el ascenso al cargo es por logros, formación, años de servicio y no por intereses personales [26].

En la misma línea se buscó reconocer la relación de la equidad de género con la dimensión condiciones favorables de trabajo de la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante el Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022; en el contexto se reafirma la existencia de una relación significativa ($p=0,000$) directa y de nivel medio entre la equidad de género y la dimensión condiciones favorables. Además, se encontró que la equidad de género se relaciona con esta dimensión ($r= 0,779$). De modo parecido sucedió en el estudio titulado satisfacción laboral y desempeño de los empleados del departamento de operaciones de una empresa agroindustrial, Trujillo 2017, quien llegó a concluir que, existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los empleados del departamento de operaciones de la empresa agroindustrial, obteniendo resultados significativos siendo $< 0,05$ y un coeficiente de correlación Rho Spearman 0.922, respecto a la comunicación directa que existe entre los empleados y sus jefaturas, a las facilidades de accesos, los permisos, el buen clima organizacional y solidaridad entre los compañeros de trabajo [27]. En las condiciones favorables de trabajo hay dos características para tener en cuenta: la física y la emocional. La primera referida al espacio el cual debe ser amplio, ventilado, iluminado y limpio para que así haya un mejor desempeño y laboral; y la segunda referida al trato que sientan los colaboradores[28]. Entonces en el estudio se demuestra que, los colaboradores incrementan su productividad y satisfacción laboral cuando perciben un adecuado ambiente de trabajo, reflejado en aspectos físicos y emocionales (seguridad, confianza y comunicación) [26].

De esta manera, la investigación permite determinar que la equidad de género se relaciona de manera positiva alta con la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef de Trujillo, lo que brinda conocimientos certeros acerca de la educación igualitaria, percepción de salarios, igualdad de oportunidades laborales, violencia de género y reconocimiento cultural que tienen los empleados de la organización. Puesto que, los factores mencionados tienen relación con su satisfacción dentro del trabajo, logrando resaltar las condiciones favorables del centro de empleo, las recompensas justas y el apoyo por parte de sus compañeros. La equidad es una herramienta para conseguir una igualdad efectiva, además, la equidad de género refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres [29][20].

Una limitación importante en la presente investigación fue la carencia teórica para la variable equidad de género aplicada en colaboradores de un restaurante, lo que perjudicó la recolección de antecedentes y marco teórico del

presente estudio; debido a ello, se tuvo que emplear información con investigaciones más cercanas a las variables, logrando obtener un marco teórico relevante.

En cuanto a las implicancias de políticas públicas para mejorar la equidad de género en los colaboradores de los restaurantes se recomienda implementar políticas de igualdad salarial, establecer un protocolo de prevención y respuesta ante el acoso sexual, promover la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo, fomentar la flexibilidad laboral especialmente durante la maternidad, proporcionar capacitación en habilidades y conocimientos técnicos y fomentar la diversidad e inclusión.

Finalmente se recomienda a las futuras investigaciones ampliar el estudio a otros sectores, utilizando muestras más grandes y controlando los resultados haciendo uso de variables como edad, grado de instrucción, ingresos salariales, condición marital, tenencia de hijos y normas sociales

CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación positiva, de grado alto y estadísticamente significativa entre la equidad de género y la satisfacción laboral en los colaboradores del restaurante El Rancho de Jara Beef, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.853 y un nivel de significancia bilateral de 0,000. Asimismo se encontró una relación positiva, de grado alto y estadísticamente significativa entre la equidad de género y todas las dimensiones de satisfacción laboral. No obstante, el establecimiento requiere seguir fortaleciendo factores tales como, seguir brindando recompensas justas, facilitar condiciones favorables de trabajo, generar colaboración entre compañeros y brindar oportunidades de superación laboral; lo mencionado permitirá elevar los niveles de satisfacción laboral por parte de los colaboradores, teniendo como efecto mejores actitudes dentro del trabajo.

REFERENCIAS

[1] Organización Internacional del Trabajo, La OIT y la equidad de género. 2019. <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

[2] Organización Internacional del Trabajo, “La igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo”. *Guía para la acción*. 2014

[3] Organización Internacional del Trabajo. La OIT y la equidad de género). 2020. <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

[4] Naciones Unidas, “La igualdad de género en el trabajo requiere acabar con la discriminación y superar los estereotipos”. 2021. <https://unric.org/es/la-igualdad-de-genero-en-el-trabajo-requiere-acabar-con-la-discriminacion-y-superar-los-estereotipos/>

[5] L. Picarella and P. Guadarrama, “Igualdad de género o equidad de género como derecho humano: un análisis del camino de Colombia frente a los retos de la agenda 2030”, *Novum Jus*, vol. 16, n° 2, pp. 155-186, 2022, <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2022.16.2.7>.

[7] SA. Davies-Netzley, “Mujeres sobre el techo de cristal: percepciones sobre la movilidad corporativa y estrategias para el éxito. *Género y Sociedad*, vol.

