

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad De Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Género y Desarrollo

Mujeres en el trabajo: Ambiente laboral en una cadena de supermercados y su influencia en ellas desde un enfoque interseccional

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Licenciado en
Género y Desarrollo

Autor:

Bryan Adrián Armijos Mendieta
Magdiel Alejandra Rodríguez Cobos

Director:

Francisco Alexander Arias Pallaroso
ORCID: 0000-0002-6612-4968

Cuenca, Ecuador

2023 - 03- 07

Resumen

El propósito de la investigación es identificar el ambiente laboral y su relación con el desempeño laboral en una empresa de supermercados en la ciudad de Cuenca desde una perspectiva interseccional ya que esta permite tener un enfoque diferente a los estudiosos previamente realizados. Para ello se utilizó una metodología cuantitativa a través de la aplicación de una encuesta a las y los trabajadores de las sucursales que están dentro de la ciudad de Cuenca. El alcance de la investigación es descriptivo y correlacional, además es una investigación no experimental. Se aplican técnicas de análisis de estadística descriptiva (tablas de frecuencia y contingencia) y estadística inferencial (análisis relacional). Respecto a las conclusiones, los datos obtenidos en el estudio permiten corroborar la hipótesis de partida respecto a que en las mujeres se presenta una mayor relación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral dentro de la empresa, un porcentaje mayor en relación que los hombres, esto se ha visibilizado gracias al enfoque interseccional con el que cuenta el estudio ya que el mismo permite desagregar la información por distintas variables como lo es el sexo. Así también, se ha demostrado la importancia de implementar políticas con enfoque de género debido a que nos permite eliminar brechas latentes que se ocasionan al generalizar las necesidades de las y los empleados.

Palabras clave: mujeres, ambiente laboral, supermercados, género, interseccionalidad

Abstract

The purpose of the research is to identify the work environment and its relationship with work performance in a supermarket company in the city of Cuenca from an intersectional perspective, since this allows a different approach to the studies previously conducted. For this purpose, a quantitative methodology was used through the application of a survey to the workers of the branches within the city of Cuenca. The scope of the research is descriptive and correlational, and it is a non-experimental research. Descriptive statistical analysis techniques (frequency and contingency tables) and inferential statistics (relational analysis) were applied. Regarding the conclusions, the data obtained in the study allow corroborating the starting hypothesis that in women there is a greater relationship between the work environment and work performance within the company, a higher percentage in relation to men, this has been made visible thanks to the intersectional approach of the study since it allows disaggregating the information by different variables such as sex. It has also demonstrated the importance of implementing policies with a gender approach because it allows us to eliminate latent gaps that are caused by generalizing the needs of employees.

Keywords: women, work environment, supermarkets, gender, intersectionality

Índice

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Introducción.....	8
Capítulo I.....	10
1.1 Problematización.....	10
1.2 Delimitación del problema.....	11
1.3 Pregunta de investigación.....	12
1.4 Objetivos.....	12
1.5 Justificación.....	12
Capítulo 2.....	14
2.1 Antecedentes del tema.....	14
2.2 Marco teórico.....	15
2.2.1 Clima organizacional.....	16
2.2.2 Interseccionalidad.....	20
2.2.3 Género como categoría de análisis.....	20
2.2.4 Economía Feminista.....	21
2.3 Marco conceptual.....	23
2.3.1 Clima organizacional y enfoque de género.....	24
2.3.2 Enfoque de género.....	25
2.4 Marco legal.....	25
Capítulo 3.....	27
3.1 Metodología.....	27
4.1 Presentación y análisis de resultados.....	28
4.1.1 Presentación e interpretación de tablas de contingencia.....	28
4.1.2 Correlación.....	51
4.2 Discusión.....	53
4.3 Conclusiones.....	54
4.4 Recomendaciones.....	57
4.5 Bibliografía.....	58
4.6 Anexos.....	63

Índice de figuras

Figura 1	50
----------------	----

Índice de tablas

Tabla 1	28
Tabla 2	29
Tabla 3	31
Tabla 4	32
Tabla 5	33
Tabla 6	35
Tabla 7	37
Tabla 8	39
Tabla 9	41
Tabla 10	43
Tabla 11.....	45
Tabla12.....	47
Tabla 13.....	48
Tabla14.....	50
Tabla 15.....	51

Dedicatoria: Con mucho cariño y esfuerzo queremos dedicar nuestro trabajo de titulación a nuestros padres por darnos todo su apoyo durante este proceso de formación académica y durante toda la vida, gracias por los valores que nos han enseñado y por ser nuestra motivación y orgullo, gracias por creer en nosotros, también no queremos dejar de lado a nuestros hermanos que nunca nos han dejado solos, gracias por el aliento y toda la ayuda brindada a lo largo de los años.

Agradecimiento: Queremos expresar en primera instancia nuestra gratitud con la Universidad de Cuenca, por permitir formarnos en una Universidad de primer nivel, a nuestros padres y hermanos que han sido el motor para que podamos seguir adelante y no decaer nunca en el camino, sacrificándose para que podamos cumplir este sueño.

Agradecemos a nuestros docentes por todo el conocimiento brindado a lo largo de nuestros años en la Universidad de Cuenca, pero en especial queremos agradecer al Mgt. Alexander Arias ya que ha estado a nuestro lado en este proceso de realizar nuestra investigación, siendo una pieza clave para el desarrollo del mismo brindándonos apoyo y conocimientos.

De igual forma, nuestro agradecimiento a la empresa que nos abrió las puertas para poder implementar nuestra investigación, también a los funcionarios que estuvieron prestos a colaborar en el proceso de esta investigación.

