



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”**



**ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS**

**“ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA GESTIÓN
DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN CHICLAYO DISTRITO”**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN
INGENIERÍA AMBIENTAL**

AUTOR:

Br. María Nilda Chinguel Rodríguez

ASESOR:

Dr. Walter Wilfredo Díaz Pinillos

**LAMBAYEQUE – PERU
2017**

**“ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE
RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN CHICLAYO DISTRITO”**

Br. María Nilda Chinguel Rodríguez
TESISTA

Dr. Walter Wilfredo Díaz Pinillos
ASESOR

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN
EN INGENIERÍA AMBIENTAL

APROBADO POR:

Dr. Manuel Ramón Millones Chuman
Presidente del Jurado

Dr Adolfo Segundo Díaz Eyzaguirre
Secretario del Jurado

Dr. Edgardo Pedro Arbulu Chereque
Vocal del Jurado

**LAMBAYEQUE – PERU
2017**

DEDICATORIA

A mi madre **María Julia Rodríguez Pesantes**,
por su cariño y apoyo constante en cada una de
las etapas de mi vida. ¡Gracias mamita!

A mi padre **Gregorio Luis Chinguel Santos**,
† por su incansable deseo de convertirme en
una profesional que sirva a la sociedad.

A mi amado esposo **Georg Fernau** y a mis
queridos hijos: **Renzo, María Fernanda y Sophía**,
por todo su amor, comprensión, apoyo y por ser
quienes me motivan e inspiran a ser mejor día a día.

El autor.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por acompañarme y guiarme en todo momento, por darme la vida para materializar este logro, logro que no sólo es mío, sino de todos los que lo hicieron posible: asesores, especialistas, colegas, amigos, familiares, dentro de los que quiero agradecer la valiosa ayuda de mis hermanos Andrés, Segundo, Edita y Milagritos, quienes están conmigo apoyándome en cada reto que me propongo. También quiero agradecer en forma especial a mi colega, amiga y hermana de corazón, Violeta Malpartida Tello, por ser parte de mi vida.

El autor.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar las relaciones de género que se dan en el área de gestión de residuos sólidos urbanos en la municipalidad de Chiclayo con la finalidad de diseñar estrategias conducentes a mejorar el sistema de limpieza pública de la ciudad. La metodología utilizada para desarrollar la investigación corresponde al método descriptivo, con aplicación de la técnica de la encuesta para la recolección de datos y para el tratamiento de la información se utilizó el método de la Escala de Likert modificada. Los resultados refieren que el mayor porcentaje de trabajadores pertenecen al sexo femenino y a pesar de ello, la población en conjunto tiene una actitud desfavorable hacia la equidad de género. Proponiéndose implementar programas de sensibilización respecto a la equidad de género que incluyan el acceso a la información.

Palabras clave: relaciones de género, residuos sólidos, gestión ambiental.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the gender relations that occur in the area of urban solid waste management in the municipality of Chiclayo in order to design strategies conducive to improving the public cleaning system of the city. The methodology used to develop the research corresponds to the descriptive method, with the application of the survey technique for the data collection and for the treatment of the information, the modified Likert Scale method was used. The results indicate that the highest percentage of workers belong to the female sex, and despite this, the population as a whole has an unfavorable attitude towards gender equity. Proposing to implement gender awareness programs that include access to information.

Keywords: Gender relations, solid waste, environmental management.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
INTRODUCCIÓN	1
Realidad Problemática	1
Objetivos	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO	5
1.1. Objeto de estudio.....	5
1.2. Problema	8
1.2.1. Antecedentes.....	8
1.2.2. Planteamiento del Problema.....	11
1.2.3. Formulación del problema	12
1.3. Justificación	12
1.4. Hipótesis	13
1.5. Metodología	13

1.5.1. Diseño de experiencia o contrastación de hipótesis.....	13
1.5.2. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
	Pág.
1.5.3. Población y muestra	15
1.5.4. Análisis estadístico de los datos.....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1.Contexto Internacional laboral	17
2.2.Responsabilidad social corporativa.....	19
2.3.Pensamiento organizativo empresarial – laboral	21
2.4.Desempeño Laboral.....	24
2.5.Género	26
2.6.Sistema sexo-género	27
2.7.Relaciones de género	29
2.8.División del trabajo por género	30
2.9.Problemas en las relaciones de género.....	31
2.10.Residuos Sólidos Urbanos.....	32
2.11.Contaminación Ambiental	33
2.12.Manejo de residuos sólidos	33
CAPÍTULO III: RESULTADOS	35
3.1.Análisis y discusión de resultados	35
3.1.1. Caracterización de la población de estudio.....	35
3.1.1.1. Personal directivo	35
3.1.1.2. Personal operativo.....	37
3.1.2. Manejo de RSU en el distrito de Chiclayo	41
3.1.2.1. Composición de los RSD	41

3.1.2.2. Servicios del manejo de RSM.....	42
	Pág.
3.1.3. Diferencias e intereses de género en el área de limpieza	44
3.1.3.1. Personal directivo	44
3.1.3.2. Personal operativo	51
3.1.4. Actitud a las diferencias de género	61
3.1.4.1. Actitud de los trabajadores administrativos.....	61
3.1.4.2. Actitud de los trabajadores operativos	63
3.1.5. Incidencia de la cuestión de género en el sistema de limpieza.	65
3.2. PROPUESTA.....	66
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	75
ANEXO 1. Determinación de la muestra	76
ANEXO 2. Encuesta de cuestión de género en la GRSU-Adm.....	66
ANEXO 3. Encuesta de cuestión de género en la GRSU-Opert	79
ANEXO 4. Validación de las encuestas por juicio de expertos.....	81
ANEXO 5. Base de datos-Codificación de encuestas	85

INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática

La especie humana viene explotando los recursos naturales que el medio ambiente posee, ha pasado de una explotación de usufructo a una de manufactura. Al inicio el hombre era nómada, dedicándose fundamentalmente a la caza y recolección de frutos; posteriormente, se fueron agrupando en poblaciones pequeñas para dedicarse a la agricultura y la crianza de animales.

Con el incremento de la población surgieron los burgos y la manufactura se acentuó. Los impactos sobre el medio ambiente eran imperceptibles debido a que los procesos productivos estaban integrados en los ciclos naturales. Con el transcurrir del tiempo la tecnología fue evolucionando y poco a poco nos fuimos saliendo del rango ambiental de producción; empezamos a utilizar altas presiones y temperaturas en la actividad industrial y en el campo se empezó a desarrollar una agricultura intensiva.

Los objetivos de producción se enfocaron en el producto, despreocupándose de los residuos que se generaban. Por otro lado, en los burgos se reportaron plagas y epidemias, con fuerte impacto en la población; siendo una de las causas la falta de planificación en la recogida de residuos sólidos urbanos (RSU).

Con el avance de la tecnología, la explosión demográfica, crecimiento del comercio y la globalización de mercados; el manejo de residuos sólidos

urbanos se convirtió en una de las principales fuentes de contaminación del medio ambiente.

Actualmente, se han ensayado diversos programas de gestión de residuos sólidos; basados en filosofías como las 3 R o 6 R. Las municipalidades, por su parte han implementado sistemas de gestión de RSU y en el Perú, la ley general de residuos sólidos, faculta a los municipios a elaborar e implementar planes integrales de gestión ambiental de residuos sólidos (PIGARS).

El éxito de la gestión de residuos sólidos municipal depende de muchas variables, como por ejemplo la tecnología, planificación de actividades y sobre todo el ambiente laboral, el cual prima a la hora medir resultados. Se sabe también, que se puede lograr altas eficiencias con la colaboración de los trabajadores comprometidos con los objetivos de la institución (Rentería & Zaballos, 2014). Para ello debe lograrse un ambiente laboral libre de malas relaciones entre trabajadores.

Las relaciones entre trabajadores se deterioran por el mal liderazgo de quienes dirigen los grupos de trabajo, sobre todo, cuando sus decisiones lindan con la discriminación de género; al dar un trato injusto a los trabajadores.

La discriminación de género es un problema latente en nuestra sociedad. Según el índice Global de Brechas de Género del Foro Económico Mundial (Misagel, 2016) el Perú ha retrocedido en el presente año trece puestos en el ranking de igualdad de género; debido a que las mujeres siguen siendo definidas a partir de su labor familiar y de su maternidad más que por su autonomía e independencia.

En Lambayeque, los indicadores del índice de Desigualdad de Género referidos al empleo, periodo 2014 (INEI, 2015), señala que la tasa de participación en la fuerza de trabajo de hombres es del 80.3%. Otros indicadores como víctimas de feminicidio (4 casos), trata de personas (15 casos), mujeres sin ingresos propios (33.3%), promedio de años de estudio de mujeres mayores de 25 años (9.4%) y la tasa de analfabetismo de hombres y mujeres de más de 15 años (3.7% y 8.6%, respectivamente) evidencian que en el departamento existe discriminación de género. Esta realidad no es ajena al área de limpieza pública de la Municipalidad de Chiclayo, en donde existen problemas evidentes en las relaciones laborales a causa de su género están influenciadas por estereotipos de género que impiden la distribución equitativa de roles y funciones dentro de la organización. La discriminación se da en dos niveles. Durante el proceso de reclutamiento y durante la permanencia del trabajador en el centro laboral. La primera situación no es muy significativa en el área de limpieza pública; pero si preocupa la segunda modalidad. El personal femenino sufre discriminación a la hora de establecer los turnos y zonas de intervención.

Esta situación se agudiza cuando se pasa de discriminación a violencia laboral contra la mujer. La violencia traspasa los límites de las condiciones económicas, la edad, el fenotipo, la procedencia, la formación académica, las creencias religiosas, la orientación sexual e identidad de género. Es por ello la necesidad imperiosa de identificar las causas de los problemas laborales existentes en el área de Limpieza Pública para mejorar el clima laboral y la eficiencia en la gestión de RSU.

Objetivos

Objetivo general

Analizar las relaciones de género en la gestión de residuos sólidos urbanos en Chiclayo distrito, para tener elementos que permitan sustentar estrategias para mejorar el sistema de limpieza pública de la ciudad.

Objetivos específicos

- Caracterización de la población de estudio.
- Identificar las etapas del manejo de RSU en el distrito de Chiclayo.
- Analizar las diferencias e intereses de género relevantes para optimizar el manejo de RSU.
- Conocer la actitud predominante respecto a la cuestión de género en la gestión de RSU.
- Proponer medidas solucionar la problemática de género en la gestión de RSU en los diferentes niveles del sistema de limpieza municipal.

I. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Objeto de estudio

Relaciones de género de los trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Ciudad de Chiclayo.

Ubicación

Chiclayo, es la ciudad capital del Departamento de Lambayeque, ubicada en la parte norte del Perú, a 13 Km. del litoral y 509 Km. de la frontera con el Ecuador (GPP. M CH, 2009).



Figura 1. Mapa del Distrito de Chiclayo

Fuente: Google Earth

La Provincia de Chiclayo ocupa la parte sur del Departamento de Lambayeque. La mayoría absoluta de su territorio se encuentra en la Región Chala o Costa, una pequeña parte en la Yunga Marítima y una pequeñísima parte en la región Quechua. Las coordenadas geográficas de sus puntos extremos se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Coordenadas Cartesianas Provincia de Chiclayo

ORIENTACIÓN	NORTE	ESTE	SUR	OESTE
LATITUD SUR	06°28'45''	06°46'30''	07°10'27''	06°49'06''
LONGITUD OESTE	79°26'00''	79°07'09''	79°41'18''	79°56'38''

Límites del distrito

- **Por el Norte:** Provincia de Lambayeque y Distrito José L. Ortiz.
- **Por el Sur:** Distrito de Reque y Monsefú.
- **Por el Este:** Distrito de Pomalca y Picsi
- **Por el Oeste:** Distrito Pimentel.

Población

Chiclayo es el Distrito más poblado de la provincia de Chiclayo seguido por el Distrito José Leonardo Ortiz. Según el censo del año 2007 Chiclayo Distrito tenía una población de 260 948 habitantes con una proyección al 2021 de 325 886 habitantes.

Tabla 2. Población Proyectada Distrito de Chiclayo

DISTRITO	POBLACIÓN CENSADA	POBLACIÓN PROYECTADA			
	2007	2010	2015	2018	2021
Chiclayo	260948	273675	296281	310731	325886

FUENTE: Censos Nacionales de Población y Vivienda 2007.
ELABORACIÓN: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto MPCH.

Según los censos de 1993 y 2007, la población femenina de la Provincia de Lambayeque representa el 51,2% y 51,3%, respectivamente (INEI, 2008). Al analizar la Población Económicamente Activa (PEA) se tiene que el porcentaje de hombres supera a las mujeres en 14,1% en promedio (INEI, 2010)(Tabla 3).

Tabla 3. Lambayeque: Población Económicamente Activa de 14 años y más, por sexo

AÑO	AMBOS SEXOS	HOMBRES	% H	MUJERES	%M
2000	468389	290255	62,0	178134	38,0
2001	490906	300051	61,1	190855	38,9
2002	512748	304810	59,4	207938	40,6
2003	528463	308835	58,4	219628	41,6
2004	544207	315658	58,0	228549	42,0
2005	570080	324141	56,9	245939	43,1
2006	586970	331393	56,5	255577	43,5
2007	601994	336830	56,0	265164	44,0
2008	611802	341929	55,9	269873	44,1
2009	621208	346650	55,8	274558	44,2
2010	630701	351417	55,7	279284	44,3
2011	640324	356247	55,6	284077	44,4
2012	650029	361118	55,6	288911	44,4
2013	659737	365983	55,5	293754	44,5
2014	669372	370803	55,4	298569	44,6
2015	678887	375542	55,3	303345	44,7

Fuente: Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales-INEI

Por otro lado, al analizar el ingreso promedio de la Población Económicamente Activa se tiene que la población masculina son quienes reciben mayores salarios.

Tabla 4. Lambayeque - Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo
(En soles corrientes)

PEA	2007	2008	2009	2010	2011
Masculina	718,2	807,0	855,1	886,3	938,2
Femenina	421,7	415,7	448,7	493,8	525,2

Fuente: Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales-INEI

Al analizar la brecha entre los ingresos de la PEA masculina y femenina encontramos una variación promedio de 379 soles a favor de la población varonil. Y si este estado de cosas se mantiene, esta brecha se irá

incrementando debido a que la pendiente del salario masculino es mayor al salario femenino en 23.42 unidades (figura 2).

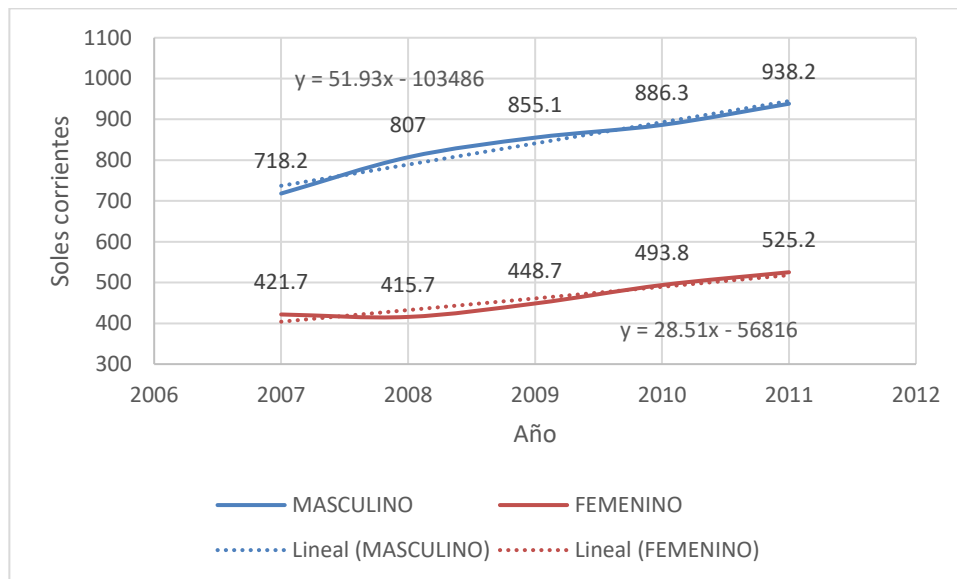


Figura 2. Gráfico de tendencias del ingreso promedio mensual de la PEA

1.2. Problema

1.2.1. Antecedentes

Hay dos conceptos centrales en el presente estudio, el primero se relaciona con el proceso de generación, recolección, tratamiento y disposición final de residuos sólidos, y el segundo se relaciona con la equidad de género.

Respecto al primer concepto es un tema ampliamente tratado en diversas universidades, entre ellas:

- ✓ Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Post grado de la Facultad de Ingeniería Industrial, se publicó la investigación: “Análisis económico de la ampliación de la cobertura del manejo de residuos sólidos por medio de la

segregación en la fuente en Lima Cercado”. En donde se analiza la factibilidad de una alianza entre la municipalidad y la empresa privada para el manejo de residuos sólidos (Chung, 2003).

- ✓ Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Estudios Ambientales y Rurales. Maestría en Gestión Ambiental; se publicó la tesis: “Propuesta de programa para el manejo de los residuos sólidos en la plaza de mercado de Cerete, Cereabastos-Córdoba”; en donde se propone actividades puntuales en las fases críticas del manejo interno de los residuos sólido generados en el mercado de abastos con la finalidad de evitar impactos ambientales y de algún modo aportar a la gestión ambiental municipal (López N. , 2009).
- ✓ Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Derecho; se publicó el informe de investigación titulado: “Asignación de competencias en materia de residuos sólidos de ámbito municipal y sus impactos en el ambiente”; en donde se analiza la problemática de los residuos sólidos de carácter municipal, así como el desempeño de los gobiernos locales y sectores relacionados a esta labor (Dulanto, 2013).

Respecto a la equidad de género, la historia registra argumentos en que las desigualdades en razón de sexo han existido desde siempre y que se basan en estereotipos y papeles radicalmente distintos entre hombres y mujeres. Estas diferencias se reflejan en todos los campos de la actividad humana y generan discriminación (Ruiz, 2012). Las

aspiraciones por alcanzar la igualdad de género empezaron a tener notoriedad con los diversos movimientos de mujeres surgidos durante la época de la Revolución Francesa que concluyó con la promulgación de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789.

Existen investigaciones que han abordado los estereotipos de géneros vinculados a temas laborales, entre ellos:

- ✓ En la Universidad de El Salvador. Facultad Multidisciplinaria Paracentral, se publicó la investigación: “Estudio de la Posición y Condición del Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres que laboran en la Alcaldía del Municipio de San Vicente, año 2010: Una Propuesta de Intervención”, cuyo objetivo de mejorar las condiciones de equidad de género en la vida laboral y extra laboral de mujeres y hombres (Coreas & et. al., 2010).
- ✓ En la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica del Perú se estudió el derecho a la igualdad y la no discriminación de género desde la perspectiva de la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de la legislación nacional destinada a impedir la discriminación por género (Valdez, 2013).

La problemática ambiental del manejo de residuos sólidos también se ha enfocado de diversas perspectivas, como es el caso de Harvey (2012) que realizó un estudio de las políticas que implica la gestión de residuos sólidos en tiempos neoliberales; el estudio describe los

esfuerzos de los expertos técnicos por diseñar sistemas integrales para la gestión de los RSU.

Instituciones internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas, viene impulsado la ejecución de proyectos, en el Perú, como: “Iniciativa Pobreza y Medio Ambiente (PEI): Gestión integral de residuos sólidos para el desarrollo sostenible e inclusivo”, en donde el Estado, con la participación de la sociedad, el sector privado, instituciones públicas y privadas; diseñaron, implementar y/o fortalecer políticas, programas y planes, con enfoque de sostenibilidad ambiental para la gestión de residuos sólidos (PNUD, 2013).

También se han desarrollado guías metodológicas para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo, entre ellas mencionamos la guía editada por el Instituto Vasco de la Mujer que busca lograr la justicia social y económica al reconocer la función que las mujeres desempeñan en países en vías de desarrollo (EMAKUNDE, 1998).

1.2.2. Planteamiento del Problema

En la actualidad se observa un deficiente manejo de los residuos sólidos en la provincia de Chiclayo, se sabe también que existen programas de manejo de RSU, se realizan campañas de limpieza y de educación ambiental para reducir la generación de residuos sólidos, las municipalidades tienen personal capacitado técnicamente para labores de dirección y operación en temas de gestión de RSU; pero no se alcanzan la eficiencia esperada. Por lo cual surge la necesidad de

estudiar otras variables, como las relaciones género; para sistematizar información sobre la participación y contribución de hombres y mujeres en las diferentes etapas de la gestión integral de los RSU.

1.2.3. Formulación del Problema

¿Cómo influyen las relaciones de género en la gestión de residuos sólidos urbanos en el distrito de Chiclayo?

1.3. Justificación

El manejo de los residuos sólidos es un problema serio que enfrenta nuestra sociedad, debido a la velocidad con que se generan estos residuos, lo cual está directamente relacionado con el crecimiento acelerado de la población. En este sentido el trabajo de investigación busca describir y analizar las diferentes formas de manejo de los residuos sólidos, realizadas por varones y por mujeres, en Chiclayo distrito; con la finalidad de proponer alternativas que contribuyan a dar una orientación, a futuros planes de sensibilización ambiental.