12, n° 3, pp. 339-255, 1998, doi: 10.1177/0891243298012003006

[6] P. Comejo, “Promover la equidad de género en el trabajo”. 2019, <https://blog.bind.com.mx/equidad-de-genero>

[8] C. Rebaza, “Equidad de género en el trabajo ¿Por qué es tan importante promoverla en la empresa?”, 2021, https://protecciondatos-lodp.com/empresas/igualdad-de-genero-trabajo/#Que_es_la_igualdad_de_genero_en_el_trabajo

[9] JA. García-Muñoz, “Gobierno y órdenes sociales en Quien es el hombre. Un espíritu en el tiempo”, *Studia Poliana*, n° 23, pp. 99-127, 2021, doi: 10.15581/013.23.99-127

[10] J. Russi-Ardila, “Garantía legítima de la política pública de equidad de género en una IPS de Facatativá”. *Revista de Salud Pública*, vol. 22, n° 5, pp. 521-526, 2021, doi.org/10.15446/rsap.V22n5.81127

[11] H. Zapata, “Principales causas de la insatisfacción laboral”, 2021, <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/sin-categoria/principales-causas-de-la-insatisfaccion-laboral/>

[12] J. Valencia, “Análisis de las actitudes hacia la igualdad de género y prácticas coeducativas del profesorado de preparatoria, básica elemental y básica media de instituciones fiscales de la parroquia Atacames”, 2017. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/943/1/VALENCIA%20AVILA%20JONATHAN%20REINALDO.pdf>

[13] M. Gaete and C. Salgado, “Percepción de equidad de género, equilibrio trabajo – familia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa vitivinícola”, Maule, 2019, <http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/11852/5/20190047.pdf>

[14] V. Aguirre and M. Parrado, “Equidad de género como derecho humano en padres de familia de estudiantes de psicología UCC Villavicencio”, 2018, https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/4457/1/2017_equidad_g_enero_derecho.pdf

[15] P. Cruz, “Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi CIA Ltda”, 2018, <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>

[16] R. Lomas, “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[17] R. Arévalo and R. Leveau, “Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa consorcio andes de la ciudad de Iquitos, año 2020”, 2021. Universidad científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1337/ROGER%20AREV%20ARMAS%20Y%20RICAR%20CRISTIAN%20LEVEAU%20MACEDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[18] D. Rossignolo, “Equidad de género del sistema tributario en la Argentina: estimación de la carga fiscal desglosada por tipo de hogar”, *Revista de la CEPAL*. n° 124, pp. 193-220.

[19] Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, “Igualdad de género”, 2019. <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

[20] H. Santander, “Equidad e igualdad de género: ¿en qué se diferencian?”, 2021, <https://www.becas-santander.com/es/blog/equidad-e-igualdad.html>

[21] F. Treviño, A. Quiroga, J. Matamoros, and B. Willis, B., “El largo camino para la equidad de género en la prensa escrita mexicana”. *Estudios sobre el mensaje periodístico*, vol. 26, n° 4, pp. 1645-1654, 2020, <http://dx.doi.org/10.5209/esmp.71377>

[22] E. Bátyó and C. Alza, “De la multiculturalidad a la perspectiva de género en clave intercultural: Retos para la inclusión y equidad social”, *Revista de Filosofía*, vol. 39, n°101, pp. 186- 196, 2022, <https://doi.org/10.5281/zenodo.6757392>

[23] H. Antecol, K. Bedard and J. Stearns, “Igualdad pero desigualdad: ¿Quién se beneficia de las políticas neutrales de género para detener el reloj de la tenencia?”, *American Economic Review*, vol. 108, n° 9, pp. 2420-2441, 2018, doi: 10.1257/aer.20160613

[24] Sh. Heidari, T. Babor, P. De Castro, S. Tort and M. Curno, “Equidad según sexo y de género en la investigación: justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso”. *Gac Sanit*, vol. 33, n° 2, pp. 203-210, 2019, <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.04.003>

[25] N. Boada, “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018”. Universidad San Ignacio de Loyola, 2019, <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd->

a506-426c155f337a/content

[26] S. Robbins and T. Judge, “Las actitudes y la satisfacción en el trabajo”. En P.M Guerrero Rosas (Ed). Comportamiento organizacional, 13a ed., pp. 755, Pearson Education.

https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

[27] S. Lifonso and M. M. Salvador, “Satisfacción laboral y desempeño de los empleados del departamento de operaciones de una empresa agroindustrial, Trujillo 2017”, Universidad Privada del Norte, 2019, <http://hdl.handle.net/11537/22562>

[28] G. Shannon, M. Jansen, K. Williams, C. Cáceres, A. Motta, A. Odhiambo, A. Eleveld (...) J. Mannell, “Igualdad de género en la ciencia, la medicina y la salud mundial: ¿dónde estamos y por qué es importante?. *The Lancet*, vol. 292, n° 10171, pp. 560-569, 2019, doi: 10.1016/S0140-6736(18)33135-0

[29] J. García-González, P. Forcen and M. Jiménez-Sanchez, “Hombres y mujeres difieren en su percepción del sesgo en la instituciones de investigación, *PLoS ONE*, vo. 14, n° 12, pp. 1-21, 2019, doi: 10.1371/journal.pone.0225763