Introducción

El estudio de las mujeres en el ámbito laboral es de suma importancia, pues históricamente las mujeres han enfrentado desigualdades al momento de acceder a un puesto de trabajo, diferencias significativas en los sueldos, acoso por parte de sus superiores y compañeros, menos oportunidades de escalar profesionalmente y hasta limitación de tiempo por realizar actividades de cuidado en sus hogares, es por esto que es imprescindible analizar el ambiente laboral en el que se desempeñan, haciendo una comparativa entre hombres y mujeres que permita conocer la situación en la que se encuentran las mujeres frente a los hombres.

Bárcena (2017) menciona que en América Latina y el Caribe, el 78.1% de las mujeres están concentradas en sectores de baja productividad, lo que implica baja remuneración y empleos de baja calidad, así como también se menciona que las mujeres sin ingresos propios asciende al 30% y el 26% de mujeres mayores de 15 años reciben menos de un salario mínimo, es por ello que es imprescindible implementar políticas de igualdad de género en las empresa que garantice condiciones de calidad tanto en el ambiente laboral como en igualdad de salarios y condiciones organizacionales equitativas.

A nivel nacional, los salarios se han incrementado en más del doble, sin embargo, existe una diferencia significativa en el sueldo menor de las mujeres respecto a los hombres, lo que permite entender que la discriminación salarial por género es una realidad aún latente, así también como el nivel de desempleo es mayor en las mujeres y se ubican en mayor porcentaje en ocupaciones inadecuadas sin garantías de un empleo formal (Albuja & Enríquez, 2018).

Tomando en cuenta esta notable desigualdad, se analizará el clima organizacional desde un enfoque interseccional pues permite analizar el contexto del cual provienen las y los trabajadores, lo cual es de vital importancia en estudios sociales, así también se tomarán en cuenta las características del clima organizacional, lo que implica salarios, prestaciones, horarios entre otros aspectos que servirán como puente para entender el ambiente laboral de una forma mucho más holística, siendo el objetivo principal identificar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral de los y las trabajadoras desde una perspectiva interseccional.

La investigación se divide en 4 capítulos que se detallan a continuación:

El capítulo uno, empieza con el planteamiento del problema, pues busca analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral y si de alguna manera influye el ambiente laboral en ellas, también establece los objetivos tanto generales como específicos y la justificación, es decir la importancia del estudio, su relevancia social y académica.

El capítulo dos, expone en primer lugar los antecedentes los cuales presentan los estudios relacionados con la presente investigación, así como también, las bases teóricas de distintos autores que han aportado a la temática a analizar, como temas relacionados con el estudio del clima organizacional, ambiente laboral, economía feminista, género e interseccionalidad. Igualmente, el marco conceptual que aporta con definiciones de las principales variables abordadas en el estudio y el marco legal que presenta las bases legales en las que se sustenta la investigación.

El capítulo tres, explica cuál es la metodología empleada para el estudio de la temática abordada, se presenta el tipo de investigación que en este caso es cuantitativa, su alcance, el cual es correlacional pues analiza la relación existente entre el ambiente laboral y el desempeño de las y los trabajadores, el instrumento de recolección de datos utilizado es la encuesta debido a su naturaleza cuantitativa y la población que será de 152 trabajadores desglosados en 91 mujeres y 56 hombres.

El capítulo cuatro, expone el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, así como también la discusión, las conclusiones y recomendaciones o sugerencias relacionadas con los objetivos y las conclusiones.

Capítulo 1

1.1.- Problematicación

Históricamente, la situación de las mujeres en el mercado laboral se ha visto obstaculizado por diversos aspectos, los cuales son la designación social de las mujeres a trabajos de cuidado, causas estructurales y brechas sociales que siempre han planteado una dicotomía, posicionando a lo femenino por debajo de lo masculino, encasillándolas a ser únicamente amas de casa y a permanecer siempre en la esfera privada, limitando su participación fuera del ámbito familiar.

Sin embargo, en las últimas décadas, se observa un gran crecimiento en la participación laboral femenina, pero aún persisten muchas barreras para la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, sobre todo en igualdad de condiciones que los hombres, algo que tiene mucho que ver desde el contexto del cual provienen y todas las responsabilidades asociadas al ser mujer (Cebrián & Moreno, 2018).

Por otro lado, la globalización, el tráfico de mercancías, servicios, la internalización de la producción y la posición de empresas multinacionales ha generado una modificación cualitativa del capitalismo, lo que genera que hoy en día tanto hombres como mujeres tengan que trabajar, pues sigue un modelo de acumulación de capital, tal como menciona Castro (2017) en el último medio siglo se han producido cambios a escala planetaria dando paso al dominio de gigantescos medios de distribución, por ende se ha visto un gran aumento de plazas de trabajos en supermercados en los últimos años, pero, ya que los empleados son una parte fundamental en el desarrollo de estos, tener un ambiente laboral en óptimas condiciones es algo indispensable, es por ello la importancia de investigar el ambiente laboral que hay dentro de estas empresas.

Es aquí donde nace el interés de poder analizar el ámbito laboral ya que en estas empresas es muy común que predomine el estrés laboral lo cual complica el óptimo desarrollo en ámbitos económicos en la empresa y en ámbitos de la salud y bienestar de los empleados, pero el problema radica en la importancia de comprender si los hombres y mujeres manejan de igual manera estos problemas.

Por lo cual, es necesario aplicar diversos métodos que puedan ayudar a evidenciar las múltiples dificultades que enfrentan los empleados y empleadas con énfasis en esta diferenciación por género para así entender de qué manera el ambiente laboral influye en las mujeres y hombres con respecto a su edad, etnia, procedencia y nivel de instrucción, para con estos resultados generar un cambio ya que se plantean propuestas y recomendaciones con base en igualdad y equidad. La investigación sitúa en la ciudad de Cuenca un lugar con un flujo muy grande de turismo y una población que crece en gran medida, todo esto influye en que las cadenas de supermercados se vean obligadas a aumentar sus sucursales.