El deficiente manejo de los residuos sólidos municipales en la ciudad de Chiclayo, se basa en la influencia directa de los factores sociales, tales como la educación, pobreza, nivel socioeconómico; siendo de todos estos factores el más influyente el referido a la educación. Al respecto, tenemos una población que no tiene conocimiento sobre cómo manejar los residuos, desde su generación hasta su disposición final, o sobre los efectos que tiene el mal manejo de los residuos para su salud.

En nuestra sociedad patriarcal el manejo de los residuos sólidos, es trabajo o responsabilidad de las mujeres, rol dado por su naturaleza

(sexo), situación que genera inequidades de género que se siguen reproduciendo en el seno de los hogares y en el centro laboral. Esta situación produce que en nuestra sociedad proliferen feminicidios, maltrato físico y psicológico, dado que se crece pensando, que el varón es superior a la mujer.

Lo que se pretende con este estudio es evidenciar la situación de desventaja de las mujeres en el manejo de los residuos sólidos, a la hora de asignar roles y funciones; y proponer acciones que conlleven a mejorar el clima laboral en la institución y con ello mejorar los indicadores de eficiencia en el manejo de residuos sólidos.

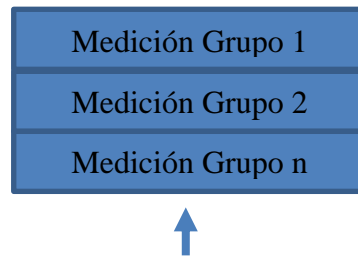
1.4. Hipótesis

Las relaciones de género que originan diferencias en la equidad de las relaciones de poder ocasionan conflictos laborales que afectan negativamente la eficiencia de la gestión de residuos sólidos urbanos en el distrito de Chiclayo.

1.5. Metodología

1.5.1. Diseño de experiencia o contrastación de hipótesis

El diseño de la investigación corresponde a la investigación Descriptiva - Explicativa, en la que el estudio es transversal para un horizonte de tiempo de seis meses. Esta investigación es sistemática, por tanto, el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos; es decir los cambios en la variable independiente ya se realizaron. Este diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Una medición simultánea

Figura 3. Diseño de contrastación de hipótesis

En lo que respecta a la contrastación de hipótesis. Esta se realizó a través del análisis descriptivo relacional entre los indicadores de las variables de investigación. Es decir, se construyó el perfil actitudinal de los trabajadores del Sistema de Gestión de Residuos Sólidos a partir de la aplicación de una encuesta relacionada con la Cuestión de Género. El perfil encontrado corresponde a la eficiencia de los resultados de gestión y por lo tanto se acepta la hipótesis que relaciona directamente a las diferencias de género y la deficiencia operativa del sistema de gestión, mostrando que existe una marcada diferenciación entre la labor que realiza el personal femenino en el área operativa frente a la labor masculina.

Las condiciones naturales no se modifican y las conductas no se manipulan. Solamente varían las diferentes formas de realizar la investigación. En la presente investigación al utilizar el método descriptivo se obtuvo información relevante relacionada con el objetivo del estudio en el periodo de análisis.

1.5.2. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó el método descriptivo (Gómez, 2006), que se orienta hacia el presente y actúa en los niveles de investigación aplicada y activa, intenta una observación sistemática, estudiando la realidad socio-laboral; para describir, registrar, analizar e interpretar las relaciones que se dan en los procesos de manejo de residuos sólidos urbanos.

La evaluación global de la cuestión de género se realizó mediante la construcción de variables que reflejen la actitud de los entrevistados hacia la equidad de género. Para ello, se modificó la metodología de la Escala de Likert para ser aplicada en el presente estudio.

Las técnicas de cálculo y análisis de los factores que intervienen en la gestión del recojo y transporte de los RSU se muestran en la tabla 5.

Tabla 5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica	Instrumento	Instrumento de registro
Análisis de contenido	Matriz de categorías	Lápiz, papel, formato de ficha.
Entrevista	Guía estructurada de entrevista.	Grabadora, cámara fotográfica.
Encuesta	Escala, Test, cuestionario, prueba de conocimientos	Lápiz, papel, formato de ficha.

1.5.3. Población y muestra

La población está constituida por 556 trabajadores del servicio de limpieza de la Municipalidad de Chiclayo, de los cuales 316 son mujeres y la diferencia hombres (Anexo 1). También se tiene ocho

trabajadores que corresponden al área administrativa de la Unidad Operativa de Gestión Ambiental.

Para el personal operativo se calculó la muestra mediante la aplicación de la fórmula estadística para poblaciones finitas encontrándose un tamaño de muestra de 227 trabajadores. Procediéndose a estratificar según la relación mujer/hombre de la población.

En lo que respecta al personal administrativo no se calculó muestra, aplicándose, en este caso, un censo.

1.5.4. Análisis estadístico de los datos

Se utilizó la estadística descriptiva, que permitió procesar datos cuantitativos obtenidos a partir de la medición de observaciones empíricas. Así mismo se tendrá en cuenta la utilización de los datos obtenidos se organizaron en función de los objetivos del estudio y se presentaron en cuadros y gráficas.

Para el análisis de los datos de los instrumentos aplicados se utilizó el software estadístico SPSS.

II. MARCO TEÓRICO

La teoría que sustenta la investigación versa sobre los conceptos de género y el manejo de residuos sólidos urbanos, los que se describen a continuación:

2.1.Contexto Internacional Laboral

El Derecho internacional es el sistema de normas y principios que forman el ordenamiento jurídico de la sociedad internacional contemporánea. Las particularidades de la sociedad internacional hacen que el ordenamiento jurídico se diferencie de los ordenamientos jurídicos internos. No existe separación de poderes, por lo que no existe legislativo y ejecutivo, una vez que haya entrado en vigor una norma, obligará a todos los ciudadanos a cumplirla.

Las fuentes de derecho internacional son la costumbre internacional, los tratados internacionales y los principios generales. De éstas, las fuentes de interés para el estudio son las costumbres y los tratados internacionales.

La costumbre internacional es una norma no escrita que se ha formado a través de la actuación y actitud de los Estados. Para que una norma sea consuetudinaria es necesario que concurren dos elementos: la repetición de eventos por parte de la generalidad de los miembros (Estados) de la comunidad internacional y la convicción de que ese comportamiento viene obligado por ser una norma internacional.

La adopción de tratados internacionales generalmente tiene las siguientes fases: la negociación, la firma y la manifestación de consentimiento. En la

negociación, los representantes de los Estados con competencia para ello acuerdan el texto del tratado. El periodo para la firma del tratado, este acto no supone consentimiento del Estado, ni compromiso de hacerlo; únicamente significa la autenticación del texto. A continuación se procede a la manifestación del consentimiento mediante la ratificación del tratado por cada una de las partes.

La entrada en vigencia del tratado suele venir determinado en el propio tratado y, normalmente, se hace depender del número mínimo de ratificaciones.

Existen otros instrumentos internacionales, como las declaraciones o recomendaciones; las que se diferencian de los tratados por su carácter no vinculante.

En la comunidad internacional existen sujetos y actores que interactúan. Los primeros tienen capacidad jurídica plena que implica la exigencia de responsabilidad internacional a otros sujetos y de ser responsables internacionalmente frente a otros sujetos por el incumplimiento de obligaciones internacionales. Por otra parte los actores internacionales son personas naturales y jurídicas u organizaciones (por ejemplo, ONG y empresas) que no tienen capacidad plena y significa tener reconocimiento de interactuar en ciertos estamentos como Tribunal Internacional de Derechos Humanos, la Corte Penal Internacional. En el caso de la empresa solo en el ámbito de Organización Internacional de Trabajo (OIT) permite a las organizaciones de trabajadores plantear quejas ante los órganos de ésta organización (Fernández, 2010).

2.2. Responsabilidad social corporativa

Desde el inicio de la economía como ciencia se determinó su conexión con las presunciones morales. Adam Smith, escribió la obra “Teoría de los sentimientos morales” en donde enfoca el desarrollo de la vida económica vinculada a la vida social, comprendiendo esta última las costumbres, las actitudes morales y los hábitos sociales.

El concepto de responsabilidad corresponde en gran medida a la etimología de la propia palabra. Etimológicamente deriva del verbo latino “*responderé*” el cual se puede traducir por “responder, corresponder, ser digno de o igual a”. Por tanto, responsabilidad significa tener obligación de justificar la actuación, cumplir con criterios o reglas que norman el actuar, y estar abierto a la posibilidad de fiscalización (Carneiro, 2004).

Responsabilidad social supone que las acciones empresariales tienen efecto sobre el entorno económico, sociocultural y medioambiente. Accionar que se refleja en el ámbito interno y externo de la organización (Carneiro, 2004). La dimensión interna hace referencia a aquellas actividades que, de modo directo e inmediato, puede controlar la organización. Se trata de satisfacer, principalmente, las demandas de los accionistas y trabajadores, como partes integrantes de la propia organización productiva, sin olvidar las expectativas generales que la sociedad puede esperar del comportamiento empresarial (Caldas & et al, 2012).

Esta dimensión interna está bajo control de los directivos de la organización; quienes son responsables de la gestión de los recursos

humanos (contratación responsable, prevención de riesgos laborales, etc.); la articulación de un proceso productivo sostenible (de modo que la empresa elabore productos de calidad y efectúe un intercambio justo en el mercado); y la gestión razonable y responsable de los recursos naturales utilizados en la producción (Caldas & et al, 2012).

En consecuencia el éxito de la gestión interna de la organización se relaciona directamente con las relaciones laborales en el seno de la organización. Por ello, la administración debe crear y fomentar una cultura empresarial basada en la ética y la responsabilidad. En este orden de ideas, Peter Drucker, en su obra “La sociedad postcapitalista” plantea “La teoría social y política de Platón y Aristóteles, se centraba en el poder, pero la responsabilidad debe ser el principio que informe y organice la sociedad postcapitalista”. En esta tarea el fundamental el accionar del directivo, de la persona que dirige la organización, siendo fundamental seguir tres reglas básicas para obtener una actuación responsable: En primer lugar se deber subordinar las acciones empresariales a un estándar de conducta ética que reduzca la posibilidad de causar daño al bien común o a la libertad de los individuos. En segundo lugar, la toma de decisiones debe considerara la reacción pública. Y, en tercer lugar, se debe identificar y evitar los impactos sociales no deseables (Carneiro, 2004). En suma la responsabilidad social corporativa (RSC) es la obligación implícita y forzosa que sienten los gerentes, actuando en su capacidad oficial, de servir o proteger los intereses de grupos distintos al de ellos mismos. Es la manera en que una empresa como un todo se comporta hacia la sociedad (Wayne & Robert, 2005).

2.3. Pensamiento organizativo empresarial – laboral

En el pensamiento científico organizacional del trabajo existen cuatro corrientes (Pochol, 2012):

- ✓ La escuela de la Organización Científica del Trabajo, que inicia con la publicación del libro “Principles of scientific management” de Frederick Taylor en 1907, y continua con los estudios de su equivalente en Europa, Henri Fayol.

La organización científica del trabajo aporta una visión mecanicista del proceso productivo en la que la empresa es vista como una máquina en la que el trabajo es una pieza ajustable más. Más aún el trabajador es considerado por esta escuela como un ser egoísta y perturbador, que se mueve únicamente por estímulos pecuniarios (salario), al que hay que vigilar y controlar muy de cerca. La empresa es el patrón y las máquinas, el personal es considerado como algo externo, que hay que soportar porque es necesario (CATEDU, 2016).

Según la escuela clásica existe una única forma óptima de organizar el trabajo en la empresa que es única y universal y se basa en los siguientes principios:

- Toma de decisiones de forma centralizada.
- Máxima división del trabajo y especialización productiva.
- Jerarquía y liderazgo autocrático.
- Comunicación que fluye exclusivamente desde arriba hacia abajo (de jefes a empleados).

- Rígidos sistemas de supervisión y control, poniendo siempre especial acento en el aspecto formal de la organización.
- ✓ La escuela de las Relaciones Humanas, que como reacción frente a la anterior, se inicia en 1927 con los conocidos experimentos realizados por Elton Mayo.

Con la aparición de los enfoques humanistas, la teoría administrativa sufre un cambio dentro de sus principios, y es donde el recurso humano comienza a estudiarse y a tomarse en cuenta dentro de las empresas. Se estudia un método de estímulo y sus comportamientos, pero básicamente la Escuela de Relaciones Humanas surge como respuesta y oposición a la teoría clásica de la administración.

La Escuela de relaciones humanas surge en los Estados Unidos, en la década de los años treinta, su mantenimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la psicología y en particular la psicología del trabajo, la cual surge en la primera década del siglo pasado, se dirigía principalmente hacía dos aspectos básicos que ocupan dos etapas de su desarrollo (Reyes, 2016).

- ✓ La escuela de los Recursos Humanos, cuya datación no es tan universalmente aceptada, pero que particularmente se puede fijar en 1960 con la publicación del texto “The human side of Enterprise” de Douglas MacGregor; continúan en este pensamiento Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Kurt Lewin y muchos más.

La escuela de recursos humanos en el entendimiento de la visión de la membresía y su percepción del clima que perciben en la

organización. Principalmente orientado a entregar formas y herramientas de administración que ayuden a conseguir el éxito, estudiando las características 'sociales' de los gerentes de grandes compañías exitosas (Betzhold, 2016), donde destacan aspectos como:

- Buena actitud con cada miembro de trabajo, creando un clima favorable a las relaciones intersubjetivas y hacia la organización en general;
 - Constante motivación orientada a mejorar la cooperación y el trabajo en equipos para lograr los objetivos; Visión de la organización como un sistema social efectivo.
- ✓ La escuela de los sistemas, si la escuela de la Organización Científica del Trabajo había puesto en énfasis sobre las funciones del mando, la organización del trabajo y la estructura formal de la organización, las escuelas humanistas privilegiaban al individuo y a las interrelaciones personales e informales de este con la dirección (motivación, comunicación, liderazgo, . . .). Sin embargo, ninguna de las dos tendencias centró su atención en las relaciones tanto formales como informales de los individuos entre sí, del individuo y su subgrupo, los subgrupos entre sí, los subgrupos y la organización, y también las relaciones de la organización con su entorno socioeconómico. Este honor correspondió a la Escuela de los Sistemas.

Esta escuela agrupa en su seno a la Cibernética, la Teoría Matemática de la Administración, Teoría de las Contingencias y la Teoría de los Sistemas y es representada por autores como Norbert

Wiener, Johann von Neumann, Ludwig von Bertalanffy, Daniel Katz, Robert L. Kahn y Stanford L. Optner entre otros. La escuela sistemática propone una nueva forma de analizar la organización reconociendo la importancia de las relaciones entre las partes para alcanzar el propósito del todo, en fin el enfoque sistémico (Amairani, 2016).

2.4.Desempeño laboral

A medida que una sociedad se va desarrollando, las necesidades de sus gentes también van cambiando. Hoy los obreros y empleados no trabajan sólo para cubrir sus necesidades fisiológicas y de sus familiares, también, desean una seguridad, esperan sentirse realizados y considerados, etc., de modo que también influirán de alguna manera en la competitividad empresarial (Porret, 2014).

Los centenares de libros, manuales y artículo sobre gestión de recursos humanos, más o menos sofisticados, que proliferan en los últimos tiempos, demuestran que el mundo empresarial ha descubierto la íntima relación entre una adecuada gestión de los recursos humanos y la competitividad de la empresa. Las circunstancias lo han propiciado, ya que hoy en día nos encontramos con una única constante en un mundo empresarial: el cambio permanente (Rodríguez-Serrano, 2004).

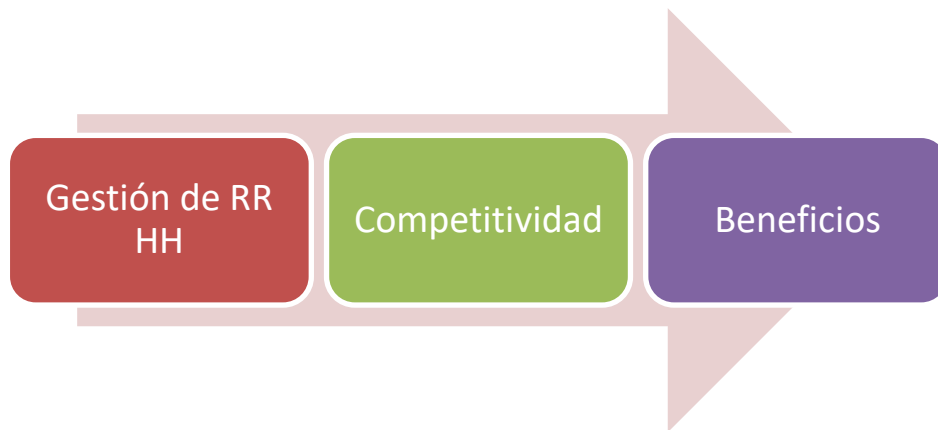


Figura 4. Resultado de una buena gestión de Recursos Humanos

La competitividad se relaciona con el desempeño de cada trabajador – resultado de su comportamiento frente al contenido de su puesto laboras, sus atribuciones, sus tareas, actividades o “inactividades”- que depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. La empresa está colocada como el medio donde el individuo satisface o no sus necesidades. Y es de esa satisfacción o insatisfacción de necesidades que dependerá su motivación en la tarea, su dedicación al trabajo, su productividad, eficiencia y eficacia (de Faria, 2004). Otro factor que incide en la competitividad es el clima organizacional, definido como atributos o conjunto de atributos del ambiente de trabajo que influyen directamente sobre la motivación laboral. Los atributos del ambiente laboral se definen por la interacción entre trabajadores o grupos con los que se relaciona cada individuo (Porret, 2014). Cuando los atributos del ambiente laboral no contribuyen a mejorar la competitividad empresarial es posible que las relaciones laborales entre trabajadores no sean las más adecuadas y posiblemente estemos frente al deterioro de las

relaciones laborales entre trabajadores y consecuentemente conlleve un menor desempeño laboral.

El rendimiento laboral se ve afectado por factores internos como: estructura organizacional, liderazgo y cultura empresarial; y por factores externos como: familiares y personales del empleado y factores ambientales o higiénicos. Una cultura organizacional no sustentada en el respeto y la valoración del recurso humano, puede tener problemas de discriminación, maltrato, abuso e intolerancia entre sus pares (Porret, 2014).

2.5. Género

El género es una construcción social con elementos biológicos y culturales, y que se relaciona con los roles y funciones que hombres y mujeres cumplen en la sociedad. Los roles de género, desde la perspectiva de la psicología, se refieren a un conjunto de acciones determinadas, es decir, las conductas que esperamos de aquellos que ocupan una posición social particular (Myers, 2005). El término “género” ha ido evolucionando conjuntamente con los nombres de las disciplinas que lo estudia. Por ejemplo, la Antropología del Género en sus inicios denominó Antropología de la Mujer y posteriormente Antropología Feminista; cambiando también, las metodologías y enfoques de análisis (Martín, 2006).

Así, la perspectiva androcéntrica; concepción de la realidad que parte de la idea que la mirada masculina es la única posible y universal, no reconoce la importancia que tiene la mujer en la sociedad; se propone la

existencia de grupos socialmente dominantes y grupos silenciados. El silenciamiento es fruto de las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres, la mujer no puede emplear las estructuras lingüísticas dominadas por el hombre para decir lo que quisiera decir, para referir su visión del mundo. Sus visiones son deformadas y silenciadas debido a que tienen diferentes visiones del mundo, distintos modelos de sociedad (Moore, 1999).

También, desde la perspectiva etnocentrista, se explica que la tenencia del control de la información por los hombres tiene un carácter ancestral, cultural. Por tanto se evidencia la formación de relaciones de explotación y dominación de nuestra sociedad vinculada a las distinciones de género (Narotzky, 1995). Al unir las dos percepciones, se tiene que las diferencias entre hombres y mujeres se dan tanto en lo cultural como también en género (raza, etnia o clase).

2.6. Sistema sexo-género

El concepto “género” o “rol de género” se formuló para justificar ciertos fenómenos de la conducta de las personas que, asociados al sexo de los individuos, no eran explicables en base a la naturaleza genética ni morfológica del sexo de los mismos. El concepto de género, inicialmente específico de la psicología diferencial, vino a sustituir el concepto de sexo que, proveniente de la biología, se mostraba claramente insuficiente para utilizarlo en la descripción y comprensión de las conductas individuales humanas relacionadas con el sexo morfológico de los individuos que las realizaban (Martínez & Bonilla, 2000).

El sistema sexo-género hace referencia a las formas de relación establecidas entre mujeres y hombres en el seno de una sociedad. Analiza las relaciones producidas bajo un sistema de poder que define condiciones sociales distintas para mujeres y hombres en razón de los papeles y funciones que les han sido asignadas socialmente y de su posición social como seres subordinados o seres con poder sobre los principales recursos. Nuestras actuales sociedades occidentales están sujetas por un sistema sexo-género que sostiene una relación desigual de poder entre mujeres y hombres. El concepto teórico « sistema de sexo/género » fue creado por las feministas anglófonas occidentales de los años setenta (Aguilar, 2008). Así, Gayle Rubin en 1975 define por primera vez el sistema sexo/género como: El sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas (Gayle, 1975).

Si entendemos por rol, el conjunto de tareas y funciones que se derivan de la situación o posición-status de una persona con respecto a su grupo de pertenencia, identificamos los roles de género como aquellos inherentes a las tareas, funciones y conductas que tradicionalmente se ha atribuido a un sexo como propio y se aprenden e interiorizan a través de las instituciones y mecanismos que operan en el proceso de socialización (FUNDACIÓN MUJERES). Así, tenemos que la sociedad occidental naturaliza el dominio del hombre sobre la mujer y que teorías neo evolucionistas como el darwinismo social justifican la posición dominada en la maternidad.

2.7.Relaciones de género

Son relaciones de poder a través de las cuales los hombres y los valores masculinos han adquirido un estatus superior al de las mujeres y sus valores femeninos, y la socialización de los roles de cada género es parte integrante de la comunidad de la estructura de poder patriarcal (Nicolson, 1997). En el transcurso de los años setenta y principios de los ochenta el pensamiento feminista se desarrolló en muy diversas direcciones teóricas y campos de conocimiento que dieron como resultado importantes debates teóricos y la ampliación y reformulación de teorías y categorías de análisis. Unos modelos se basaban en las relaciones de producción, otras proponían que la subordinación era consecuencia de las relaciones de reproducción y control de la sexualidad, y también otros consideraban que se debía a factores ideológicos y/o psíquicos. En todo caso y asumiendo la relevancia de que el sexo y la sexualidad son también construcciones socioculturales, se ha adoptado la denominación “sistemas de género” para delimitar el estudio de la diferencia socialmente construida en el marco de la acción recíproca de las fuerzas globales y locales, de las significancias nativas y extranjeras, de la estructura social y de la acción humana en circunstancias históricas específicas. Se considera, asimismo, que el género es un proceso arbitrado por las relaciones de poder y, por consiguiente, supone dar cuenta de la transformación de la diferencia en desigualdad (Del Valle, 2001).

Actualmente, en el nuevo contexto económico social global, los temas de debate de las corrientes feministas incursionan en diversos espacios: académico, político, cultural y medios de comunicación. Se han hecho

propuestas de participación en políticas públicas en los diferentes niveles de gobierno a través organizaciones sin fines de lucro que institucionaliza la presencia femenina. Así, algunas organizaciones perfilan su accionar en mejorar la visibilidad de la mujer en relación con su capacidad de negociación con el Estado o a su capacidad de asumir roles de ejecución y dirección de programas de los gobiernos. La relación con el Estado se ha ampliado hacia una mayor participación política en los espacios de poder y de decisión a través de una mayor interlocución con el Estado (Alcalde, 1999).

Respecto a la relación con la sociedad civil, las corrientes feministas abrigan la posibilidad de construir un “polo democrático y feminista” para asegurar el avance de la eliminación de las exclusiones y subordinaciones de las mujeres, y para perfilar las negociaciones con lo público-político. Estos logros alcanzados no son uniformes en todos los países, dependiendo del grado de desarrollo e institucionalidad democrática de los gobiernos (Del Valle, 2001).

2.8.División del trabajo por género

Tomando como premisa que la familia y la comunidad están vinculadas al mercado y dependiendo del acceso a un sector productivo, la división del trabajo por género y la asignación de roles a hombres y a mujeres ha modificado significativamente el modelo tradicional. En donde los roles se heredaban de padres a hijos. Ahora la organización familiar depende de la estrategia productiva que se haya adoptado (Garcés, 2006). También, tiene influencia el acceso a la educación, hecho que permite que las

mujeres asuman papeles cada vez de mayor responsabilidad dentro del mercado laboral.

2.9. Problemas en las relaciones de género

La temática tradicional de las relaciones de género es que la diferencia sexual se transforma en desigualdad. Desigualdad que genera conflictos en el mercado laboral, la familia, la participación política y la migración. Ahora, el espectro de análisis, abarca temas como derechos reproductivos, la violencia de género, el cuerpo como lugar de inscripción de los fenómenos de la sociedad y de las diversas sexualidades, la cultura y los procesos de identidad.

La desigualdad se evidencia cuando lo femenino está comúnmente colocado en espacios carentes de poder y se analizan prácticas, valores y normas culturales que sustentan este orden de género. La desigualdad de género se agudiza cuando se convierte en violencia de género; tema tratado en muchos instrumentos internacionales que en muchos países aún no se han implementado. Por ello es necesario un amplio debate de temas fundamentales para el desarrollo de la sociedad, como las concepciones religiosas, la institución familiar, la vida y muerte del individuo, la sexualidad y la vida íntima, la democracia y la lucha feminista por los derechos de las mujeres para usar y disfrutar libremente su cuerpo (Tepichin & et al, 2010).

A fin de arribar a las transformaciones en la vida de las mujeres y las comunidades términos de equidad, de igualdad y de respeto a las diferencias, es imprescindible el cambio de costumbres. La modificación

de las mentalidades y las costumbres es siempre un proceso de ritmo lento, que no se altera de la noche a la mañana vertiginosamente y que implica enormes reacomodos en el ámbito político, social y de la vida cotidiana. Por ello, el análisis de las transformaciones en el campo cultural ofrece un espacio de discusión que enriquece el conocimiento de las relaciones intergenéricas en su desarrollo histórico y social. Es necesario analizar también, la literatura, el cine y las artes plásticas puesto que constituyen vías privilegiadas para la representación de la vida social, tanto como fenómenos estéticos, como elementos que favorecen el análisis de las relaciones entre hombres y mujeres a partir de un enfoque sociológico (Tepichin & et al, 2010).

Las relaciones de género mal llevadas puede generar reacciones adversas en los centros laborales, de una manera directa pueden incidir en las labores desarrolladas y con ello influir negativamente en la eficiencia laboral.

2.10. Residuos Sólidos Urbanos

Residuo es aquella sustancia u objeto generado por una actividad productiva o de consumo, de la que hay que desprenderse por no ser objeto de interés directo de la actividad principal (Castells, 2012).

Según la Ley General de Residuos Sólidos, Ley N° 27314, son residuos sólidos aquellas sustancias, productos o subproductos en estado sólido o semisólido de los que su generador dispone, o está obligado a disponer, en virtud de lo establecido en la normatividad nacional o de los riesgos que causan a la salud y el ambiente, para ser manejados a través de un

sistema que incluya, según corresponda, las siguientes operaciones o procesos: 1. Minimización de residuos 2. Segregación en la fuente 3. Reaprovechamiento 4. Almacenamiento 5. Recolección 6. Comercialización 7. Transporte 8. Tratamiento 9. Transferencia 10. Disposición final.

Los residuos sólidos se clasifican según su origen en: 1. Residuo domiciliario 2. Residuo comercial 3. Residuo de limpieza de espacios públicos 4. Residuo de establecimiento de atención de salud 5. Residuo industrial 6. Residuo de las actividades de construcción 7. Residuo agropecuario 8. Residuo de instalaciones o actividades especiales.

2.11. Contaminación Ambiental

Los residuos es la mayor preocupación de los gobernantes de todos los países del mundo. Nos referimos a todo lo relacionado que afecte a la ecología y la concienciación progresiva de la humanidad respecto a la degradación del medio ambiente. Los problemas de contaminación ambiental están influyendo en el diseño de procedimientos para la gestión de residuos sólidos urbanos. El aumento de volumen de las basuras ha hecho que las autoridades empiecen a atacar este problema por medio de la adecuada legislación sanitaria (López & et al, 1980).

2.12. Manejo de residuos sólidos

El manejo inadecuado y la mala disposición de los residuos sólidos, comúnmente llamados “basura”, son problemas frecuentes en cualquier ciudad del mundo, sin embargo, en los países desarrollados, por la capacidad económica que poseen, tienen un mejor control del manejo y

disposición de los residuos, a diferencia de los países en vías de desarrollo, aspiran únicamente, por lo limitado de sus recursos, a lograr que la deposición se realice lejos de los centros de población (Escamirosa & et al, 2001).

El análisis y la evaluación de las actividades relacionadas con el manejo de residuos sólidos, permiten identificar los problemas y optar por la alternativa que optimice los recursos y reduzcan los efectos negativos que éstos producen al medio natural y a la salud pública.

Un factor determinante de la eficiencia del sistema de manejo de residuos sólidos es el ambiente laboral, el cual se ve influenciado por las relaciones de género vinculadas al equipo de trabajo (Escamirosa & et al, 2001).

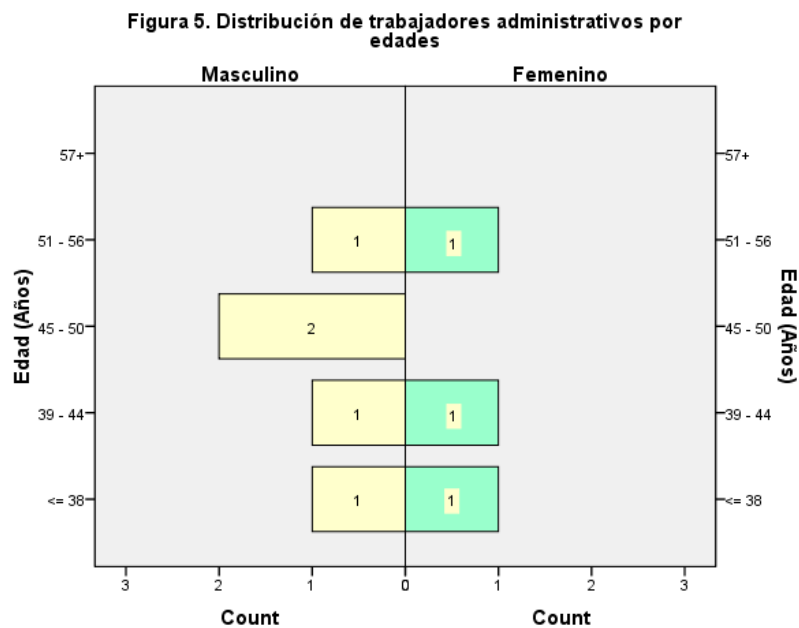
III. RESULTADOS

3.1. Análisis y discusión de resultados

3.1.1. Caracterización de la población de estudio

3.1.1.1. Personal directivo

Se tiene ocho trabajadores en el área administrativa cuyas edades fluctúan entre 38 y 56 años, de los cuales tres son mujeres.



Se tiene ocho trabajadores en el área administrativa de los cuales dos mujeres son asistentes y una supervisora (ver figura 6). En la figura 7 indica que no existen diferencias entre hombres y mujeres, puesto que ambos grupos tienen acceso a los diversos niveles educativos.

Figura 6. Distribución de trabajadores por cargo laboral

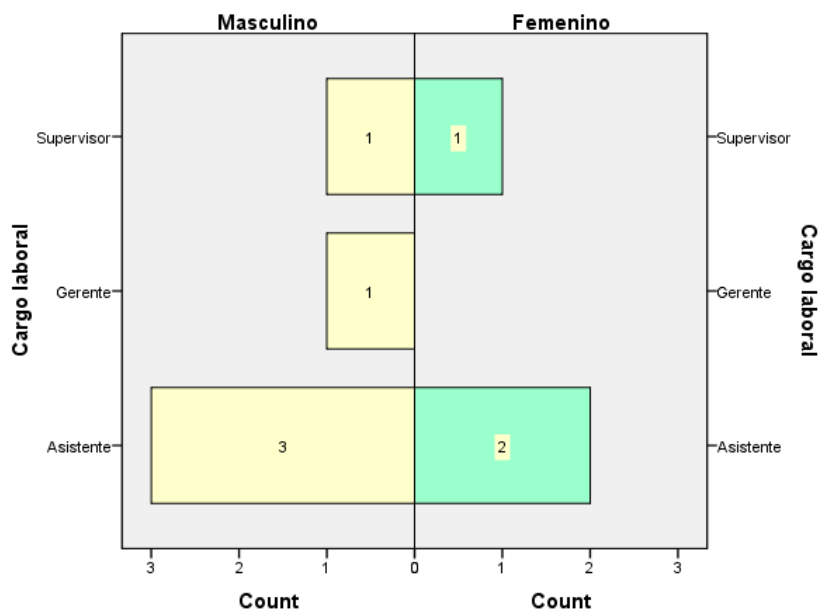
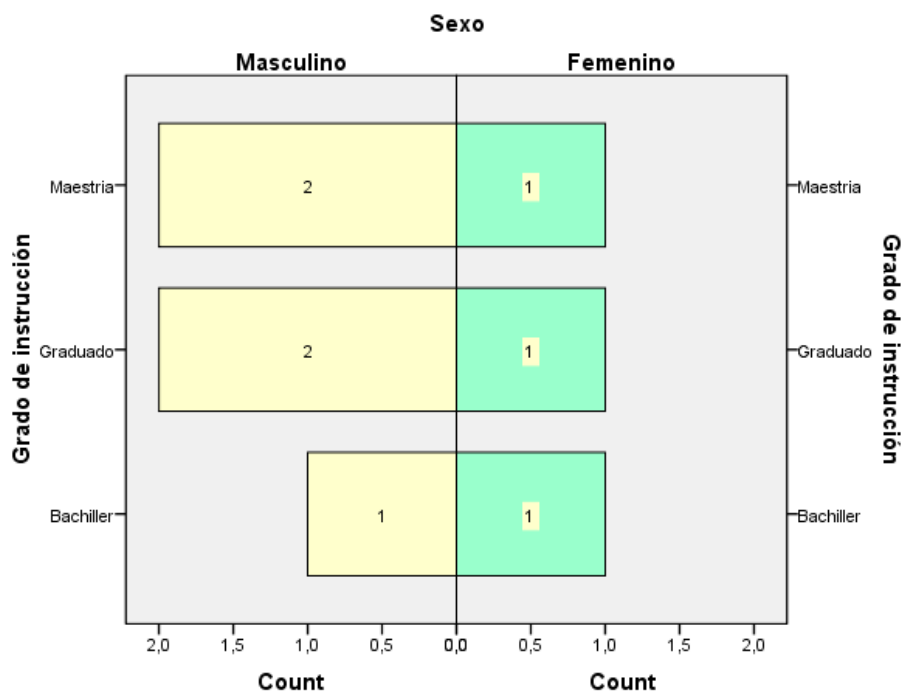


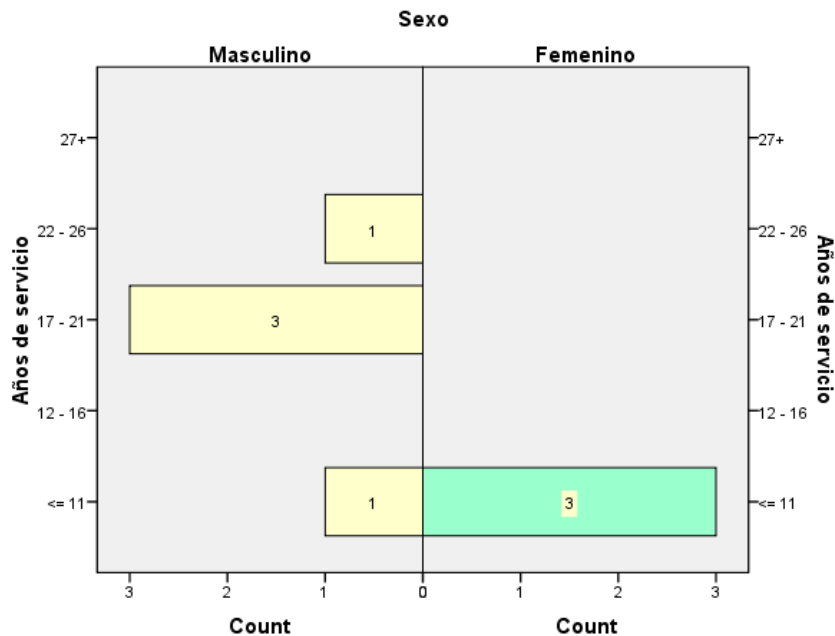
Figura 7. Distribución de trabajadores por grado de instrucción



En la figura 8 se evalúa los años de servicio que los trabajadores han prestado a la institución, se aprecia que en el caso de las mujeres su

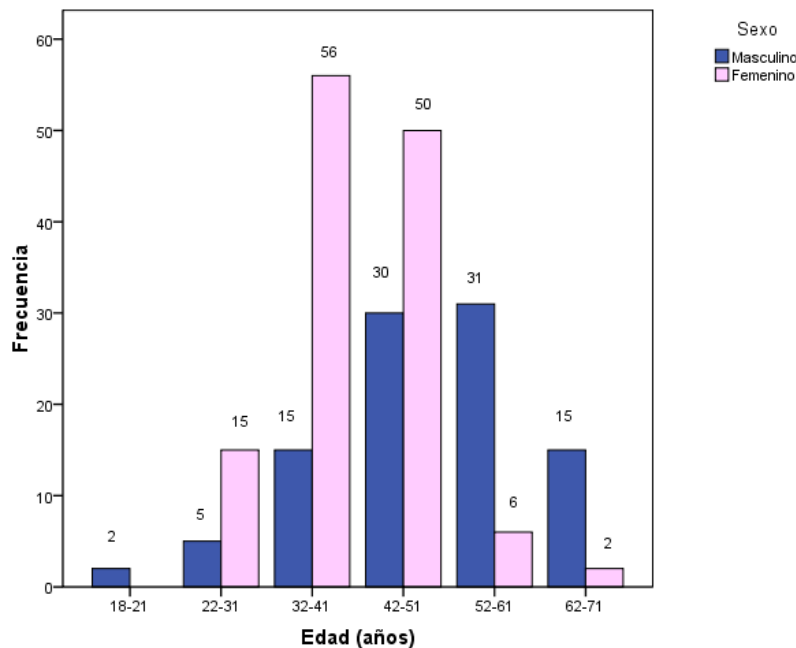
tiempo de servicios es menor a 11 años, para el caso del grupo masculino tienen más de 11 años de tiempo de servicio.

Figura 8. Distribución de trabajadores por años de serviciooo de instrucción

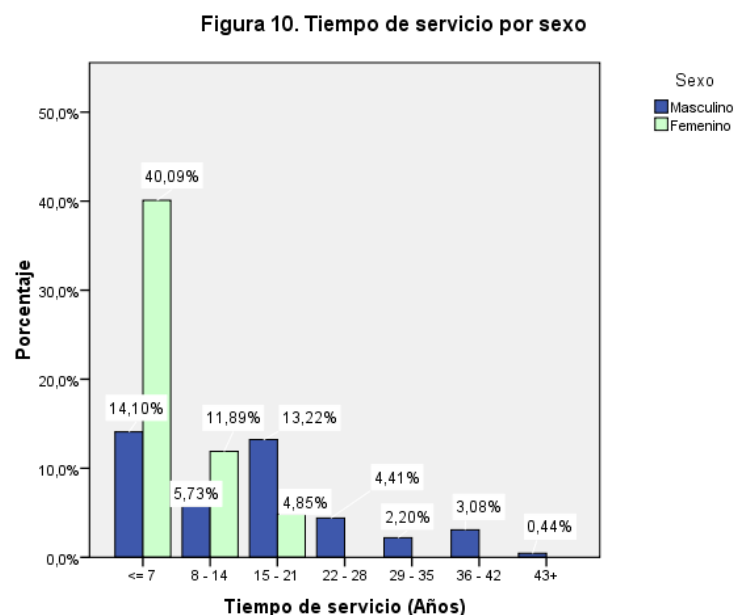


3.1.1.2. Personal operativo

Figura 9. Distribución del personal operativo por edades



En la figura 9 se observa que el número trabajadoras supera al número de trabajadores dentro de un rango de edad de los 22 años a 51 años. En el rango de 52 años a más, la presencia femenina no es significativa. Igual comportamiento se encuentra en el rango de los 18 a 21 años.



Al analizar el tiempo de servicio de los trabajadores se tiene que más del 54% de trabajadores entre hombres y mujeres tienen un tiempo de servicios menor de siete años. También se aprecia que la participación de la mujer en años anteriores era menor hace 15 años (Ver figura 10).

En relación al grado de instrucción, figura 11, se tiene que respecto al acceso a la educación en sus diferentes niveles existe una paridad entre ambos sexos.

A partir del nivel primario completa al nivel educativo superior el número de damas es mayor que al grupo masculino; estos resultados guardan relación con la mayor presencia de la mujer en la población de estudio (Ver Anexo 1).