Es por esto que en base a previas investigaciones se ha planteado analizar en la ciudad de Cuenca el clima organizacional de los supermercados y sobre todo hacer una comparativa entre los diversos géneros que se encuentran en las empresas, enfocando la atención principalmente en las mujeres, analizando de qué forma influye su procedencia, su edad, sus responsabilidades, en comparación con los hombres, de qué manera esto influye en su dinámica laboral, cómo se manejan los roles dentro de la institución, razón por la cual es imprescindible adoptar un enfoque interseccional para poder tomar en cuenta las diversas realidades de las que provienen las y los trabajadores.

Ahora bien, con una investigación aplicada en uno de los supermercados más concurridos de la ciudad se puede tener un acercamiento más real a todo lo que se quiere investigar e intentar generar propuestas que respondan a esta problemática tomando en cuenta las diversas situaciones que afrontan las personas que trabajan en estas cadenas, analizando el contexto del cual provienen las y los trabajadores.

1.2- Delimitación del problema

El análisis se llevará a cabo en una cadena de supermercados muy concurrida en la ciudad de Cuenca con múltiples sucursales dentro como fuera de la ciudad, es una de las empresas más concurridas, posee un flujo muy grande de clientes y con una de las poblaciones más grandes de empleados, lo cual permite un análisis de una población extensa que servirá de guía para conocer con más certeza la situación en cuestión.

La población que se analizará serán las y los empleados a cargo de diferentes departamentos dentro de la institución, como son los cajeros, guardias, despachadores, encargados de perchas, especialistas de sección como frutería, carnicería, mercadería, perfumería y bazar, en edades de 18 a 55 años, ya que esta es la media del rango de edad que existe en la cadena de supermercados. Esto permitirá realizar una comparativa entre empleados y empleadas sobre su percepción con respecto al ambiente laboral con el que cuenta la empresa.

1.2 Pregunta de investigación:

¿De qué manera influye el ambiente laboral en el bienestar y desempeño de las empleadas en unacadena de supermercados?

1.4.- Objetivos

Objetivo general: Identificar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral de los y las trabajadoras de una cadena de supermercados desde una perspectiva interseccional

Objetivos específicos:

- Caracterizar las condiciones organizacionales de los y las trabajadoras desde un enfoque interseccional.
- Examinar si el ambiente laboral con el que cuenta la empresa tiene relación con el desempeño laboral de las y los trabajadores.
- Generar propuestas en torno al ambiente laboral con una perspectiva de género.

Hipótesis de la investigación: Las mujeres tienen una mayor influencia del ambiente laboral y esto está reflejado en su desempeño laboral a comparación con los hombres.

1.5.- Justificación

La presente investigación se da debido a que históricamente el sistema de trabajo se ha entendido desde una lógica de explotación cuya base siempre han sido la acumulación de capital más no el bienestar de las y los trabajadores, con estos antecedentes no se puede dejar a un lado la exclusión de las mujeres en el mercado laboral ya que por muchos años fueron relegadas a trabajos de cuidado, es por esto que se hace indispensable un estudio acerca del

clima organizacional en los supermercados desde una perspectiva de género, pues estos generan plazas de trabajo para una gran parte de la población, esta realidad es la que da la pauta para realizar un estudio de género einterseccional, tomando en cuenta las diversas realidades de las que provienen.

El estudio también tendrá un aporte académico muy importante debido a que según la bibliografíaanalizada, esta carece de algunos elementos que son indispensables en los estudios de género como el análisis desde una perspectiva interseccional, de igual manera una comparativa entre géneros, para poder entender cómo la desigualdad está atravesada por relaciones de poder con una gran carga histórica, también se espera que los resultados y recomendaciones ayuden a la empresa a mejorar sus políticas internas en caso de ser necesario, para que de esta manera los empleados y empleadas trabajen en condiciones de calidad y equidad laboral.

Capítulo 2

2.1.- Antecedentes del tema

Con el desarrollo industrial, la globalización, la exportación e importación de productos, el aumento del patrón demográfico, la pluriactividad y las distintas alianzas con multinacionales y cadenas extranjeras que cada vez va en aumento, se genera una gran demanda de productos importados, que muchos supermercados disponen, como menciona Ramón (2013) esto ha generado cambios en las estrategias de ventas que impacta en los ingresos y egresos de los hogares, con artículos novedosos que generalmente no están a disposición de todos.

Como se ha visto reflejado en diversos estudios a nivel internacional la productividad ha generado un alto interés para las pequeñas y grandes empresas y el recurso humano es considerado un factor base para la realización y cumplimiento de los objetivos planteados por estas, un estudio realizado en la municipalidad de Challhuahuacho al sur de Perú, demostró que las causas de la baja productividad en las empresas se debe principalmente al ambiente laboral que existe dentro de ellas, así también como la incomprensión entre compañeros, rechazo de aportes, dificultades para trabajar en equipo, y falta de confianza, lo que afecta además a la reputación y la falta de calidad en desarrollo de las competencias en las empresas (Silva & Ramos , 2019).

Del mismo modo, un análisis realizado acerca del clima laboral en el sector público en el Ecuador demostró que una gran parte de los trabajadores no se sienten bien dentro las distintas organizaciones por la incomodidad en los equipos de trabajo, por no contar con la confianza de sus compañeros y jefes, por la falta de comunicación entre el personal y sus superiores, también por que no existen buenas condiciones de seguridad ocupacional, una remuneración que no está acorde con sus labores, una desestabilidad laboral, un incumplimiento de las reglas de las organización y un descontento hacia la unidad de talento humano debido a que no está capacitada para atender sus necesidades de manera óptima, de igual forma no se encuentran satisfechos con los procesos de capacitación y muchos de ellos piden integración laboral fuera y dentro del espacio de trabajo, para así poder superarse (Barzola , Barzola , & Flores , 2017).