Figura 11. Distribución de los trabajadores operativos por grado de instrucción

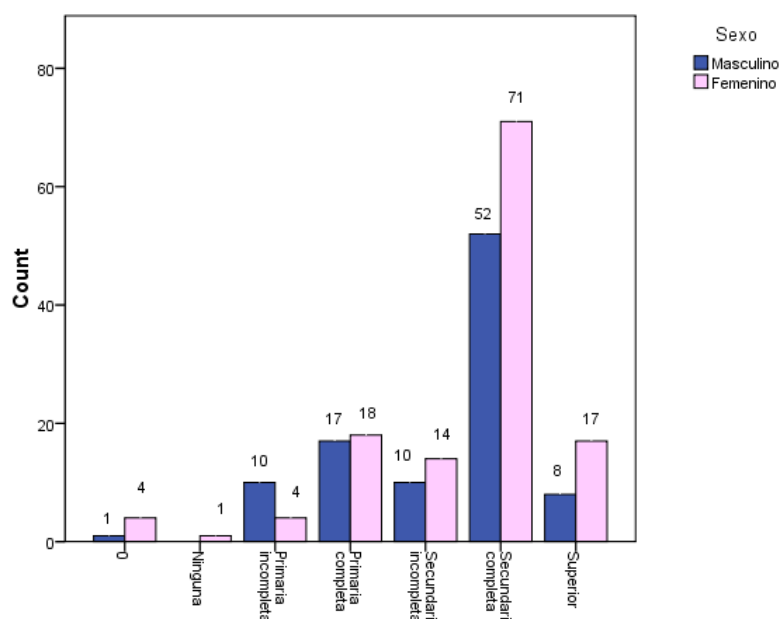
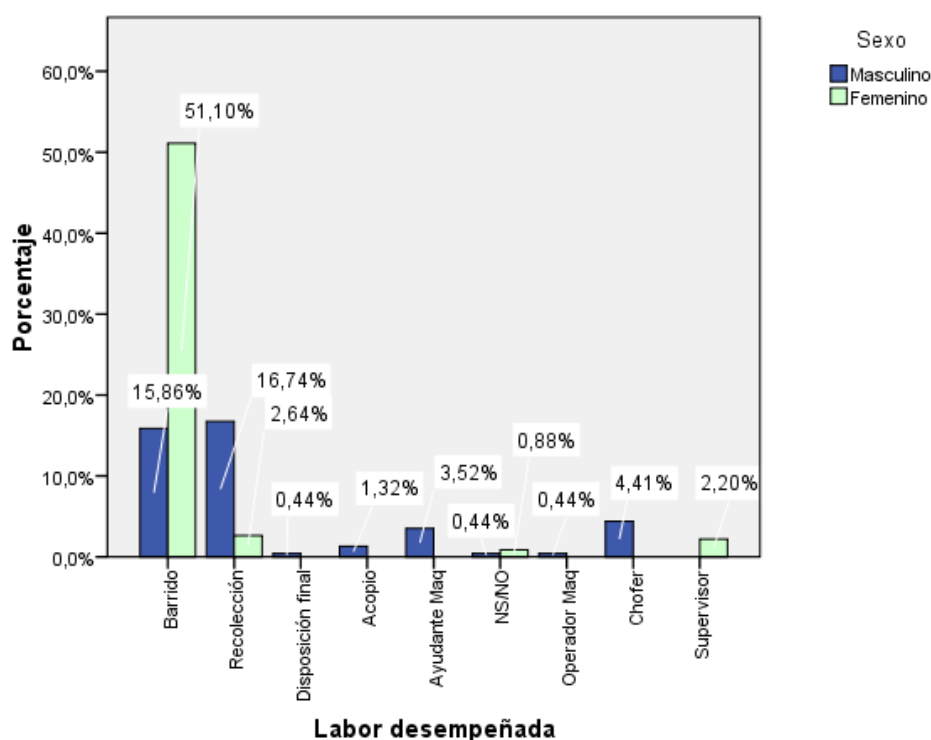


Figura 12. Distribución de los trabajadores por labor desempeñada



En la figura 12, se tiene que el 66.96 % de trabajadores realizan trabajos de barrido en las calles, de las cuales el 51.1% corresponde al sexo femenino; y en un menor porcentaje tienen funciones de supervisión. En el puesto laboral de recolección, tampoco tiene participación mayoritaria,

debido a los requisitos del puesto requieren el uso de esfuerzo físico para levantar pesos que fluctúan en el orden de los 15 o 20 kilos.

Al preguntarse por las horas destinadas a labores domésticas dentro del hogar, existe un común denominador en los cuatro rangos de tiempo analizados (ver figura 13), las mujeres realizan un mayor número de horas en trabajo doméstico.

Con la finalidad de evaluar las necesidades de capacitación se elaboró una pregunta en la cual se tenía que seleccionar solamente los términos que se conocen, ellos fueron: reciclaje, compostaje, basura orgánica y basura inorgánica. Los resultados indican que el 32.16% de la población total no conoce la terminología; este porcentaje es compartido por los dos grupos estudiados (figura 14). El conocimiento de los cuatro términos es compartido por aproximadamente el 2% de la población.

Figura 13. Distribución de los trabajadores según horas de trabajo doméstico

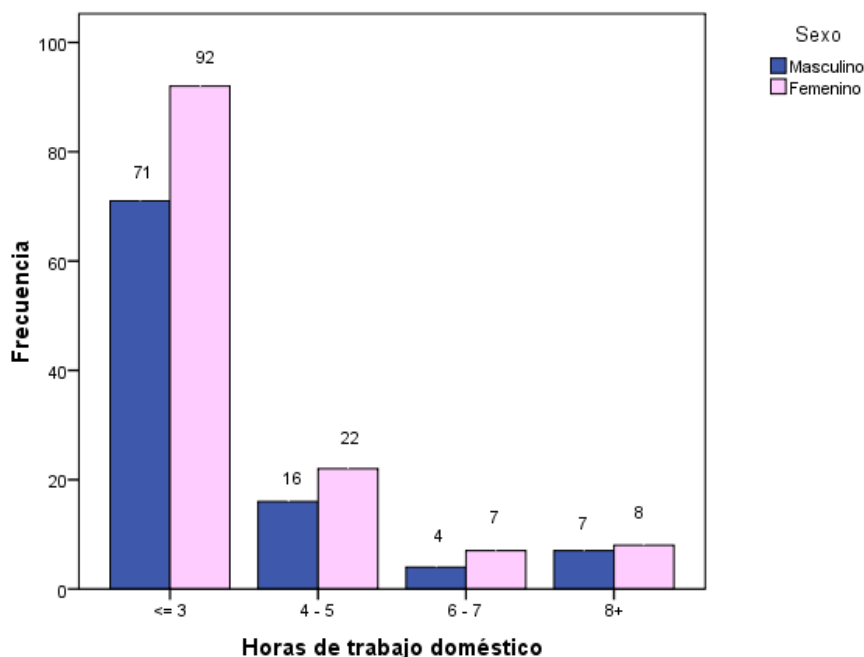
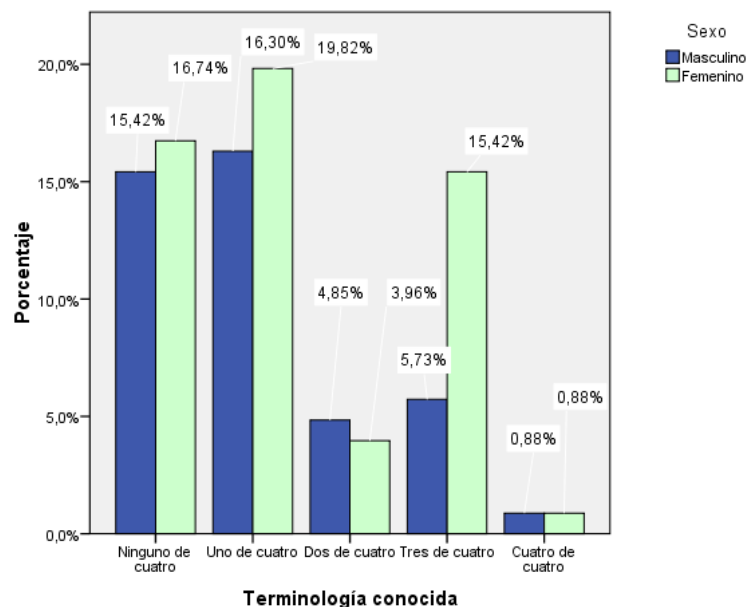


Figura 14. Terminología conocida por el personal operativo



3.1.2. Manejo de RSU en el distrito de Chiclayo

3.1.2.1. Composición de los RSD

La materia orgánica es el componente con mayor presencia dentro de los residuos sólidos domiciliarios de la ciudad de Chiclayo, seguido de papel y pañales (material compuesto). La densidad de los Residuos Sólidos sueltos alcanza 179 kg/m³.

Tabla 6. Composición porcentual de los RSD

Materia Orgánica	63.24
Pañales	5.08
Papel	4.64
Papel Higiénico	4.08
Tierra, arena, otros	2.36
Vidrio	2.10
Telas	1.98
Cartón	1.80
PET	1.44
PEBD	1.34
Hojalata	1.29
PP	1.06
Otros	9.59

Fuente: PIGARS-Chiclayo 2012

3.1.2.2. Servicios del manejo de RSM

- Almacenamiento

El manejo de RSM empieza en el almacenamiento temporal que realizan los pobladores dentro de sus viviendas, no existe un proceso de segregación en la fuente y se utilizan bolsas plásticas descartables, cajas de cartón, sacos de polipropileno, depósitos plásticos reutilizables, entre otros.

Existe almacenamiento temporal público en 207 tachos con una capacidad de 0.073 m³ acondicionados para recolectar residuos sólidos en general. La densidad de estos residuos es de 84 kg/m³.

También, existen contenedores con capacidad de almacenar 5.4 m³ de residuos sólidos, distribuidos en mercados, calles y avenidas.

- Barrido de calles

Para el año 2012 ODS-AMBIDES determinó que el servicio se prestó con 223 trabajadores al servicio de barrido de los cuales 84 fueron mujeres. Este número de trabajadores se tiene que ajustar con el número de trabajadores que se encuentran con descanso médico, de vacaciones y permisos diversos.

Este servicio se presta diariamente en tres turnos: madrugada (5 am), tarde (2 pm) y noche (6 pm). El rendimiento aceptable del personal de limpieza para CEPIS es de 1.3 a 1.5 km/barredor/día para un trabajador de 35 años de edad en promedio. Mientras que para el MINAM el rendimiento óptimo es a partir de 2 km/barredor/día, y el

rendimiento calculado en el 2002 por CEPIS en el año 2002 fue de 1.4 km/barredor/día (ODS-AMBIDES, 2012).

- **Recolección y transporte**

La cobertura del servicio es del 85%, con frecuencias de recojo de 2 y 3 veces por semana para el 2011 establecidas según las toneladas generadas por día.

Los vehículos utilizados para el transporte de RSM son múltiples, entre ellos: camionetas, volquetes y compactadoras; los que son complementados con un cargador frontal.

En esta etapa encontramos trabajadores dedicados a la recolección de residuos denominados ayudantes de recolección. El número de ayudantes fue de 142 y 74 choferes para el año 2011 (ODS-AMBIDES, 2012). En esta etapa la presencia femenina no es significativa.

- **Transferencia**

Chiclayo distrito, no cuenta con estaciones de transferencia. Por lo tanto, los RSM son trasladados a un botadero municipal.

- **Tratamiento y reaprovechamiento**

Esta etapa se realiza dentro del botadero municipal y las labores de esta etapa no son realizadas directamente por la municipalidad. La segregación lo realizan personas en un número aproximado de 80, quienes están organizados en asociaciones privadas (ODS-AMBIDES, 2012); razón por la cual no se incluyen a estos trabajadores en el estudio.

- Disposición final

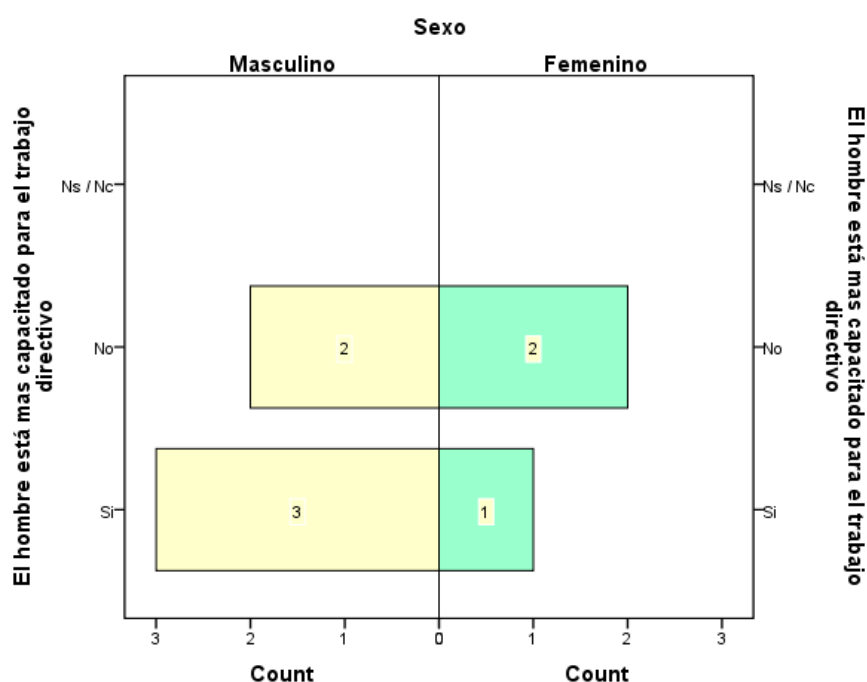
Esta labor se realiza en el mismo botadero y no existe tratamientos específicos para la disposición final de los RSM, el escaso personal de la municipalidad se limita a funciones de guardianía. En este caso tampoco se consideró al personal de esta etapa para la realización del presente estudio.

3.1.3. Diferencias e intereses de género en el área de limpieza

La identificación de las diferencias e intereses de género en el personal del sistema de gestión ambiental de la municipalidad de Chiclayo se realizó en los entornos laboral y social. Para el caso del personal administrativo (directivos) se utilizó la entrevista individual bajo la modalidad del censo y se aplicó una encuesta guiada al personal operativo, los resultados a continuación se detalla.

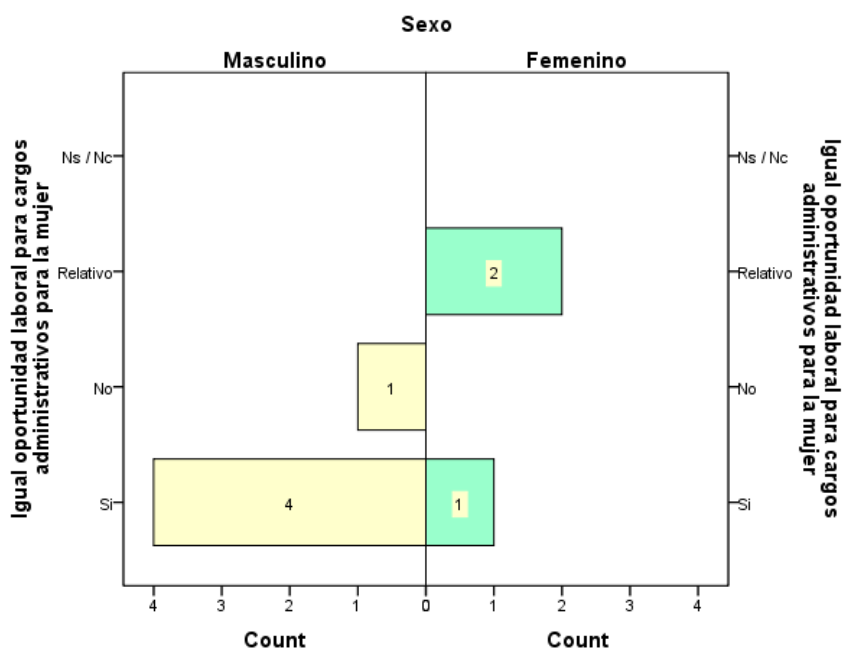
3.1.3.1. Personal directivo

Figura 15. Capacidad gerencial



Ante la pregunta si el personal masculino, en términos generales, ¿está más capacitado para actividades de dirección? (figura 15), las respuestas del grupo masculino en su mayoría afirma que están mayor capacitados y en el caso de las mujeres, en su mayoría afirma que no.

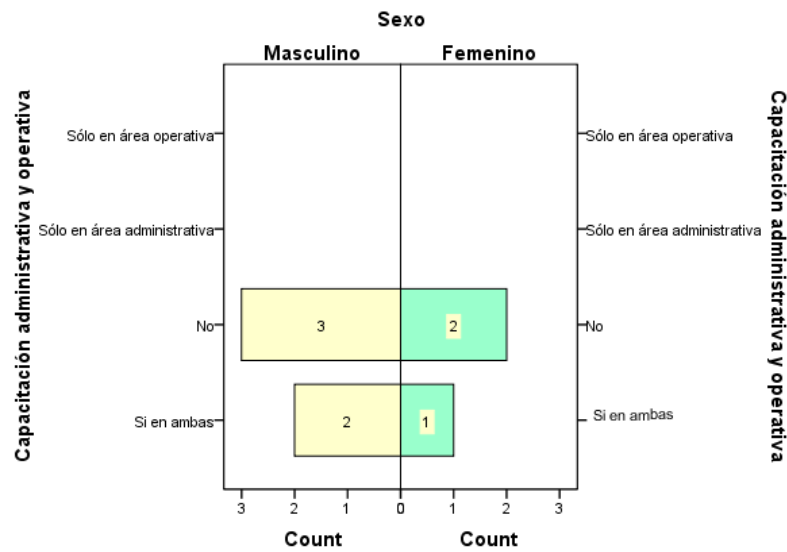
Figura 16. Oportunidad laboral femenino



En la figura 16 se preguntó si las mujeres tienen las mismas facilidades que los hombres para encontrar trabajo administrativo, las respuestas indican que las oportunidades son iguales para ambos sexos. Pero el grupo femenino indica un relativismo respecto al tipo de trabajo.

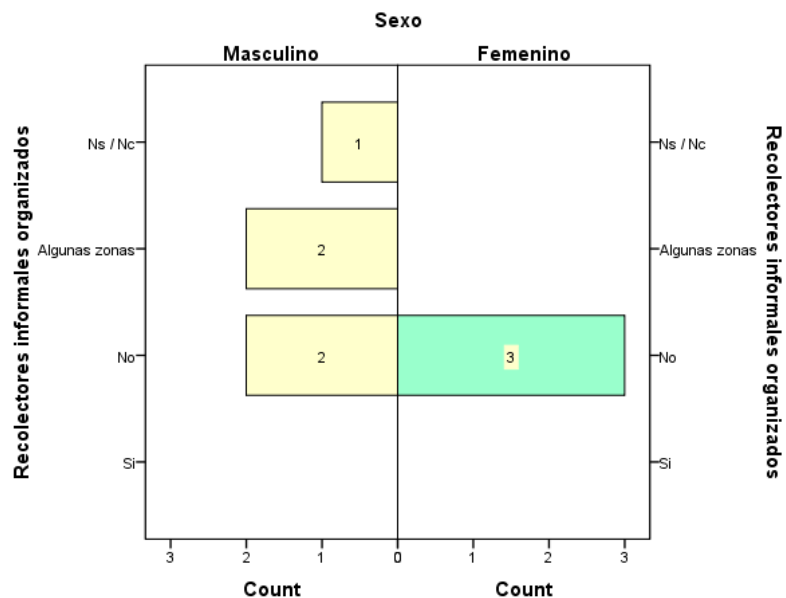
La siguiente pregunta se refirió si existen programas de capacitación para las áreas administrativas y operativas, los resultados demuestran que ambos grupos señalan que no existen programas de capacitación (figura 17). Pero existe un 37.5% (3 de 8 entrevistados) que afirman que esporádicamente se dieron capacitaciones en las áreas administrativas y operativas.

Figura 17. Programas de capacitación



Existen también, personas que se dedican al reciclaje que operan en las calles de la ciudad y en el botadero de residuos sólidos. Por ello la siguiente pregunta se relaciona sobre la existencia de información procesada sobre esta actividad (figura18).

Figura 18. Organización de recolectores informales



El 62.5% de los entrevistados (5 de 8 personas) informan que no existe siquiera un estimado del número total de recolectores informales. El 25%

de los entrevistados (2 de 8 personas) refieren que existe información no organizada en algunas zonas de la ciudad.

Ahora se quiere determinar quiénes son los que conducen los programas de gestión ambiental. El 75% de los entrevistados afirman que la mayor parte de programas, proyectos son dirigidos por personal masculino.

Figura 19. Dirección de programas ambientales

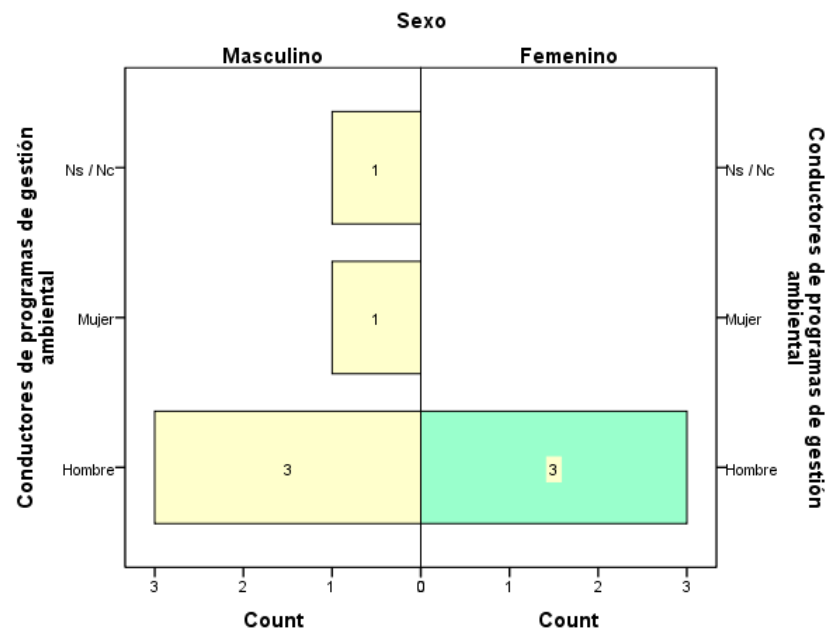
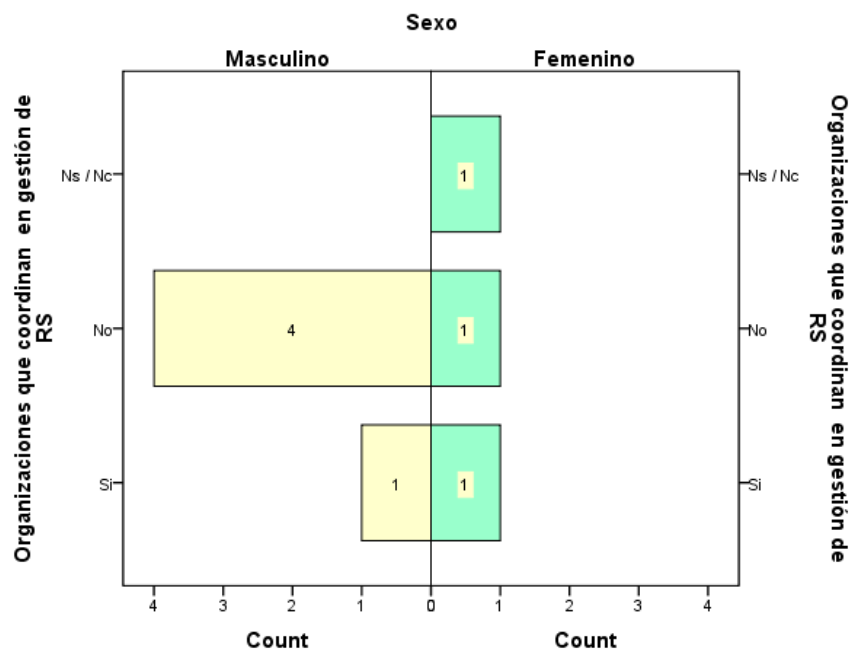
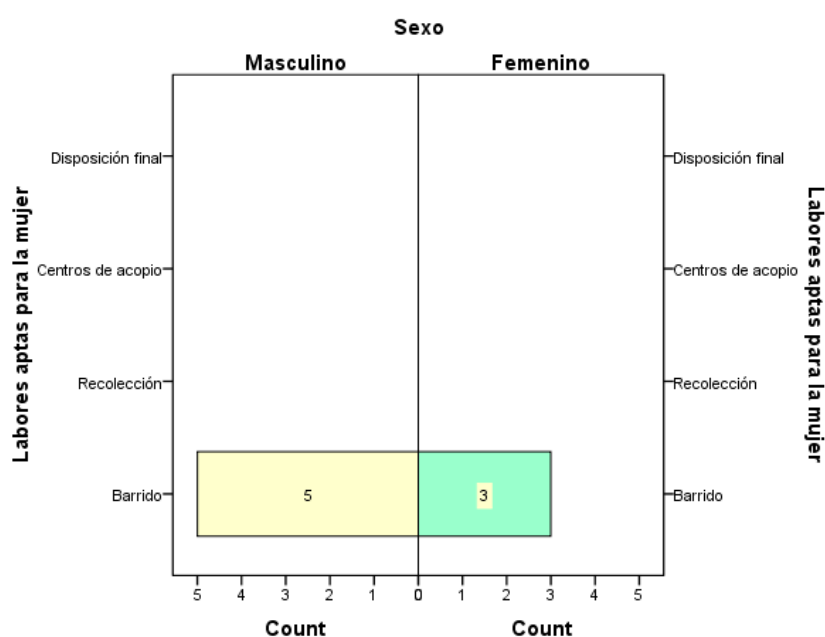


Figura 20. Asociaciones femeninas que apoyan la gestión de RSU



El siguiente objetivo es determinar la existencia de asociaciones civiles ambientalistas femeninas que intervengan en la gestión de residuos sólidos, el 62.5% de los entrevistados afirman que no existen ONG que intervengan en estas actividades. Pero dos entrevistados afirman que existen ONG que operan en la parte social del distrito. Respecto a las respuestas del grupo femenino, no existe un criterio único (figura 20).

Figura 21. Trabajos aptos para el sexo femenino



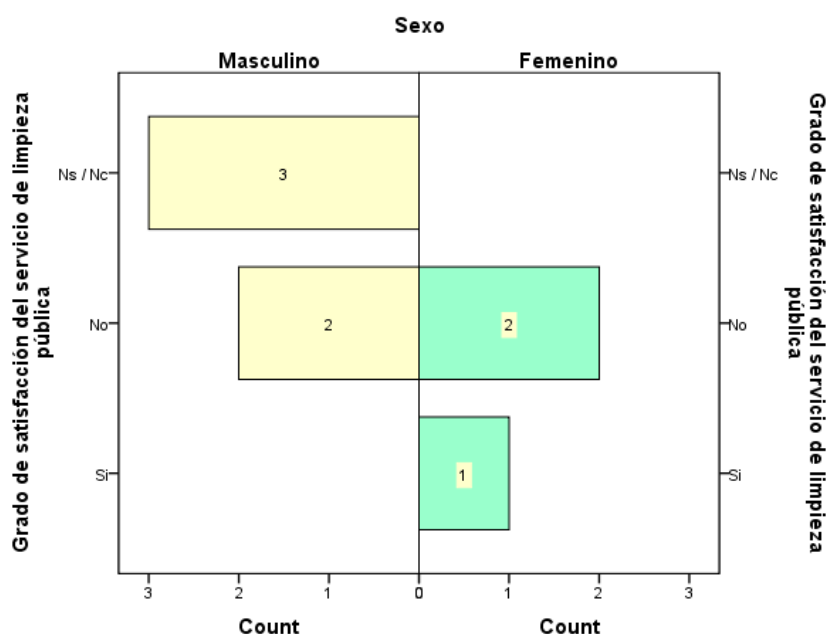
En la figura 21 se presenta las respuestas a la pregunta ¿Cuál es el trabajo en el cual se contrataría a una mujer; de los cuatro puestos laborales (disposición final, centros de acopio, recolección y barrido), tanto hombres como mujeres coinciden en que el mejor trabajo y adecuado a la contextura física es el barrido.

La eficiencia del sistema de limpieza pública se mide a través de la percepción que tienen los vecinos del servicio recibido. Por ello se

preguntó si la municipalidad a través de los diversos departamentos mide el grado de aceptabilidad del servicio de limpieza pública que prestan.

El 37.5% de los entrevistados señalan que no tienen conocimiento de programas de medición de la efectividad del servicio de limpieza y el 50% afirma que no realizan estas actividades.

Figura 22. Grado de satisfacción en el servicio de limpieza pública



Para evaluar cómo se conceptúa el trabajo femenino se preguntó si estaban de acuerdo con la siguiente expresión: “Las mujeres que quieren trabajar deben hacerlo únicamente en tareas que tradicionalmente han realizado (enfermera, secretaria, trabajo doméstico, educadora o cuidado de los niños”.

Los entrevistados del sexo femenino en un porcentaje del 66.67% están en total desacuerdo y el 60% de los entrevistados masculinos están parcialmente de acuerdo.

Figura 23. Conceptualización del trabajo femenino

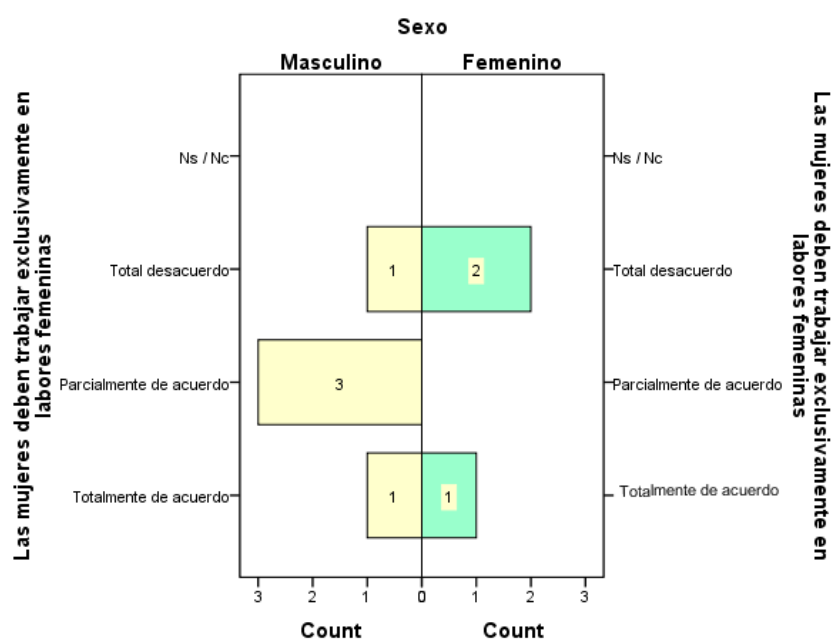
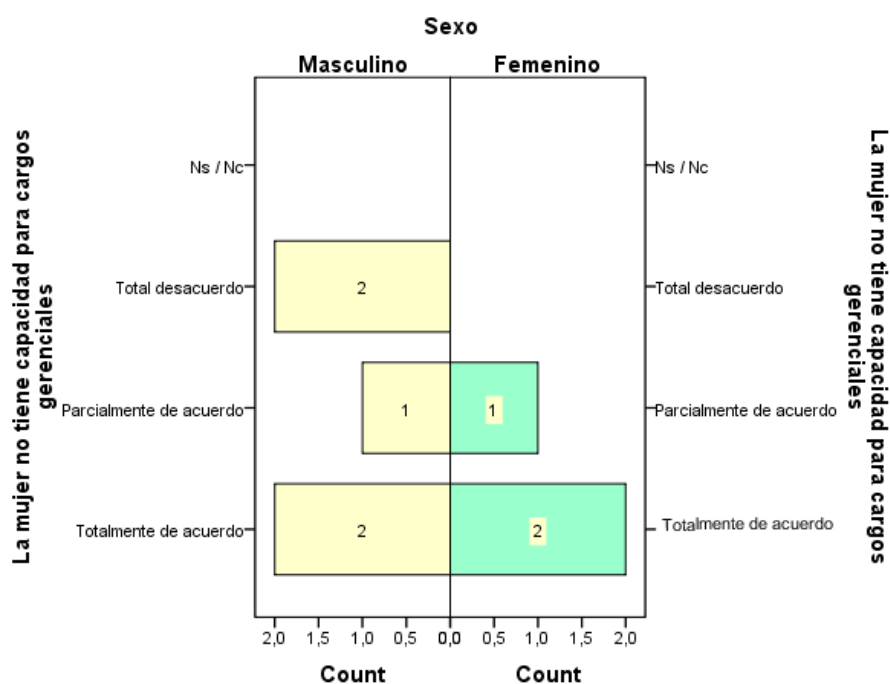


Figura 24. Capacidad de la mujer para dirigir organizaciones



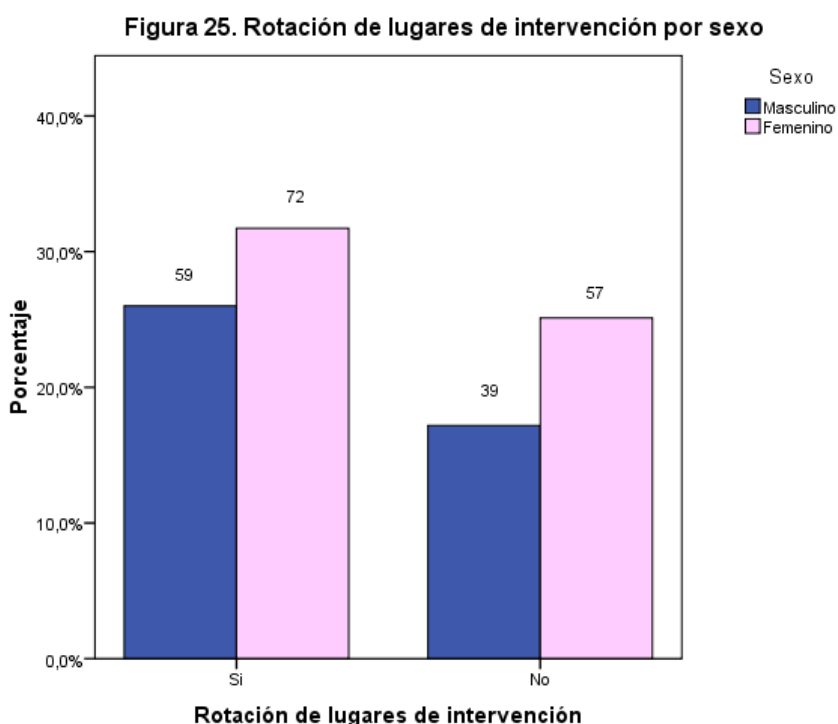
Otro criterio que nos ayuda a comprender la influencia del entorno social en las decisiones que tomamos día a día fue preguntar si la mujer no tiene capacidad para desempeñar cargos gerenciales. Sólo el 25% de los entrevistados estuvieron parcialmente de acuerdo con esta frase, el 50%

estuvieron totalmente de acuerdo y el otro 25% estuvieron totalmente desacuerdo.

3.1.3.2. Personal operativo

Una de las preocupaciones de los trabajadores es la intervención que realizan en diversas zonas de la ciudad, existen zonas en donde los volúmenes de residuos es mayor que en otras, existen zonas de mayor tránsito vehicular, existen zonas en donde el riesgo de sufrir atentados contra la seguridad personal es alto. Por tales razones se preguntó si existe rotación de las zonas de intervención.

En la figura 25 el 57.7% afirma que existe rotación, el 42.3% niega la existencia de rotación en el lugar de intervención, pero en realidad no existe documentación que acredite dichas rotaciones.

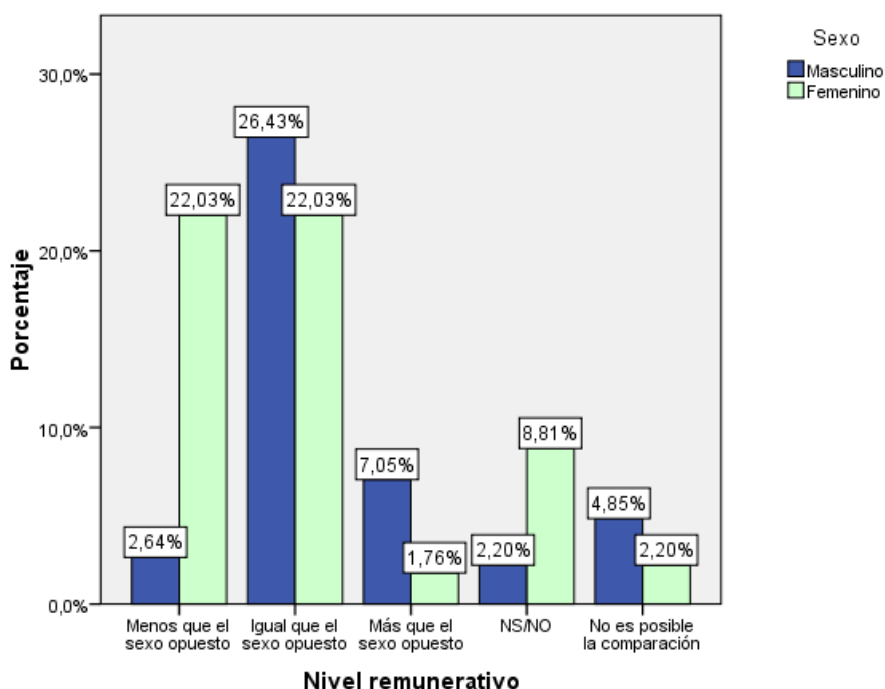


Otro factor determinante en los resultados de gestión de una organización es la percepción de inequidad entre la labor realizada y la remuneración

recibida. Por ello, se preguntó ¿Cuánto gana en relación al sexo opuesto? Bajo la premisa de desarrollar la misma labor el 24.67% de la población afirma una desigualdad del nivel remunerativo.

Los resultados (figura 26), demuestran que el 48.46% afirma que la remuneración es equivalente a la labor realizada en ambos grupos estudiados y el 7% de la población, que corresponde al grupo masculino afirma tener un sueldo mayor.

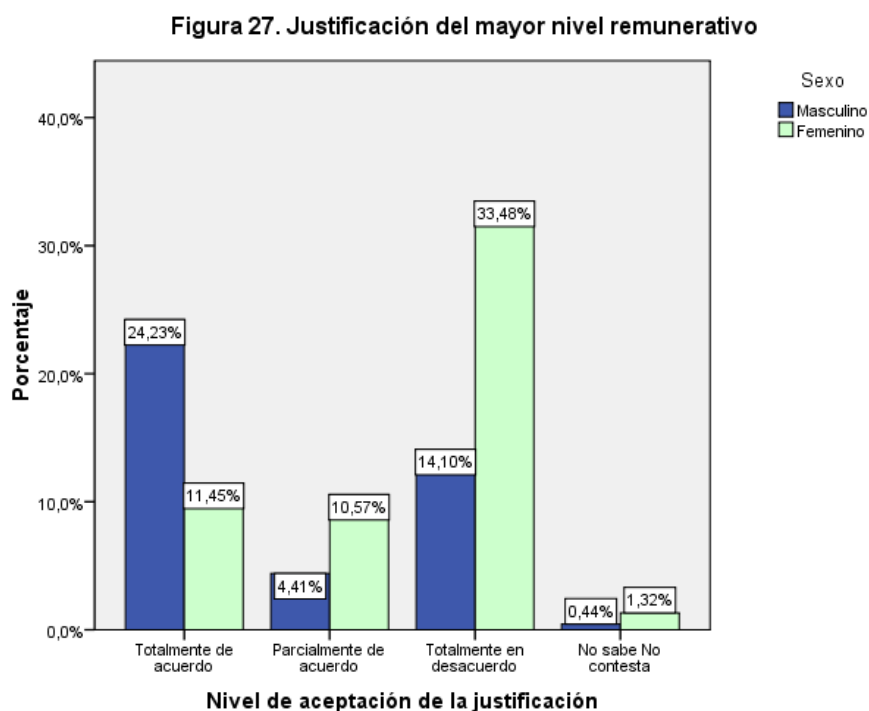
Figura 26. Nivel remunerativo por sexo



La siguiente pregunta se relaciona con la justificación para que exista diferencias remunerativas entre trabajadores y la razón evaluada fue si era suficiente el hecho de que “El hombre es el responsable de la mantención familiar, y por lo tanto deben ganar más dinero que las mujeres en un mismo trabajo”.

Las respuestas mostradas en la figura 27 señalan que existe un 47.58% de encuestados que consideran no suficiente esta razón y existe otro

14.98% que aceptan esta premisa bajo ciertos supuestos como la exposición a mayores riesgos laborales. En porcentajes relativos, el 32.7% de los hombres y el 58.9% de mujeres se oponen a esta justificación.



Otro factor evaluado fue la violencia, que puede darse en el entorno familiar y laboral. Para ello se preguntó si la violencia debe resolverse en esos entornos, sin la intervención de la autoridad. En este caso existe un contundente 65.75% de los trabajadores encuestados que no están de acuerdo con esta premisa (figura 28).

En porcentajes relativos estas cifras equivales a un 45% de hombres y un 80% de mujeres que se oponen a esta alternativa. Pero también existe un buen porcentaje de entrevistados (17.63%) que están de acuerdo con la premisa.