A nivel local, un estudio sobre la incidencia del clima organizacional y el ambiente laboral en los empleados de la Universidad Católica de Cuenca demostró que el ambiente laboral de la institución tiene percepciones divididas incluyendo dimensiones de gestión institucional y retos individuales, se menciona también que están de acuerdo con su paga y satisface sus necesidades básicas y las de sus familias, también, dan mucha importancia a su trabajo y tiene un significado positivo en su vida, están de acuerdo con el trabajo que realizan, contribuye a su bienestar personal y demuestran su deseo de desarrollar todo su potencial dentro de la institución lo que permite un óptimo desarrollo para la institución (Banegas & Cardona, 2017).

Por otro lado, en el caso particular de un análisis realizado sobre la inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina, demostró que muchas mujeres se ven imposibilitadas de ingresar al mercado laboral pues hasta día de hoy se mantiene el modelo de “hombre proveedor” y “mujer ama de casa” que sigue teniendo fuertes implicaciones sobre las posibilidades de trabajar de las mujeres por norma social, así también el hecho que muchas mujeres asumen el cuidado de niños y adultos mayores, limitando su tiempo para otras actividades, lo que en el caso de los hombres difiere pues se relaciona con el modelo social esperado de lo que ser hombre y mujer significa respectivamente (Pérez, 2018).

2.2.- Marco teórico

Para comprender la importancia de la presente investigación debemos partir de un punto base, el cual es comprender que vivimos en un país en desarrollo con mucho flujo de migración y aún más en una ciudad como lo es Cuenca. Según Hermida (2015) es la tercera ciudad más grande del país y con un crecimiento estimado del 15% cada 5 años, la tercera ciudad más moderna del país y la denominada “paraíso de los jubilados” han hecho que Cuenca no solo sea visto como un punto de residencia para muchos jubilados, también sea vista como un punto de comercio el cual es el ámbito donde nos vamos a centrar.

La modernidad ha hecho que muchas nuevas empresas lleguen y se posicionan dentro de las ciudades, pero también ha hecho que cadenas de supermercados se vean en la necesidad de expandir sus sucursales por el constante crecimiento que tiene la ciudad lo que ha generado empleos y también comodidad para los usuarios de estas cadenas que muchas veces consiguen productos exportados a buenos precios y no tienen que salir fuera de sus ciudades a conseguirlos.

Es aquí donde nos enfocamos, ya que la ampliación de mercado laboral dentro de las cadenas de supermercados ha crecido y consideramos necesario el estudio de la situación en la que desarrollamos nuestras actividades, puesto que al tener tantos empleados y empleadas dentro de estas empresas es necesario realizar un estudio con enfoque de interseccionalidad para conocer su situación dentro de la diversidad de personal que existe. Así como también es importante analizar de qué manera influye el ambiente laboral en las mujeres tomando en cuenta el contexto del cual provienen.

Pues como menciona Barrantes & Matos (2019) la inclusión de las mujeres en el mercado laboral ha sido un proceso largo y difícil, pues a lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado barreras para el acceso al empleo y al desarrollo profesional. Estas barreras han sido el resultado de la discriminación de género, los estereotipos de género y otras formas de desigualdad. A día de hoy las mujeres siguen enfrentando desigualdades en el trabajo. A menudo ganan menos que los hombres por el mismo trabajo y tienen menos oportunidades de ascenso y de desarrollo

2.2.1 .- Clima Organizacional

La presente investigación es respaldada por 4 teorías fundamentales que dan sentido a la misma la primera es la teoría del clima organizacional de Likert, que servirá para entender el ambiente laboral y sus implicaciones en la vida de las mujeres, por otra parte tenemos el género como categoría de análisis, la teoría de la interseccionalidad y la teoría de la economía feminista, comenzamos con la teoría del clima organizacional la cual establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben; por lo tanto, afirma que la reacción estará determinada por la percepción, también está relacionada con el género y a diferentes apreciaciones con relación al acceso a oportunidades en cuanto a cargos de responsabilidad o poder, promociones, puestos y expectativas por parte de los miembros de las organizaciones y brechas salariales, entre otras. (Rodríguez, 2016). Por lo tanto, entendemos el clima organizacional como el conjunto de percepciones que tienen los empleados y empleadas acerca de las características continuas de una empresa, lo que incide en las labores, el comportamiento del personal y en el medio psicosocial (Iglesias & Torres, 2018).

En esa misma línea, García (2009), señala que Likert fue el pionero en la investigación del

clima organizacional, el comenzó con las investigaciones para ver las condiciones en la que los empleados desarrollan sus actividades y el entorno en que lo hacen, así creó una escala de cuatro tipos de clima organizacional que se definen de la siguiente manera:

1. Climas autoritativos: Son aquellos en los que la autoridad y el control son ejercidos de forma autoritaria y rígida. Los empleados tienen poco margen de maniobra y se sienten poco involucrados en las decisiones de la empresa.
2. Climas benévolos-autoritativos: Son aquellos en los que la autoridad y el control son ejercidos de forma más flexible y participativa. Los empleados tienen cierto margen de maniobra y se sienten más involucrados en las decisiones de la empresa.
3. Climas consultivos: Son aquellos en los que la autoridad y el control son compartidos con los empleados y se promueve la participación y el diálogo. Los empleados tienen un alto grado de autonomía y se sienten muy involucrados en las decisiones de la empresa.
4. Climas consultivos: Son aquellos en los que la autoridad y el control son compartidos con los empleados y se promueve la participación y el diálogo. Los empleados tienen un alto grado de autonomía y se sienten muy involucrados en las decisiones de la empresa.
5. Climas participativos: Son aquellos en los que los empleados tienen un alto grado de autonomía y control y se sienten muy involucrados en las decisiones de la empresa. Se fomenta la participación y el diálogo y se valoran las ideas y opiniones de los empleados.