Figura 28. Violencia laboral y familiar

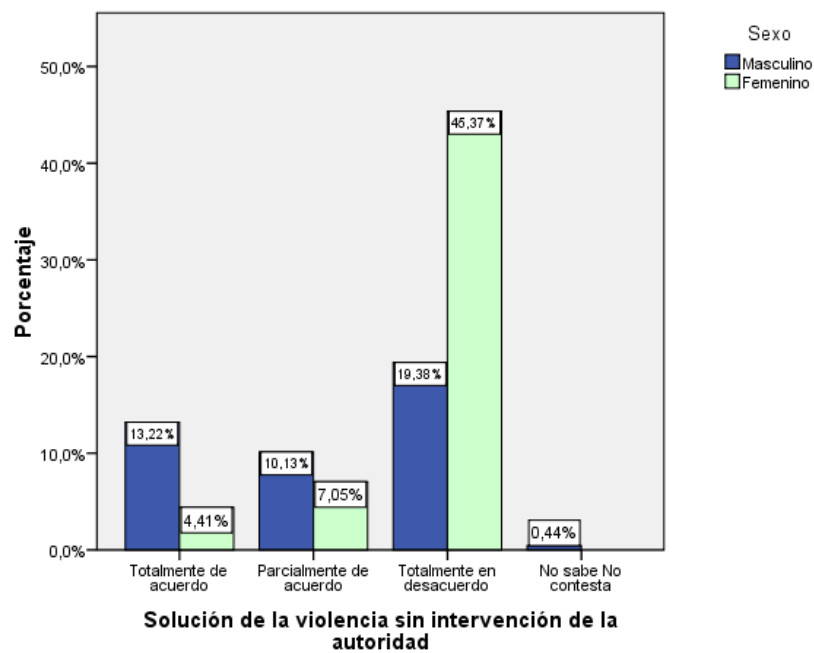
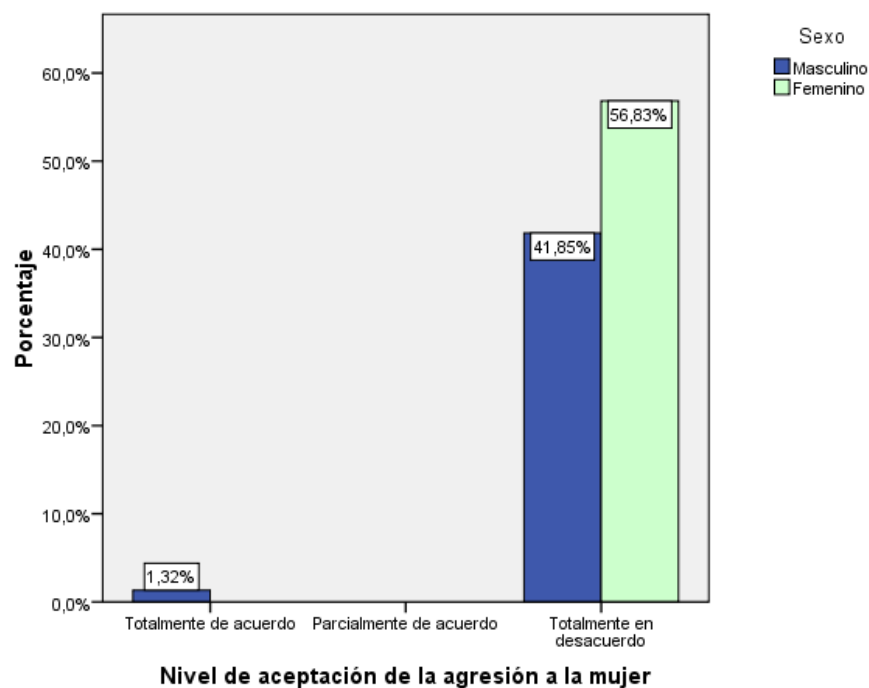
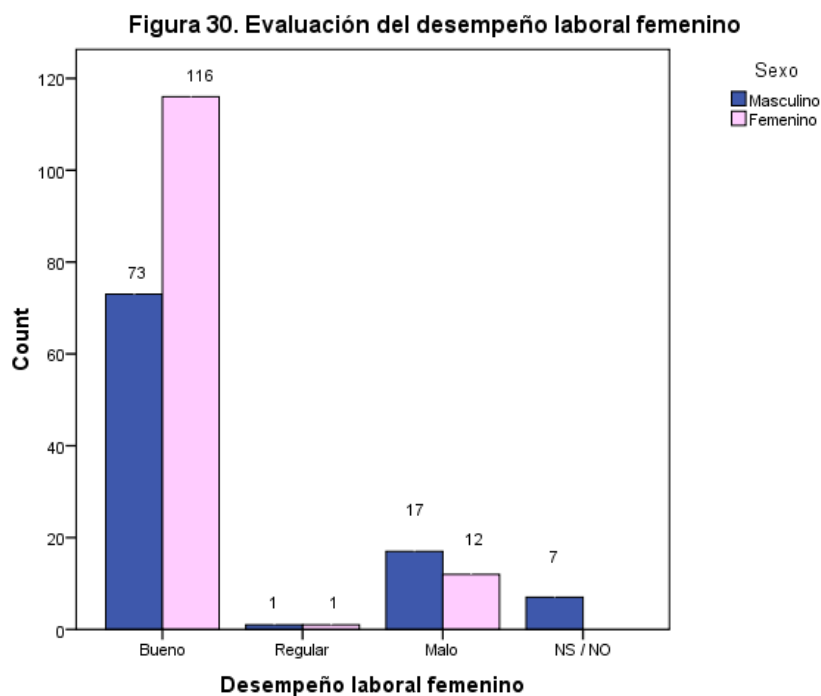


Figura 29. Agresión de la mujer



Respecto a la agresión femenina que puede darse en el entorno laboral, familiar o social; bajo diversas modalidades como son la agresión verbal o física, existe prácticamente un 100% de consenso en el rechazo a esta posibilidad (ver figura 29).

El siguiente paso es conocer como la mujer evalúa su trabajo (figura 30), para que esta evaluación sea lo más objetiva posible, se solicitó que cada entrevistado evalúe a una compañera de trabajo. Es así que se obtuvo los siguientes resultados:

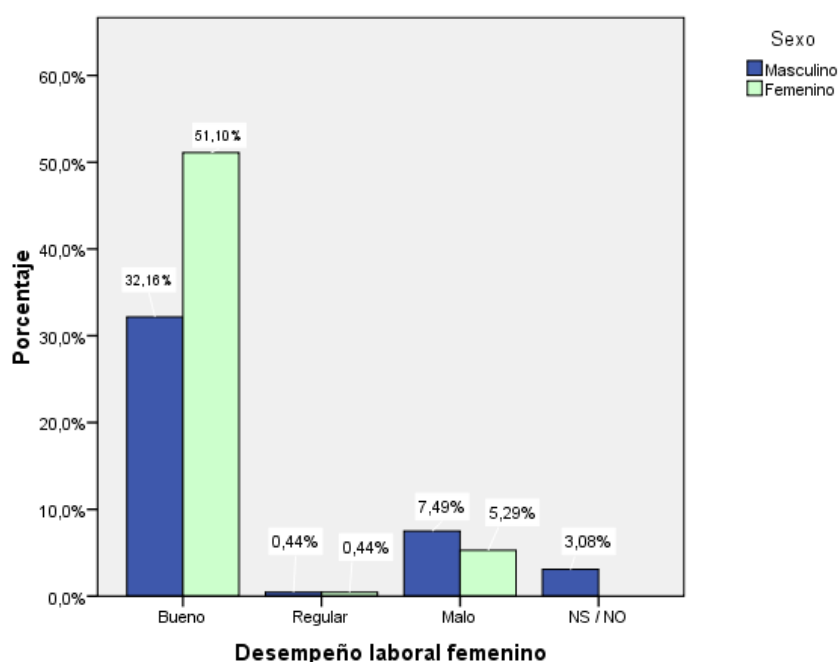


Las cuentas indican que el mayor número de calificación “buena” ha sido dada por 116 trabajadoras encuestadas. Número que comparado con el total femenino de la muestra equivale al 89.9%.

Para el caso de la calificación dada por el grupo masculino se tiene una cuenta de 73 encuestados, que al compararlo con el número total masculino de 98 equivale al 74.5%.

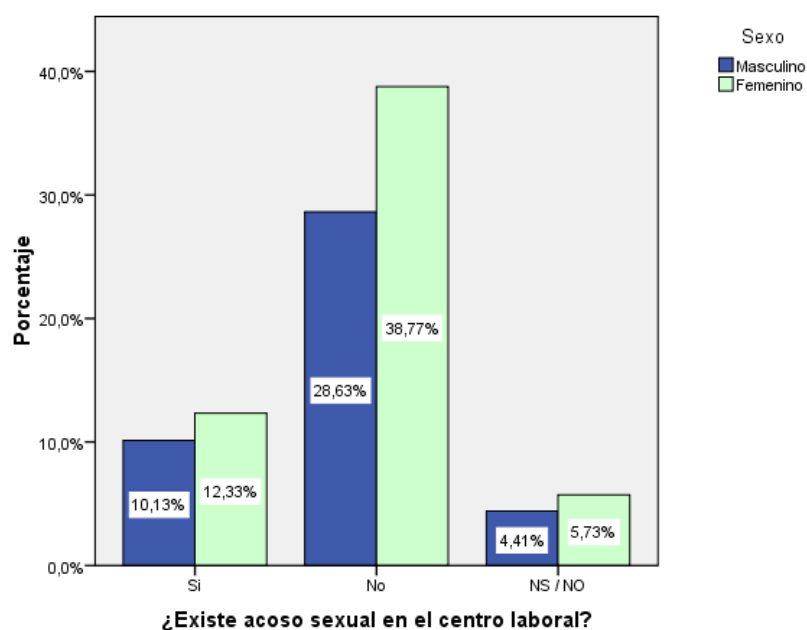
En términos globales, el trabajo femenino recibe el calificativo de “bueno” por el 83.26% de los encuestados (ver figura 31).

Figura 31. Evaluación del desempeño laboral femenino en porcentajes

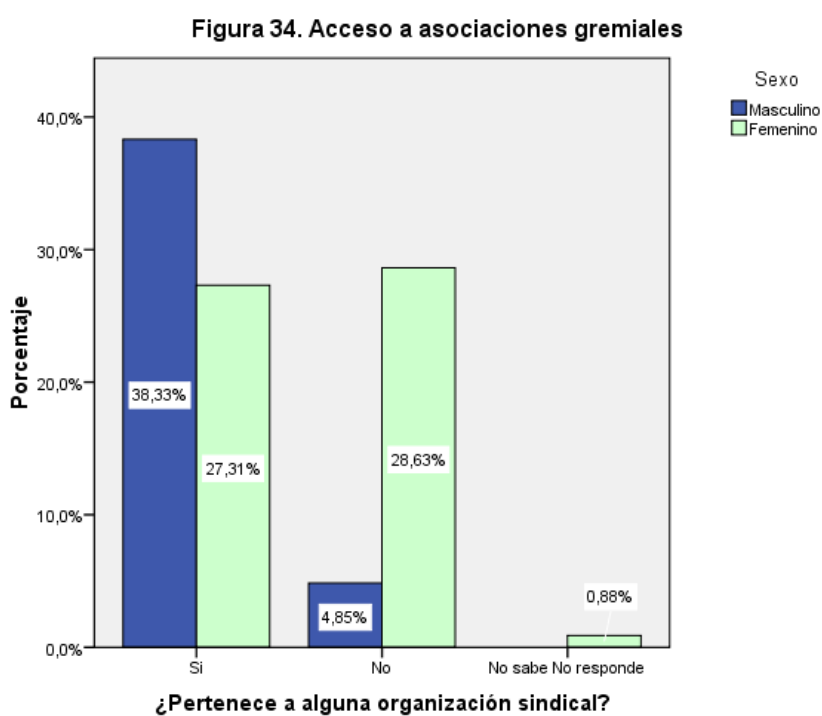
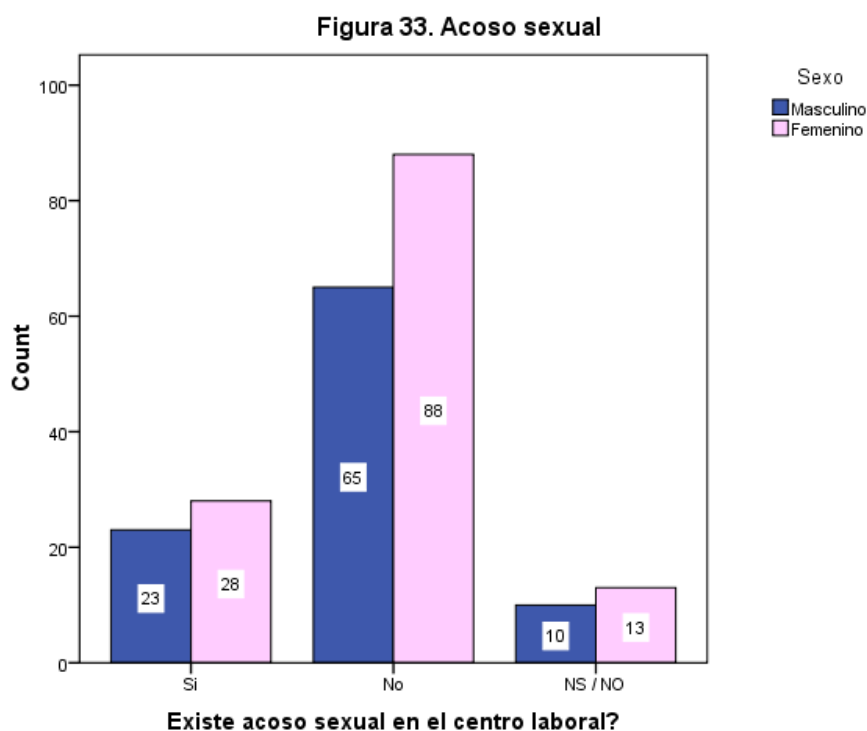


Otro de los problemas de género en las organizaciones es el acoso sexual. Para ello se planteó la pregunta: ¿Existe acoso sexual en el centro laboral? Las respuestas indican que el 22.46% de los entrevistados afirman tener conocimiento por diversas fuentes que esta situación se da en el servicio de limpieza de la municipalidad de Chiclayo.

Figura 32. Acoso sexual en el centro laboral en porcentajes

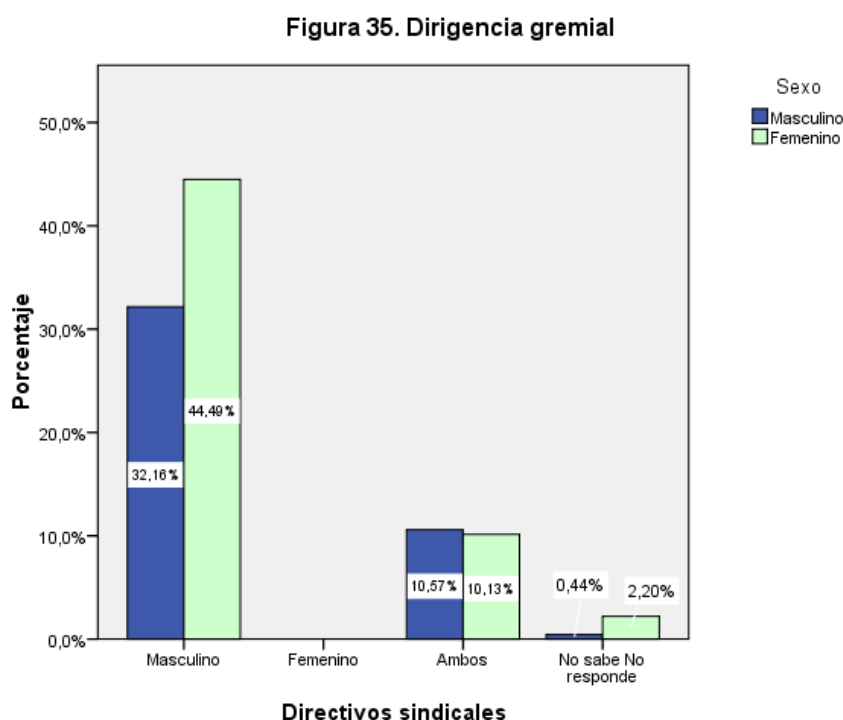


Al evaluar individualmente los grupos de estudio (figura 33) se tienen que 28 entrevistadas consideran que existe acoso sexual, siendo su equivalencia porcentual de 21.7% del grupo femenino.



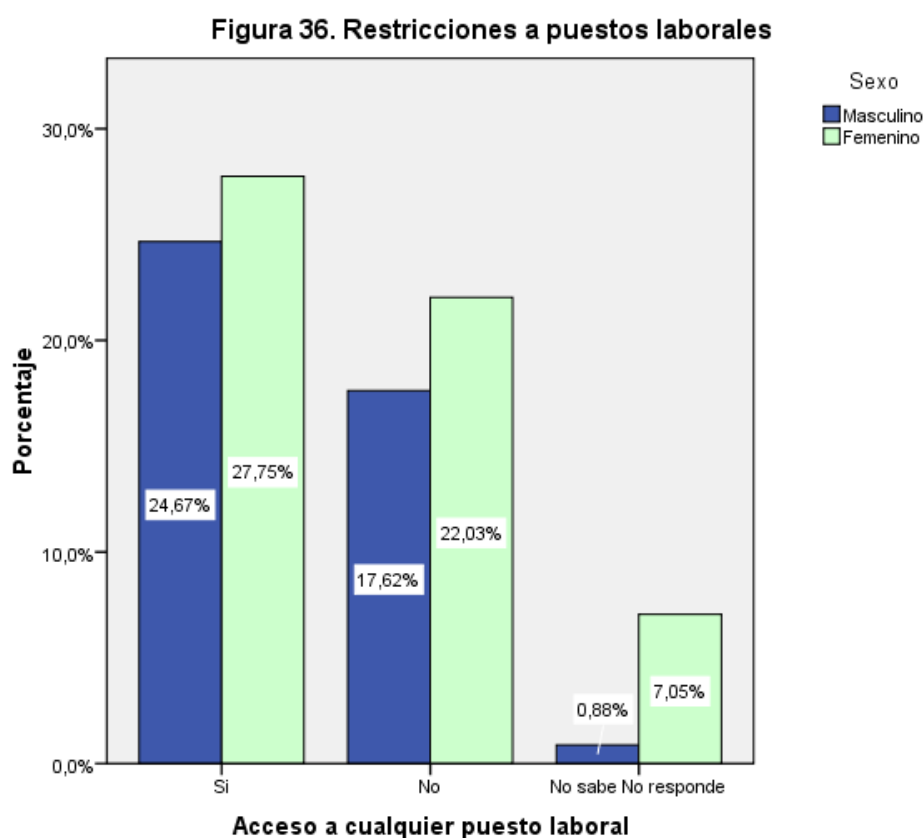
En la figura 34 se evalúa la pertenencia a asociaciones gremiales, los resultados indican que aproximadamente el 50% del personal femenino pertenecen a la asociación gremial. En el caso del grupo masculino su participación supera el 90%.

Dentro de las razones dadas por los trabajadores no agremiados que fundamentan su no participación en la agrupación gremial es la falta de representatividad y los aportes relativamente elevados para pertenecer agremiados.



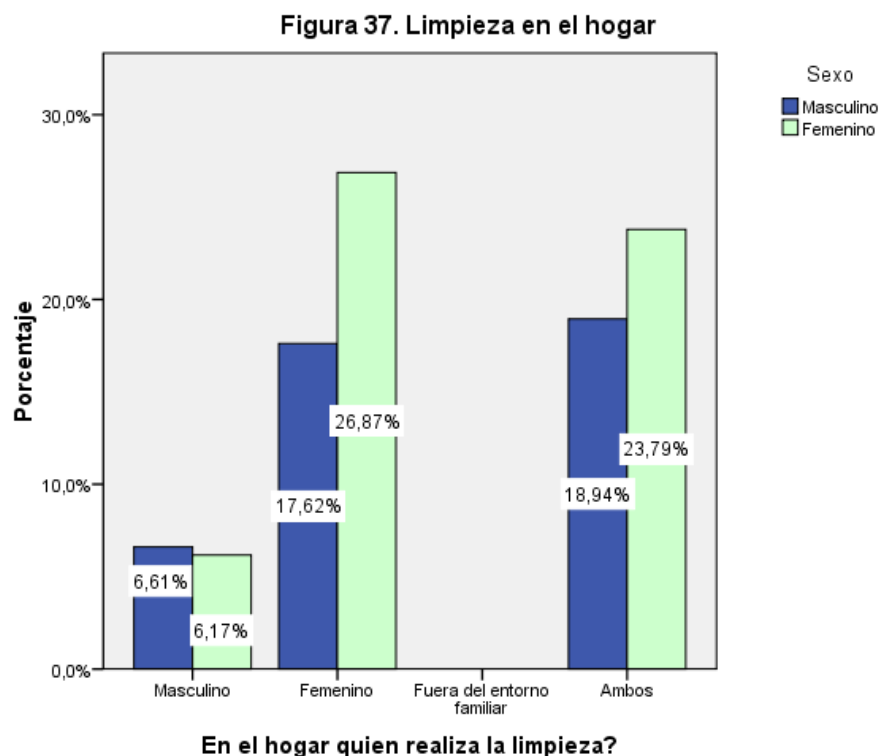
Al preguntarse por el ejercicio de la dirigencia sindical el 76.65% de los encuestados afirmaron que es el grupo masculino quien conduce el accionar del gremio sindical (figura 35), puede ser esta la razón de la falta de representatividad femenina en el gremio sindical. Existe un 20.7% de encuestados que manifiestan que la participación de la mujer se viene

reflejando mediante su participación en las juntas directivas en cargos de secretarías y comités.