Así también, según Llerena (2015) los elementos en la intervención del clima organizacional son:

- Cultura organizacional:** La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, tradiciones y prácticas compartidas por los miembros de una organización. Esta cultura influye en la forma en que se llevan a cabo las actividades y toma de decisiones dentro de la organización, y puede tener un impacto significativo en el rendimiento y el éxito de la organización (Schein, 1988).
- **Sentido de pertenencia:** En su libro "La cultura organizacional: una perspectiva dinámica", Schein (2004) argumenta que el sentido de pertenencia es un elemento clave de la cultura organizacional y que puede tener un impacto significativo en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Se refiere a la sensación de pertenecer a un grupo o comunidad y de tener un lugar en él. En el contexto de una empresa, el sentido de pertenencia se refiere a la sensación de pertenencia de los empleados a la organización y de formar parte de su cultura y su misión.
 - **Liderazgo:** "El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas" (Gómez, 2002).
 - **Comunicación:** "El conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio" (Fernández, 2009).
 - **Participación:** La participación e implicación del empleado puede definirse como la incorporación de cualquier mecanismo diseñado para incrementar la contribución del empleado al proceso decisorio en la empresa (Gunnigle, 2009).
 - **Toma de decisiones:** "La toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción" (Chiavenato, 2009).
 - **Motivación:** La motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una

interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo (Chiavenato, 2009).

- **Recompensa:** Son un conjunto de incentivos que están a disposición de una organización como medio para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño por medio de la motivación (Adizes, 1994).
- **Incentivos:** Recibe algún tipo de incentivo vinculado con méritos personales o con el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos institucionales (Chiavenato, 1999).
- **Satisfacción:** Señala que la satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo, dicha satisfacción que es generada por los factores intrínsecos (Robbins, 1996).

- **Capacitación y desarrollo personal:** “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (Chiavenato, 2007)

2.2.2 . - Interseccionalidad

El concepto de interseccionalidad fue desarrollado originalmente por la teórica feminista negra Kimberlé Crenshaw en los años 1980 es un concepto que se refiere a la forma en que las diferentes identidades y características de una persona, como su género, etnia, clase social, orientación sexual, edad, discapacidad, etc., interactúan y se influyen mutuamente. Estas interacciones pueden tener un impacto en la forma en que una persona es tratada y en las oportunidades que tiene disponibles.

Se utiliza a menudo para entender cómo las personas experimentan la discriminación y la opresión de maneras que no son lineales o simples, sino que son más complejas y multidimensionales. Da cuenta de la percepción cruzada de las relaciones de poder, por ejemplo, que tanto las mujeres blancas y ricas como las mujeres pobres y negras son producidas por las relaciones de género, raza y clase; así como también, analiza el contexto del cual provienen cada una de ellas y cómo este afecta de diferente manera a cada una (Viveros, 2016).

Es un concepto importante para abordar la discriminación y la opresión de maneras más amplias y complejas, es esencial para promover la justicia social y la igualdad de oportunidades para todas las personas, pues es una teoría social y política que trata de visibilizar las distintas formas de discriminación que hasta ahora han sido normalizadas.

2.2.3 .- Género como una categoría de análisis

El género como categoría de análisis ha sido planteado por diversos autores y teóricos a lo largo de la historia. Uno de los primeros en utilizar el concepto de género de manera sistemática fue Simone de Beauvoir, quien en su obra "El Segundo Sexo" (1949) argumentaba que el género es una construcción social y cultural y no una característica inherente a la persona. Según de Beauvoir, la mujer es tratada como "el otro" en la sociedad patriarcal y es vista como inferior al hombre.

Otros autores que han trabajado en el concepto de género como categoría de análisis incluyen a Judith Butler, quien en su obra "Género en disputa" (1990) sostiene que el género es una construcción social y cultural que es fundamental para entender cómo se construyen y se transmiten las normas y los roles de género en la sociedad. Además, argumenta que el género es una construcción que está en constante cambio y que es posible subvertir y cuestionar las

normas de género a través de la performatividad.

Según Hernández (2006) “el género constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico-cultural de hombres y mujeres sobre la base de la diferencia sexual” (pág. 1). En este sentido, se plantea como categoría analítica para entender cómo las normas y roles de género influyen en la vida de las personas y en las relaciones sociales. El género no se refiere simplemente a la identidad de género o a la asignación de género al nacer, sino que también incluye cómo las personas son socializadas y se espera que se comporten en función de su género.

La categoría de género se utiliza a menudo para analizar cómo las normas de género pueden limitar o favorecer a las personas de diferentes maneras. Por ejemplo, se puede utilizar para examinar cómo las expectativas de género pueden influir en la educación, el trabajo y la participación política de las personas. También se puede utilizar para analizar cómo las normas de género pueden afectar la forma en que se presentan y tratan a las personas de diferentes géneros en la sociedad en ámbitos como el educativo, laboral, económico, etc.

2.2.4 .- Economía Feminista

La economía feminista es un enfoque de la economía que tiene como objetivo examinar cómo el género y otros factores de identidad, como la raza, la clase y la orientación sexual, afectan a la producción, el consumo y la distribución de bienes y servicios. La economía feminista también busca desafiar y transformar las estructuras económicas y políticas que perpetúan la desigualdad de género y otros tipos de opresión, aporta una visión del mundo que busca visibilizar los trabajos necesarios para la subsistencia, el bienestar y la reproducción (Ezquerro, 2018).

Uno de los principios clave de la economía feminista es la idea de que el trabajo doméstico y de cuidado, que tradicionalmente ha sido realizado principalmente por mujeres, debe ser valorado y recompensado económicamente. Esto puede incluir el trabajo de cuidado de niños, ancianos y personas con discapacidad, así también como el trabajo doméstico no remunerado, como la limpieza y la cocina.

La economía feminista también se centra en cómo las políticas económicas y los sistemas de mercado afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a otros grupos marginados. Por ejemplo, las mujeres negras y latinas suelen enfrentar mayores obstáculos para acceder al empleo a la propiedad de la tierra, y tienen menos acceso a oportunidades de inversión y a crédito. La economía feminista busca abordar estas desigualdades y promover la justicia económica para todas las personas.

Como menciona Marilyn Waring (1988) el trabajo no remunerado de las mujeres es productivo en la economía, pero también es de suma importancia el dejar de encasillar solo en estos trabajos a las mujeres, dejar de posicionarlas únicamente con la sensibilidad, la intuición, la conexión con la naturaleza, el hogar y la sumisión. Hay que romper todo esto que no es nada más que construcciones sociales profundamente desiguales e inequitativas, la economía feminista busca estudiar todos los aspectos de desigualdad entendiendo que vivimos en un contexto donde la inequidad es inmensa y una teoría como lo es esta es de suma importancia.

2.3 Marco Conceptual

Ahora bien, para un óptimo análisis es importante partir desde la conceptualización de las variables que serán analizadas, así como también conocer los aportes legales en materia laboral los cuales se detallan a continuación:

El ambiente laboral según Vitorero, P. (2012) implica una sucesión de circunstancias relacionadas al contexto personal y lugar físico donde se ejecutan las labores. (p.19). En el caso particular de ambiente laboral en un supermercado se puede entender como la circunstancias en las que se realizan todas aquellas actividades de índole comercial que son llevadas a cabo por el personal responsable de cada departamento.

Con respecto al desempeño laboral Chiavenato (2011) menciona que es la eficacia con la que un trabajador realiza sus tareas y responsabilidades la cual resulta necesaria en las empresas, convirtiéndose en una ventaja competitiva para estas. El desempeño laboral puede ser evaluado por el cumplimiento de metas, productividad, calidad del trabajo, puntualidad y la participación en el trabajo en equipo. Es importante tener un buen desempeño laboral para poder contribuir al éxito de la empresa. Para mejorar el desempeño laboral, es importante estar siempre dispuesto a aprender y mejorar, tener una actitud positiva y trabajar en equipo con los demás.

Por otro lado, el comportamiento administrativo es la acción que aspira a consensuar entre los participantes a proceder de tal o cual forma sin ningún tipo de coacción, es el reconocimiento de las actividades administrativas que realizan las autoridades de una institución y esta es materializada con hechos en la ejecución de la función, su legitimidad alude a las cuestiones de hecho dentro de una relación de autoridad- subordinación sujeta a canales de participación consensuada (Cruz, 2008).

Por otra parte, las condiciones organizacionales abarca múltiples aspectos que tienen influencia en las y los empleados, como pueden llegar a ser el ambiente laboral que perciben en la empresa, como la empresa tiene planteado sus objetivos a cumplir y como manejan sus administrativos el cumplimiento de los mismos, comunicación que existe entre administrativos y empleados entre otros aspectos que pueden llegar a modificar el desempeño laboral y la percepción que tiene externos sobre la empresa (Castañeda, 2014).

Partiendo de esto también el género hace referencia a no solo cuestiones de identidad el ser hombreo mujer, sino a las relaciones entre estos, es entendido como una estructura social y un conjunto de relaciones sociales en las que la masculinidad y feminidad se reproducen (Moreno Standen, 2015).

2.3.1 Clima organizacional y enfoque de género

El clima organizacional se refiere a las características en el ambiente laboral de una empresa, que son percibidas de manera directa o indirecta que influyen en la forma en que los trabajadores se sienten y se comportan en el trabajo (Iglesias & Torres, 2018). El enfoque de género, por otro lado, es aquel que permite abordar la desigualdad de género en el contexto laboral y entender las relaciones de poder que están implícitas en esta diferenciación, pero también promueve la igualdad entre hombres y mujeres y garantiza sus derechos (De la Hoz del Villa Machado, & Mejía, 2019).

La intersección entre el clima organizacional y el enfoque de género es esencial para promover un ambiente laboral inclusivo y equitativo, reduciendo situaciones producidas por la heteronormatividad como la opresión y la subordinación hacia las mujeres, pues según Espinoza & Jiménez (2019) el enfoque de género permite visibilizar y desnaturalizar las condiciones sociales y culturales que originan desigualdad, para de esta manera crear un clima organizacional positivo que fomente la igualdad de género y la inclusión lo que tendrá un impacto significativo en la productividad y el bienestar de los empleados. Estas autoras también plantean que en toda empresa se debe implementar el enfoque de género y romper con el constructo social que ha creado brechas en la sociedad, pues al momento de fomentar la igualdad dentro de las empresas y crear una atmósfera sana esto solo es ganar y ganar tanto para la empresa como para los empleados.

2.3.2.-Enfoque de género

El enfoque de género es un marco que busca promover la igualdad de género y la eliminación de la discriminación de género en todas las áreas de la sociedad, incluyendo el ámbito laboral. Algunas formas en las que las empresas pueden implementar el enfoque de género dentro de sus operaciones son: promover la diversidad y la inclusión de género en la contratación y el ascenso, evaluar y eliminar barreras de género en el lugar de trabajo, fomentar la igualdad de remuneración, ofrecer apoyo a los empleados y promover la igualdad de oportunidades de liderazgo.