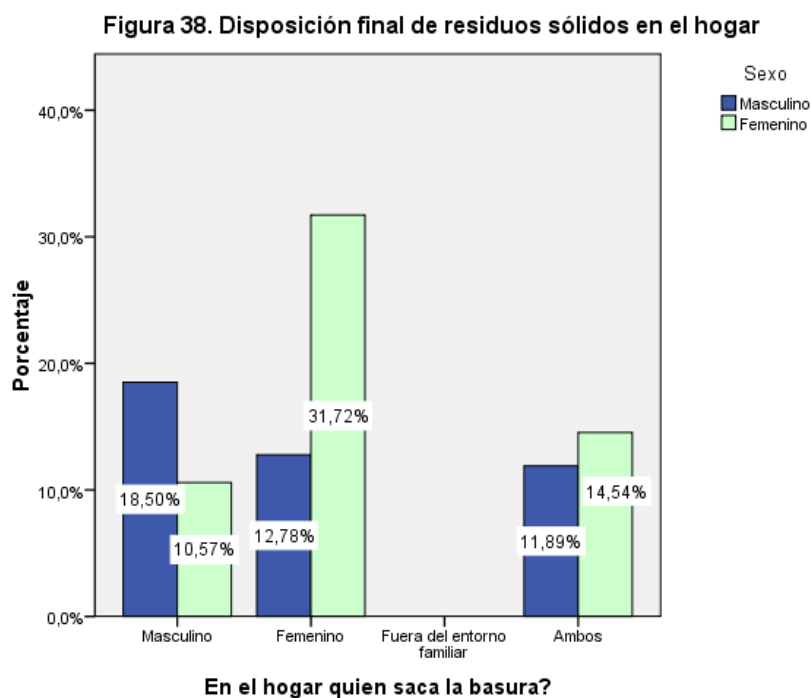
Se preguntó también, por el acceso a los puestos laborales. Al respecto, tanto hombres como mujeres en un porcentaje mayor al 24% afirman que en conjunto llegan al 52.42%, afirmando que el acceso a los puestos laborales es libre según los requisitos específicos de cada puesto laboral. Otro 39.65% de los entrevistados especifica que el acceso libre no es cierto debido a los requerimientos de los puestos laborales no permiten la rotación de personal. Por ejemplo, la rotación de barredores a jefe de grupo, de jefe de grupo a supervisor de zona, y a supervisor general. En este sentido la percepción que tiene el grupo femenino (22.03%) es que no es fácil acceder a puesto de mayor jerarquía.

A continuación se evaluó la cuestión de género en el entorno familiar con dos preguntas: la primera pregunta está referida a la realización de la limpieza en el hogar.



En este caso se encuentra que las labores domésticas son compartidas por ambos sexos 42.73%. Así mismo el 44.49% de los entrevistados afirman que son labores realizadas exclusivamente por mujeres.

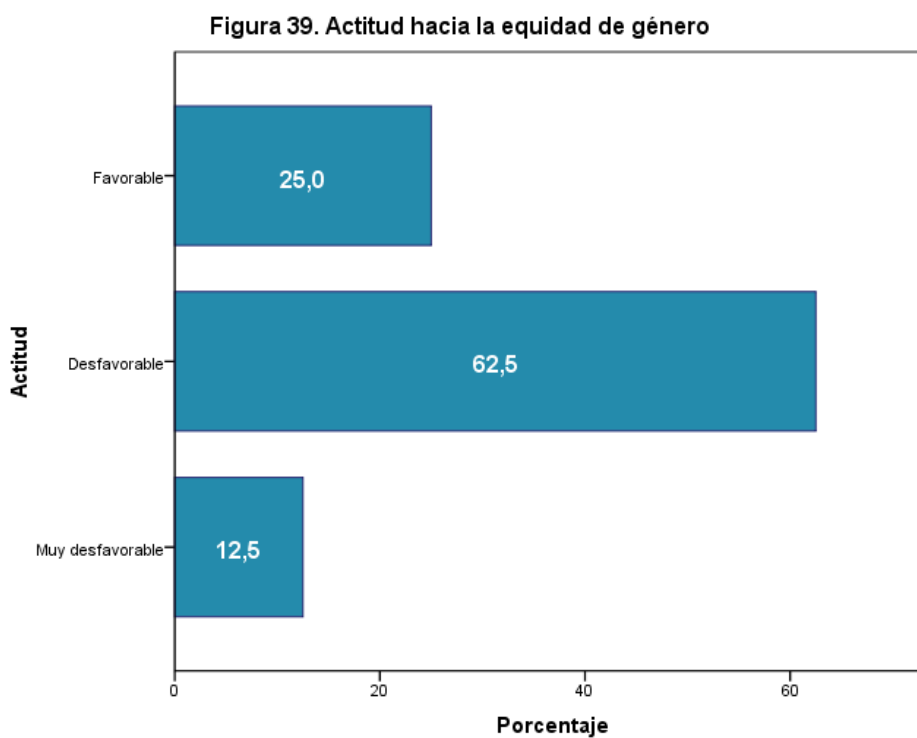
En la pregunta ¿Quién realiza la disposición final de residuos sólidos en el hogar? (figura 38), los entrevistados respondieron que es una labor que mayoritariamente lo realizan las mujeres 31.72%. Pero existe un consenso del 26.43% de los entrevistados que afirman que es un trabajo compartido por ambos sexos.



3.1.4. Actitud a las diferencias de género

Para este análisis se utilizó la escala de Likert adaptada, a partir de las entrevistas y encuestas aplicadas.

3.1.4.1. Actitud de los trabajadores administrativos



La variable actitud se formó a partir de las preguntas: 6, 7, 10, 11, 12, 14 y 15 del cuestionario de la entrevista. La fórmula para crear la variable fue la siguiente:

-Preg6+Preg7-Preg10+Preg11-Preg12-Preg14-Preg15

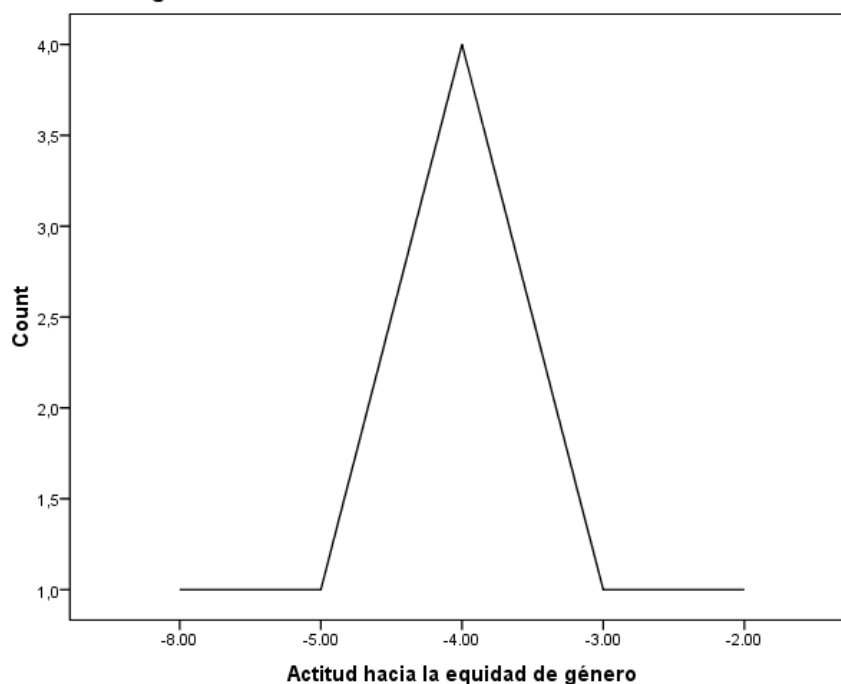
El análisis estadístico produjo el resultado mostrado en la figura 39 y los datos estadísticos se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 7. Actitud hacia la equidad de género – Personal Administrativo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy desfavorable	1	12,5	12,5	12,5
	Desfavorable	5	62,5	62,5	75,0
	Favorable	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Los porcentajes acumulativos indican un 75% de actitud desfavorable hacia la equidad de género.

Figura 40. Perfil de actitudes - Personal administrativo



La figura 40 (Perfil de actitudes del personal administrativo hacia la equidad de género) confirma que el mayor número de trabajadores tiene una actitud desfavorable.

3.1.4.2. Actitud de los trabajadores operativos

Para el caso de los trabajadores operativos, de la encuesta aplicada se seleccionó las preguntas 6, 8, del 9 al 14 y del 16 al 20. La fórmula para calcular la actitud fue:

$$\text{Preg6} + \text{Preg8} + \text{Preg9} - \text{Preg10} - \text{Preg11} - \text{Preg12} + \text{Preg13} - \text{Preg14} + \text{Preg16} - \text{Preg17} + \text{Preg18} + \text{Preg19} + \text{Preg20}$$

Los resultados indican que existe un porcentaje acumulado de 67.8% correspondiente a los trabajadores operativos con actitud desfavorable a la equidad de género en el entorno laboral y social (Tabla 8).

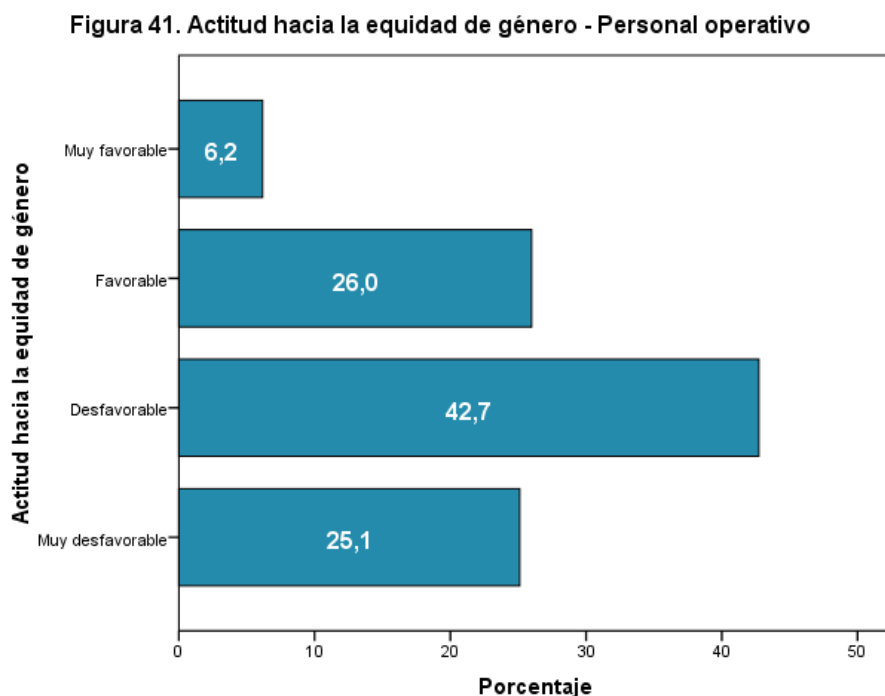
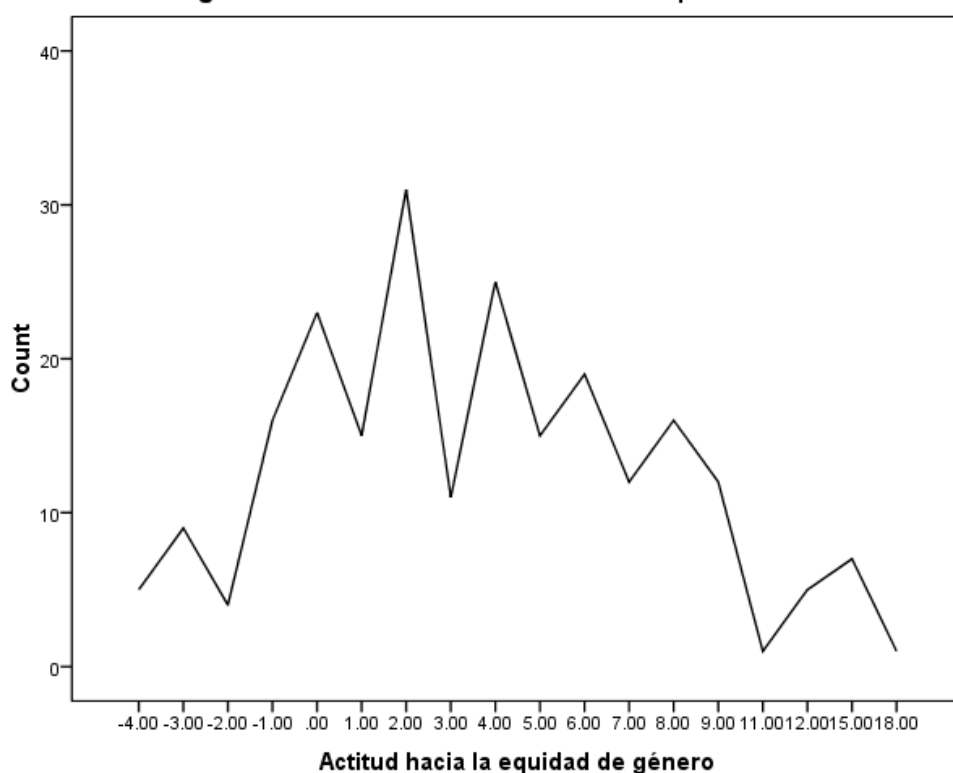


Tabla 8. Actitud hacia la equidad de género - Personal operativo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy desfavorable	57	25,0	25,1	25,1
	Desfavorable	97	42,5	42,7	67,8
	Favorable	59	25,9	26,0	93,8
	Muy favorable	14	6,1	6,2	100,0
	Total	227	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		228	100,0		

La figura 41 indica que el 26% de trabajadores operativos tienen actitud favorable a la equidad de género y un 6.2% con una actitud muy favorable.

Figura 42. Perfil de actitudes - Personal operativo



El perfil de actitudes confirma que el mayor número de individuos tiene una actitud desfavorable y que los datos pueden ajustarse a una distribución normal (figura 42).

3.1.5. Incidencia de la cuestión de género en el sistema de limpieza

La tendencia actual conlleva al diseño e implementación de un sistema de gestión ambiental, cuyos principios administrativos y organizacionales están estandarizados en la norma ISO 14001. Esta norma establece los criterios básicos que deben tenerse en cuenta para lograr una gestión eficiente.

Operar un sistema de gestión implica organizar la institución en procesos que permitan definir cada uno de los siguientes ítems:

- Contexto de la organización.
- Liderazgo.
- Planificación.
- Soporte.
- Operaciones.
- Evaluación del desempeño.
- Mejora.

De acuerdo con los principios de la gestión ambiental que son:

- Prevención: mediante la aplicación de un plan que controle y monitoree la contaminación de todos los factores ambientales.
- Precaución: cuando se opere bajo incertidumbre se debe ampliara las variables de control con la finalidad de evitar daños ambientales irreversibles.

- “Quien contamina paga”: esta máxima conlleva a internalizar costos de prevención, mitigación o remediación de daños ambientales.
- Cooperación: todas las personas de la organización deben contribuir a evitar los daños ambientales.
- Trabajar dentro de un ecosistema: tiene en cuenta la capacidad de metabolismo de los ecosistemas locales.

Como puede observarse la norma no hace referencia a la equidad de género, lo toma de manera tácita y solicita la participación de todos los integrantes de una organización. Este compromiso debe consolidarse con el apoyo incondicional de la alta dirección.

Los sistemas no funcionan solos, existen personas que los integran y la influencia que ejercen es fundamental para obtener buenos o malos resultados de desempeño ambiental.

Así tenemos que los diversos programas ambientales deben ir acompañados a programas de capacitación que incluyan la participación de hombres y mujeres.

3.2.Propuesta

Después de realizar un análisis de la influencia de la cuestión de género en el sistema de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chiclayo; se plantea la siguiente propuesta:

DESARROLLAR UNA CULTURA DE GESTIÓN BASADA EN LA
EQUIDAD DE GÉNERO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
AMBIENTAL DE LA INSTITUCIÓN.

Objetivos:

- Promover la equidad de género y empoderar a la mujer dentro del sistema de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, para obtener, a través de la capacitación, la cooperación y la participación; mejores resultados del desempeño ambiental de la institución.
- Formar asociaciones de trabajadoras que permitan alcanzar el desarrollo personal, familiar y social.

Alcance:

A fin de cumplir con los objetivos antes descritos, se deberá lograr una participación mayoritaria de los trabajadores del sistema de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Consideraciones previas:

- Implementar buenas prácticas en el manejo de residuos sólidos urbanos.
- Promover asociaciones de trabajadores que operen manteniendo objetivos comunes y que compartan la información abiertamente.

Estrategias:

- Transparentar los requisitos de cada puesto laboral (administrativo y operativo) y los procedimientos de contratación de personal.
- Desarrollar programas de sensibilización en lo correspondiente a la equidad de género que incluyan el acceso a la información.
- Incorporar estrategias de transversalización para integrar perspectivas de hombres y mujeres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas laborales y ambientales.

- Los programas de nuevas oportunidades se generarán convocando la participación de diversos organismos públicos y/o privados, como:
 - **El Estado:** a través del Ministerio de la Mujer, Gobierno Regional, y Municipalidades.
 - **El Sector Educación:** Universidades, Institutos Tecnológicos, Colegios e Instituciones Educativas afines.
 - **Instituciones de Apoyo** afines a la línea de equidad de género.
 - **La Comunidad** (población organizada) rescatando tradiciones y costumbres que apunten hacia una cultura de innovación, y
 - **Agrupaciones gremiales.**
- Realizar inversiones en tecnologías modernas; aprovechando las fuentes de financiamiento de diversas empresas financieras de la localidad.

CONCLUSIONES

- La población de estudio está conformada en su mayoría por mujeres, la edad promedio está sobre 35 años, con grado de instrucción (en su mayoría con primaria y secundaria).
- Se ha identificado necesidades de acceso a programas de capacitación y de sensibilización en temas de deberes y derechos laborales. Así como temas de convivencia social.
- Mediante el método de la Escala de Likert se ha identificado que ambos grupos (administrativo y operativo) tienen actitud desfavorable a muy desfavorable hacia la equidad de género.
- La propuesta que permitirá solucionar la problemática de género se basa en la transparencia de las acciones de personal de mando medio y funcionarios, en la comunicación oportuna de las tareas y actividades asignadas al personal, y en el respeto al derecho de la opinión.
- La investigación reveló que existen diferencias en la equidad de las relaciones de poder, lo que ocasiona deficiencia en el manejo de RSU.

RECOMENDACIONES

- Dentro de los programas de sensibilización incluir dinámicas y talleres.
- Ampliar el estudio al entorno familiar para medir la influencia de la variable estado civil.
- Investigar cuales serían los procedimientos o mecanismos adecuados para que las autoridades y sus funcionarios así como todos los trabajadores involucrados cambien de actitud frente a la equidad de género para mejorar el desempeño ambiental de la municipalidad de Chiclayo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, T. (2008). *Amnis*. Recuperado el 24 de 07 de 2016, de Revue de civilisation contemporaine Europe/Amériques:
<https://amnis.revues.org/537?lang=es>
- Alcalde, A. (1999). *Relaciones de género y desarrollo: hacia la equidad de la cooperación*. Madrid: Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación.
- Amairani, B. (19 de 10 de 2016). *ADMIBLANK*. Obtenido de ADMIBLANK:
<http://admiblack.blogspot.pe/2011/11/escuela-sistemica-y-escuela-de.html>
- Betzhold, J. (19 de 10 de 2016). *Blog de Jorge E. Betzhold*. Obtenido de Blog de Jorge E. Betzhold: <http://betzhold.blogspot.pe/2005/08/la-escuela-de-los-recursos-humanos-en.html>
- Caldas, M., & et al. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: Editex.
- Carneiro, M. (2004). *La Responsabilidad Social Corporativa Interna: La nueva frontera de los Recursos Humanos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Castells, X. (2012). *Reciclaje de residuos industriales: Residuos solidos urbanos y fangos de depuradora*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- CATEDU. (19 de 10 de 2016). *plateforma e-educativa aragonesa*. Obtenido de plataforma e-educativa aragonesa:
<http://educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/2750/2794/html/index.html>
- CEPIS. (2002). *Indicadores para el Gerenciamiento de Servicio de Limpieza Pública*. Lima: Cepis.
- Chung, A. (2003). *Análisis Económico de la ampliación de la cobertura del manejo de residuos sólidos por medio de la segregación en la fuente en Lima Cercado*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ingeniería Industrial. Unidad de Post grado.
- Coreas, M., & et. al. (2010). *“Estudio de la Posición y Condición del Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres que laboran en la Alcaldía del Municipio de San Vicente, año 2010: Una Propuesta de Intervención”*. San Vicente. El Salvador: Universidad de El Salvador. Facultad Multidisciplinaria Paracentral.