Acker (1990) sostiene que el enfoque de género es esencial para entender cómo las diferencias de género son construidas socialmente y cómo estas diferencias afectan a las oportunidades y las experiencias de las personas en el lugar de trabajo. Argumenta que la división sexual del trabajo es una forma de discriminación de género que separa el trabajo en tareas "masculinas" y "femeninas" y asigna estas tareas a hombres y mujeres de manera desproporcionada. Esta división del trabajo tiene un impacto en la remuneración, la oportunidad de ascenso y las oportunidades de liderazgo para hombres y mujeres. Acker defiende la importancia de eliminar la división sexual del trabajo y promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

2.4.- Marco legal

Ahora, si bien es cierto que la superintendencia de control del poder del mercado quiere brindar un mercado justo, que hay de las personas que trabajan dentro de este sistema de mercado pues para ello cuentan con el Código del Trabajo el cual cuenta con más de 600 artículos en los cuales se visibiliza de todos los derechos que cuentan los trabajadores uno es lo principales es el Art. 5 el cual menciona sobre la garantía y eficacia de sus derechos, es por ello que con esta base de derechos que cuentan los trabajadores se pretende investigar sobre el cumplimiento de tales y sobre todo analizar el ambiente laboral en el que se desarrollan ya que es de suma importancia tanto para empleadores como para empleados ({Código de Trabajo}, 2005).

La OIT se ha propuesto promover la igualdad entre hombres y mujeres a nivel mundial en el ámbito laboral en distintos mandatos que cuentan en su constitución en donde dictaminó una igualdad en remuneraciones, no sufrir discriminación en el empleo y su ocupación y leyes que amparen a las personas con responsabilidades familiares, todo esto con el respaldo de múltiples instrumentos internacionales en materia de igualdad de género (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

Siguiendo la misma línea, la Constitución de la República del Ecuador, menciona en el Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Tomando en cuenta todas las causas se puede plantear una hipótesis sobre los efectos que genera este problema, en dos niveles, el primero a nivel económico los cuales podrían ser grandes pérdidas monetarias así como también un gran flujo de entrada y salida de personal afectando directamente a las empresas ya que esto implica tiempo de capacitación y la creación de nuevos contratos, pero lo más importante son las crisis de salud que enfrentan los empleados en estas situaciones, pero no se puede generalizar porque es sabido que no todas las personas son iguales y con el estudio buscamos profundizar en ello y en segundo lugar a nivel de vida de los trabajadores y trabajadoras pues con un clima organizacional deficiente e inequitativo el desempeño laboral decaería implicando falta de motivación, insatisfacción, fricción entre compañeros, enfrentamientos, desvalorización y sobre todo condiciones laborales asimétricas entre hombres y mujeres.

Capítulo 3

3.1.- Metodología

La investigación posee una metodología cuantitativa, puesto que según Cárdenas (2018) la investigación cuantitativa es la que nos permite promediar las respuestas, encontrar correlaciones y evidenciar relaciones de causa efecto, la presente investigación contará todas estas características la cual por medio de encuestas permitirá determinar en qué medida afecta el ambiente laboral a hombres y mujeres y realizar una comparativa entre géneros, se podrá también visibilizar cómo el ambiente en el que las trabajadoras desarrollan sus actividades influyen en su desempeño laboral desde su condición de mujeres y sus responsabilidades alternas, la misma contará con el género como categoría de análisis lo que permitirá comprender cómo se estructuran y se expresan lo femenino y lo masculino, haciendo hincapié en la manera en la que las mujeres sobrellevan el ambiente laboral y como este se relaciona con sus condiciones de vida y bienestar. Tendrá un alcance correlacional, pues tiene como finalidad conocer la relación existente entre el ambiente laboral y el desempeño de las y los trabajadores. Es una investigación no experimental pues como menciona Sampieri (2014) en este tipo de investigaciones se observan los fenómenos tal como suceden en su contexto natural sin manipular o preparar una situación, lo cual es el caso de la presente investigación, así mismo es transversal pues los datos son recolectados en un solo momento es decir en un tiempo único.

El universo poblacional será de 152 empleados y empleadas que corresponden a la totalidad de trabajadores en 4 sucursales de la cadena de supermercados, los mismos que están desglosados en 91 mujeres y 56 hombres. El instrumento utilizado fue la encuesta, debido a su naturaleza cuantitativa, esto se llevó a cabo mediante la plataforma GoogleForms en las instalaciones de la empresa, en primera instancia se realizó una prueba piloto en la cual se hicieron algunos ajustes, para luego implementar el instrumento a la población seleccionada. Las técnicas de análisis empleadas corresponden a estadística descriptiva (tablas de contingencia) y análisis correlacional (chi cuadrado). Los datos obtenidos fueron analizados mediante el programa SPSS desde los criterios de objetividad, confiabilidad, credibilidad y validez puesto que la investigación tiene un enfoque cuantitativo por cual es necesario tener una diversidad de criterios al momento de realizar la investigación. Su alcance temporal es sincrónico puesto que analizará un momento específico en el periodo 2022-2023.

Capítulo 4

4.1 Presentación y análisis de resultados

En la presente investigación sobre Mujeres en el trabajo: Ambiente laboral en una cadena de supermercados y su influencia en ellas desde un enfoque interseccional, en el periodo correspondiente 6 de diciembre del 2022 a 10 de diciembre de 2022, en el proceso para diagnosticar el ambiente laboral participaron las 4 sucursales de la empresa lo que es el total de sucursales que hay dentro de la ciudad de Cuenca, dentro de las sucursales participaron el total de personal, es decir toda la población, el instrumento utilizado para poder medir el ambiente laborales la escala de Likert en la cual incluimos la caracterización del clima organizacional, las cuales según Llerena (2015) son: cultura organizacional, sentido de pertenencia, liderazgo, comunicación, participación, toma de decisiones, motivación, recompensa, satisfacción y capacitación y desarrollo personal.