- de Faria, F. (2004). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México D.F.: Limusa, S.A. DE C.V. Grupo Noriega Editores.
- Del Valle, T. (2001). *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid: Narcea, S.A.
- Dulanto, A. (2013). *Asignación de competencias en materia de residuos sólidos de ámbito municipal y sus impactos en el ambiente*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Derecho.
- EMAKUNDE. (1998). *Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Navarra: GRAFO - Av. Cervantes, 51 - C. de Empresas DENAC, Pab. 21 - 48970 Basauri.
- Escamiroso, L., & et al. (2001). *Manejo de los residuos sólidos domiciliarios: Tuxtla Gutiérrez, Chiapas*. México D.F.: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Fernández, V. (2010). *Derechos humanos y relaciones laborales*. España: NETBIBLO, S. L.
- FUNDACIÓN MUJERES. (s.f.). *La primera discriminación: la teoría sexo-género*. Recuperado el 21 de 07 de 2016, de Mujeres en red: http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/la_primera_discriminacion-2.pdf
- Garcés, A. (2006). *Relaciones de género en la amazonía ecuatoriana: estudios de caso en comunidades indígenas Achuar, Shuar y Kichua*. Quito: Editorial Abya Yala.
- Gayle, R. (1975). The traffic in women : notes on the political economy of sex. En R. Reiter, *Toward and Anthropology of Women*. New York: Monthly Reiew Press.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas.
- GPP. M CH. (2009). *Plan de Desarrollo Concertado de la Provincia de Chiclayo. Periodo 2010-2021*. Chiclayo. Perú: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto. Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- Harvey, P. (2012). Políticas de la materia y residuos sólidos: descentralización y sistemas integrados. 30(30).
- INEI. (2008). *Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Perú: Crecimiento y distribución de la población 2007*. Lima: Centro de Edición de la Oficina Técnica de Difusión del INEI.
- INEI. (2010). *Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población Económicamente Activa, Urbana y Rural por Sexo y Grupos de Edad, según Departamento*,

- 2000-2015. *Boletín N° 20*. Lima: Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales.
- INEI. (2015). *Perú. Brechas de Género 2015. Avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- López, J., & et al. (1980). *Eliminación de los residuos sólidos urbanos*. Barcelona: Editores técnicos asociados, s.a.
- López, N. (2009). *Propuesta de Programa para el manejo de los residuos sólidos en la plaza de mercado Cerete, Cereabastos - Córdoba*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Estudios Ambientales y Rurales. Maestría en Gestión Ambiental.
- Martín, A. (2006). *Antropología del género. Culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Madrid: Ediciones Cátedra (Grupo Amaya, S.A.).
- Martínez, I., & Bonilla, A. (2000). *Sistema Sexo/Género, identidades y construcción de la subjetividad*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Misagel, T. (2016). El Perú retrocedió 13 puestos en ránking de igualdad de género. *El Comercio. Economía, julio(23)*.
- Moore, H. (1999). *Antropología y feminismo*. Madrid: Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la mujer.
- Myers, D. (2005). *Psicología*. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.
- Narotzky, S. (1995). *Mujer, mujeres, género: una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las ciencias sociales*. Madrid: Editorial CSIC.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones: ¿Se valoran a las mujeres en la empresa?* Madrid: Narcea Ediciones.
- ODS-AMBIDES. (2012). *Plan Integral de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos de la Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque*. Chiclayo: Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- PNUD. (2013). *Iniciativa Pobreza y Medio Ambiente (PEI): Gestión Integral de residuos sólidos para el desarrollo sostenible e inclusivo*. Lima: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Pochol, L. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Porret, M. (2014). *Gestión de Personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC Editorial.

- Rentería, J., & Zaballos, M. (2014). *Propuesta de Mejora para la gestión estratégica del Programa de Segregación en la Fuente y Recolección Selectiva de Residuos Sólidos Domiciliarios en el distrito de Los Olivos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Gestión y Alta Dirección.
- Reyes, C. (19 de 10 de 2016). *mundo universitario*. Obtenido de mundo universitario: <http://mundouniversitario.jimdo.com/unidad-ii/2-3-escuela-de-las-relaciones-humanas-o-humano-relacionismo/>
- Rodríguez-Serrano, J. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos. Un enfoque tradicionalmente nuevo sobre gestión de personas*. Barcelona: Editorial UOC.
- Ruiz, R. (2012). *La Evolución de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en México*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Tepichin, A., & et al. (2010). *Los grandes problemas de México. Relaciones de género. T-VII*. México DF: El Colegio de Mexico AC.
- Valdez, R. (2013). *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú*. Lima: Escuela de Posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Wayne, R., & Robert, N. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.

ANEXOS

ANEXO 1. Determinación de la muestra

Para el cálculo de tamaño de muestra cuando el universo es finito, es decir contable y la variable de tipo categórica, primero debe conocerse "N" ó sea el número total de casos esperados o que ha habido en años anteriores, para eso deben revisar los datos estadísticos del Objeto de Estudio.

Si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar la fórmula sería:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%)

GENERO	POBLACIÓN	MUESTRA
Masculino	240	98
Femenino	316	129
Total	556	227

Para el caso del personal administrativo de la unidad de gestión ambiental son ocho trabajadores se aplicó un censo con el método de la entrevista.

ANEXO 2

ENCUESTA DE CUESTIÓN DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS – ÁREA DIRECTIVA - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Buenos días/tardes, tu opinión acerca de la forma como desarrollas tu actividad laboral es muy importante para mejorar la gestión de residuos urbanos en nuestra provincia. A continuación se presentan una serie de aspectos relevantes en este sentido, para que valores el desempeño del laboral, marcando con una equis (X) frente a cada aspecto la respuesta que mejor represente tu opinión.

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1. EDAD:
2. SEXO:
3. CARGO:
4. GRADO DE INSTRUCCIÓN:
5. AÑOS DE SERVICIO:

II. EN EL CENTRO LABORAL:

6. ¿Crees que el hombre está mejor capacitado para trabajos directivos?
¿Por qué?
☐ Sí ☐ Depende del trabajo (¿En qué trabajos?)
☐ No ☐ Ns/Nc
¿Por qué? Según la respuesta
.....
7. ¿Crees que las mujeres tienen las mismas facilidades para encontrar un trabajo de directivo/a que los hombres? ¿Por qué?
☐ Sí ☐ Depende del trabajo (¿En qué trabajos?)
☐ No ☐ Ns/Nc
¿Por qué? Según la respuesta
.....
8. Desarrollan programas de capacitación laboral en las áreas administrativas y operativas
☐ Sí en ambas áreas ☐ Sólo en el área administrativa
☐ No ☐ Sólo en el área operativa
¿Qué temas?
.....
9. Tienen organizados a los recolectores informales
☐ Sí ☐ Algunas zonas
☐ No ☐ Ns/Nc
10. ¿Quiénes conducen los programas de gestión ambiental?
☐ Hombre ☐ Ambos
☐ Mujer ☐ Ns/Nc

¿Qué programas? Según la respuesta

11. ¿Existen organizaciones femeninas que coordinan con la municipalidad (ONG) en temas de gestión de RSU?

☐ Sí ☐ No ☐ Ns/Nc

De ser afirmativa su respuesta ¿Qué ONG?

12. ¿Para qué labores no contrataría a una mujer, en el área operativa?

☐ Barrido ☐ Centros de acopio
☐ Recolección ☐ Disposición final

¿Por qué? Según la respuesta

13. Aplican encuestas para medir el grado de satisfacción de los vecinos con el servicio de limpieza pública?

☐ Sí ☐ No ☐ Ns/Nc

De ser afirmativa su respuesta ¿Cada qué tiempo?

III. EN EL ENTORNO SOCIAL:

14. ¿Qué tan de acuerdo está usted en que “Las mujeres que quieren trabajar deben hacerlo únicamente en tareas que tradicionalmente han realizado (enfermera, secretaria, trabajo doméstico, educadora o cuidado de los niños”?

☐ Totalmente de acuerdo ☐ De acuerdo parcialmente
☐ Total desacuerdo ☐ Ns/Nc

15. ¿Qué tan de acuerdo está Usted en que “La mujer no tiene la capacidad suficiente para dirigir o tener cargos de importancia jerárquica en espacios laborales”?

☐ Totalmente de acuerdo ☐ De acuerdo parcialmente
☐ Total desacuerdo ☐ Ns/Nc

ANEXO 3

ENCUESTA DE CUESTIÓN DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS – ÁREA OPERATIVA - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Buenos días/tardes, tu opinión acerca de la forma como desarrollas tu actividad laboral es muy importante para mejorar la gestión de residuos urbanos en nuestra provincia. A continuación se presentan una serie de aspectos relevantes en este sentido, para que valores el desempeño del laboral, marcando con una equis (X) frente a cada aspecto la respuesta que mejor represente tu opinión.

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1. EDAD:
2. SEXO:
3. PUESTO LABORAL:
4. ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO LABORAL:
5. GRADO DE INSTRUCCIÓN:

II. INFORMACIÓN LABORAL

6. ¿Conoce el significado de los siguientes términos?
☐ Reciclaje ☐ Compostaje ☐ Basura orgánica
☐ Basura inorgánica
7. ¿Qué labor desempeña?
☐ Barrido ☐ Recolección ☐ Disposición final
☐ Centros de acopio
8. ¿Son rotativos los lugares donde desarrolla su labor?
☐ Sí ☐ No ☐ Ns/Nc
De ser afirmativa su respuesta ¿Cada qué tiempo?
.....
9. ¿Cuánto gana?
☐ Igual que el sexo opuesto ☐ Menos que el sexo opuesto
☐ Más que el sexo opuesto
10. ¿Qué tan de acuerdo está Usted en que “El hombre debe ser responsable de la mantención familiar, y por lo tanto ganar más dinero que las mujeres”?
☐ Totalmente de acuerdo ☐ De acuerdo parcialmente
☐ Total desacuerdo ☐ Ns/Nc
11. ¿Qué tan de acuerdo está Usted en que la violencia familiar es sólo una cuestión de pareja en donde no debe intervenir la autoridad?

- ☐ Totalmente de acuerdo ☐ De acuerdo parcialmente
☐ Total desacuerdo ☐ Ns/Nc

12. ¿Qué tan de acuerdo está Usted en que “La condición de ser hombre justifica la posibilidad de agredir a una mujer”?

- ☐ Totalmente de acuerdo ☐ De acuerdo parcialmente
☐ Total desacuerdo ☐ Ns/Nc

13. ¿Cómo evalúa el desempeño laboral de la mujer?

- ☐ Bueno ☐ Malo
☐ Regular ☐ Ns/Nc

14. En el centro laboral ¿Existe acoso sexual?

- ☐ Si ☐ No ☐ Ns/Nc

15. ¿Pertenece a alguna asociación o sindicato?

- ☐ Si ☐ No ☐ Ns/Nc

16. ¿Quiénes son directivos del sindicato?

- ☐ Hombre ☐ Mujer

17. Las mujeres tienen acceso a cualquier puesto laboral dentro del área de limpieza. Por ejemplo choferes?

- ☐ Si ☐ No ☐ Ns/Nc

18. Recibe capacitaciones en su centro laboral

- ☐ Si ☐ No ☐ Ns/Nc

De ser afirmativa su respuesta ¿Qué temas?

.....

III. ENTORNO SOCIAL

19. En su hogar ¿Quién realiza la limpieza?

- ☐ Padre ☐ Madre ☐ Ns/Nc
☐ Hijos ☐ Hijas

20. En su hogar ¿Quién saca la basura?

- ☐ Padre ☐ Madre ☐ Ns/Nc
☐ Hijos ☐ Hijas

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE LAS ENCUESTAS POR JUICIO DE EXPERTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

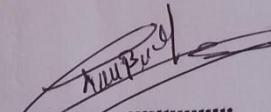
Quien suscribe, Ramón Enrique Barrera Gutierrez,
con documento de identidad N° 17876525, de profesión Ing. Químico
con Grado de Maestro Ingeniero Químico Amb. ejerciendo actualmente como
Coordinador en Trabajo, en la Institución
SERKONSA (SERVICIO DE CONTRASTES SA).

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (Encuesta de cuestión de género en la gestión de residuos sólidos urbanos – Área Operativa - Municipalidad Provincial de Chiclayo), a los efectos de su aplicación en el trabajo de investigación, de la tesis “ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN CHICLAYO DISTRITO”, aplicado a los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Chiclayo, 10 de Enero de 2017


Ing. Ramón E. Barrera Gutierrez
DNI N° 17876525
Ingeniero Químico Ambiental
CIP 192006

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

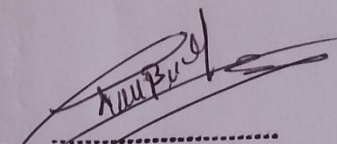
Quien suscribe, Ramón Enrique Barrera Gutierrez,
con documento de identidad N° 17876525, de profesión Ing. Químico
con Grado de Maestro Ingeniería Química Amb. ejerciendo actualmente como
Coordinador en Trabajo, en la Institución
SERKONGSA (SERVICIO DE CONTRASTES SA)

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (Encuesta de cuestión de género en la gestión de residuos sólidos urbanos – Área Operativa - Municipalidad Provincial de Chiclayo), a los efectos de su aplicación en el trabajo de investigación, de la tesis “ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN CHICLAYO DISTRITO”, aplicado a los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Chiclayo, 10 de Enero de 2017


Ing. Ramón E. Barrera Gutierrez
Ingeniería Química Ambiental
DNI N° 17876525
CIP 102006

ANEXO 5

BASE DE DATOS – Encuesta: Área Administrativa

Encuesta BD 1.sav [DataSet3] - SPSS Statistics Data Editor										
File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help										
	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure
1	Código	Numeric	8	0		None	None	8	Right	Ordinal
2	Edad	Numeric	3	0	Cuál es su edad?	None	None	8	Center	Scale
3	Sexo	Numeric	8	0	Sexo	{1, Masculin...	None	8	Center	Nominal
4	Cargo	Numeric	8	0	Cargo laboral	{1, Asistent...	None	8	Right	Nominal
5	Grado_instr...	Numeric	2	0	Cuál es su grado de instrucción?	{1, Bachiller...	None	8	Right	Ordinal
6	Años_servicio	Numeric	8	0	Cuál es su tiempo de servicio?	None	None	8	Center	Nominal
7	Capacit_masc	Numeric	1	0	El hombre está mas capacitado para el trabajo directivo	{1, Si}...	None	8	Center	Nominal
8	Oport_lab_f...	Numeric	8	0	Igual oportunidad laboral para cargos adminis para la mujer	{1, Si}...	None	8	Right	Nominal
9	Capacitación	Numeric	2	0	Capacitación administ y operativa	{1, Si en am...	None	8	Center	Nominal
10	Recolector_inf	Numeric	8	0	Recolectores informales organizados	{1, Si}...	None	8	Center	Nominal
11	Administ_P...	Numeric	8	0	Conductores de programas de gestión ambiental	{1, Hombre}...	None	8	Center	Nominal
12	Coord_Femen	Numeric	8	0	Organizaciones que coordinan en gestión de RS	{1, Si}...	None	8	Center	Nominal
13	Contrat_fem	Numeric	8	0	Labores no aptas para la mujer	{1, Barrido}...	None	8	Center	Scale
14	Grado_satisf	Numeric	8	0	Grado de satisfacción del servicio de limpieza pública	{1, Si}...	None	8	Center	Nominal
15	Trab_femen	Numeric	8	0	Las mujeres deben trabajar exclusivamente en labores feme...	{1, Totalme...	None	15	Center	Nominal
16	Capac_dire...	Numeric	8	0	La mujer no tiene capacidad para cargos gerenciales	{1, Totalme...	None	17	Center	Nominal
17	Edad_A	Numeric	5	0	Cuál es su edad? (Binned)	{1, <= 38}...	None	10	Right	Ordinal
18	Años_serv_A	Numeric	5	0	Cuál es su tiempo de servicio? (Binned)	{1, <= 11}...	None	13	Right	Ordinal
19	Actitud	Numeric	8	2	Actitud hacia la equidad de género	None	None	8	Right	Scale
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										

Data View Variable View

SPSS Statistics Processor is ready

ES 09:35 p.m. 28/04/2017

Encuesta BD 1.sav [DataSet3] - SPSS Statistics Data Editor																		
File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help																		
21 : Administ_PGA																		
Visible: 19 of 19 Variables																		
	Edad	Sexo	Cargo	Grado_instrucc	Años_servicio	Capacit_masc	Oport_lab_fem	Capacitación	Recolector_in	Administ_PGA	Coord_Femer	Contrat_fem	Grado_satisf	Trab_femen	Capac_directiva	Edad_A		
1	48	1	3	3	19	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	3		
2	32	1	1	2	18	2	2	1	4	3	2	1	3	3	3	1		
3	43	1	1	2	21	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2		
4	56	1	2	3	26	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	4		
5	35	2	1	2	6	1	3	1	2	1	2	1	2	3	1	1		
6	42	2	3	3	9	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2		
7	50	1	1	1	11	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3		
8	51	2	1	1	7	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	4		
9																		
10																		

BASE DE DATOS – Encuesta 2: Área Operativa

Encuesta BD.sav [DataSet2] - SPSS Statistics Data Editor										
File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help										
	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure
1	Código	Numeric	8	0		None	None	8	Right	Ordinal
2	Edad	Numeric	3	0	Cuál es su edad?	None	None	8	Center	Scale
3	Sexo	Numeric	8	0	Sexo	{1, Masculin...	None	8	Center	Nominal
4	Est_Civil	Numeric	8	0	Estado Civil	{1, Soltero}...	None	8	Right	Nominal
5	Años_servicio	Numeric	8	0	Cuál es su tiempo de servicio?	None	None	8	Center	Scale
6	Grado_instr...	Numeric	2	0	Cuál es su grado de instrucción?	{1, Ninguna}...	None	8	Center	Ordinal
7	Nivel_conoc...	Numeric	1	0	Terminología conocida	{0, Ninguno ...	None	8	Center	Ordinal
8	Labor_realiz...	Numeric	1	0	Labor desempeñada	{1, Barrido}...	None	8	Center	Nominal
9	Trab_domest	Numeric	8	0	Horas de trabajo doméstico	None	None	8	Right	Scale
10	Rotac_lugar	Numeric	2	0	Rotación de lugares de intervención	{1, Si}...	None	8	Center	Nominal
11	Nivel_remun	Numeric	8	0	Nivel remunerativo	{1, Menos q...	None	8	Center	Nominal
12	Remun_ma...	Numeric	8	0	Justificación del mayor nivel remunerativo	{1, Totalme...	None	8	Center	Nominal
13	Violenc_fam	Numeric	8	0	Violencia laboral y familiar	{1, Totalme...	None	8	Center	Nominal
14	Agresión	Numeric	8	0	Se justifica la agresión a la mujer	{1, Totalme...	None	8	Center	Nominal
15	Labor_femen	Numeric	8	0	Qué evaluación dá al desempeño laboral de la mu...	{1, Bueno}...	None	8	Center	Nominal
16	Acoso	Numeric	8	0	Existe acoso sexual en el centro laboral?	{1, Si}...	None	8	Center	Nominal
17	Sindicato	Numeric	8	0	Pertenece a alguna organización sindical?	{1, Si}...	None	8	Center	Nominal
18	Directivos	Numeric	8	0	Directivos sindicales	{1, Masculin...	None	8	Center	Nominal
19	Acceso	Numeric	8	0	Acceso a cualquier puesto laboral	{1, Si}...	None	8	Center	Nominal
20	Capacitación	Numeric	8	0	Recibe capacitaciones laborales	{1, Si}...	None	8	Center	Nominal
21	Hogar_limp	Numeric	8	0	En el hogar quien realiza la limpieza?	{1, Masculin...	None	8	Center	Nominal
22	Hogar_disp	Numeric	8	0	En el hogar quien saca la basura?	{1, Masculin...	None	8	Center	Nominal
23	EdadAA	Numeric	5	0	Cuál es su edad? (Binned)	{1, 18-21}...	None	10	Right	Ordinal
24	Años_servA	Numeric	5	0	Cuál es su tiempo de servicio? (Binned)	{1, <= 7}...	None	12	Right	Ordinal
25	Horas_Trab...	Numeric	5	0	Horas de trabajo doméstico (Binned)	{1, <= 3}...	None	17	Right	Ordinal
26										

Data View Variable View

SPSS Statistics Processor is ready

ES 09:33 p.m. 28/04/2017

Encuesta BD.sav [DataSet2] - SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help

24 : Est_Civil 2,0 Visible: 25 of 25 Variables

	Código	Edad	Sexo	Est_Civil	Años_servicio	Grado_instrucción	Nivel_conocimiento	Labor_realizada	Trab_domest	Rotac_lugar	Nivel_remun	Remun_mayor	Violenc_fam	Agresión	Labor_femen	/
1	1	48	1	3	19	5	1	1	1	1	2	2	2	3	3	
2	2	60	1	6	18	5	3	4	2	1	4	3	1	3	3	
3	3	60	1	1	33	3	3	5	1	2	2	3	2	3	1	
4	4	56	1	2	0	3	0	1	1	1	2	3	2	3	1	
5	5	50	2	1	6	5	3	1	3	1	2	3	2	3	1	
6	6	49	2	2	9	5	1	1	1	1	1	3	3	3	1	
7	7	42	2	3	9	6	3	1	1	2	2	3	3	3	2	
8	8	48	2	1	9	5	3	1	4	2	2	3	3	3	1	
9	9	29	2	5	5	5	1	1	3	1	1	2	1	3	3	
10	10	45	2	4	4	5	3	1	3	1	4	3	3	3	1	
11	11	49	2	2	8	3	0	1	1	2	1	3	3	3	3	
12	12	64	1	6	31	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1	
13	13	57	1	1	41	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	
14	14	38	2	2	7	5	1	1	1	1	1	3	3	3	1	
15	15	38	2	3	1	6	1	1	4	1	2	3	3	3	1	
16	16	52	2	4	20	6	1	1	4	1	2	1	1	3	1	
17	17	50	1	1	2	3	0	1	1	1	3	1	1	3	3	
18	18	66	2	6	3	3	1	1	3	2	3	1	1	3	1	
19	19	65	1	2	7	5	1	1	1	1	2	2	2	3	1	
20	20	54	1	1	4	3	0	1	3	1	4	1	2	3	1	
21	21	61	1	2	40	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	
22	22	56	1	4	18	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	
23	23	53	1	1	22	2	0	1	1	1	2	2	3	3	1	
24	24	56	1	2	19	5	0	1	1	1	2	2	1	1	1	

Data View Variable View

Information area SPSS Statistics Processor is ready

ES 09:39 p.m. 28/04/2017