El instrumento a trabajar se desarrolló para poder escarbar la información necesaria que nos permita identificar con qué ambiente laboral cuenta la empresa, a continuación se presentará los análisis de los resultados obtenidos de una manera que respondan a los objetivos planteados, para ellos se ocuparan tablas de contingencia y chi cuadrado generado mediante el programa SPSS, así se podrá evidenciar las correlaciones y relaciones causa efecto, para con ello poder comparar cómo repercute el ambiente laboral en las mujeres en comparación a los hombres.

4.2.- Presentación e interpretación de tablas de contingencia

Tabla N.1. Media de años de las personas que conforman la empresa

Informe			
¿Cuántos años cumplidos tiene? A continuación, escriba la respuesta			
¿Cuál es su género?	Media	N	Desv. típ.
Masculino	27,29	59	7,534
Femenino	27,57	93	6,668
Lesbiana	23	1	
Gay	23	2	0
Total	27,37	155	6,953

Nota: Esta tabla muestra la media de edades desagregadas por sexo lo que ayuda a poder realizarla interpretación de las siguientes tablas

Tabla N. 2

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * ¿Cuál es su género?

		¿Cuál es su género?				
		Masculino	Femenino	Lesbiana	Gay	Total
Rural	Recuento		16	22	0	1
	%		41,00%	56,40%	0,00%	2,60%
Urbana	Recuento		43	71	1	1
	%		37,10%	61,20%	0,90%	0,90%
Total	Recuento		59	93	1	2
	%		38,10%	60,00%	0,60%	1,30%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * ¿Cuál es su género?

		¿Cuál es su género?				
		Masculino	Femenino	Lesbiana	Gay	Total
Primaria Incompleta	Recuento		0	1	0	0
	%		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Secundaria completa	Recuento		37	53	0	1
	%		40,7%	58,2%	0,0%	1,1%
Secundaria incompleta	Recuento		1	2	0	0
	%		33,3%	66,7%	0,0%	0,0%
Técnica completa	Recuento		3	4	0	0
	%		42,9%	57,1%	0,0%	0,0%
Técnica incompleta	Recuento		4	9	0	0
	%		30,8%	69,2%	0,0%	0,0%
Universidad completa	Recuento		4	13	0	0
	%		23,5%	76,5%	0,0%	0,0%
Universidad incompleta	Recuento		10	11	1	1
	%		43,5%	47,8%	4,3%	4,3%
Total	Recuento		59	93	1	2
	%		38,1%	60,0%	0,6%	1,3%

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * ¿Cuál es su género?

		¿Cuál es su género?				
		Masculino	Femenino	Lesbiana	Gay	Total
Mestizo	Recuento		55	84	1	2
	% dentro de		38,7%	59,2%	0,7%	1,4%
Indígena	Recuento		4	9	0	0
	% dentro de		30,8%	69,2%	0,0%	0,0%
Total	Recuento		59	93	1	2
	% dentro de		38,1%	60,0%	0,6%	1,3%

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

Como primer punto se cruzó todas las variables de interseccionalidad por género para poder tener un primer vistazo de cuantas mujeres, hombres, gays y lesbianas trabajan dentro de la empresa, también poder identificar con qué etnia se identifican, cuales es su nivel de instrucción y en qué área residen, esto permitirá tener una mejor visión de las siguientes tablas a explicadas, con ello se hará la interpretación de una manera más correcta y precisa.

Teniendo como resultado que la mayoría de las mujeres y de los hombres se identifican como mestizos, en ámbitos de estudios notamos que hay un punto alto de diferencia en las personas que tiene universidad completa. siendo así el 76,5% mujeres del total de personas que han respondido que han tienen universidad completa y por último la mayoría de personas viven en el área urbana.

Tabla N.3 Cruce variables

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * Las instalaciones son las adecuadas

		Las instalaciones son las adecuadas				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Total
Masculino	Recuento	34	18	7	0	59
	%	57,6%	30,5%	11,9%	0,0%	100,0%
Femenino	Recuento	51	37	4	1	93
	%	54,8%	39,8%	4,3%	1,1%	100,0%
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	1
	%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Gay	Recuento	1	1	0	0	2
	%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Total	Recuento	87	56	11	1	155
	%	56,13%	36,13%	7,10%	0,65%	100,00%

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * Las instalaciones son las adecuadas

		Las instalaciones son las adecuadas				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Total
Mestizo	Recuento	79	52	10	1	142
	%	55,6%	36,6%	7,0%	0,7%	100,0%
Indígena	Recuento	8	4	1	0	13
	%	61,5%	30,8%	7,7%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	87	56	11	1	155
	%	56,1%	36,1%	7,1%	0,6%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * Las instalaciones son las adecuadas

		Las instalaciones son las adecuadas				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Total
Primaria incompleta	Recuento	1	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Secundaria completa	Recuento	50	32	9	0	91
	%	54,9%	35,2%	9,9%	0,0%	100,0%
Secundaria incompleta	Recuento	3	0	0	0	3
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Técnica completa	Recuento	5	1	1	0	7
	% ?	71,4%	14,3%	14,3%	0,0%	100,0%
Técnica incompleta	Recuento	5	7	0	1	13
	% dentro de	38,5%	53,8%	0,0%	7,7%	100,0%
Universidad completa	Recuento	11	6	0	0	17
	% dentro de	64,7%	35,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Universidad incompleta	Recuento	12	10	1	0	23
	%	52,2%	43,5%	4,3%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	87	56	11	1	155
	%	56,1%	36,1%	7,1%	0,6%	100,0%

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * Las instalaciones son las adecuadas

		Las instalaciones son las adecuadas				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Total
Rural	Recuento	22	14	2	1	39
	%	56,40%	35,90%	5,10%	2,60%	100,00%
Urbana	Recuento	65	42	9	0	116
	%	56,00%	36,20%	7,80%	0,00%	100,00%
Total	Recuento	87	56	11	1	155
	%	56,10%	36,10%	7,10%	0,60%	100,00%

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la primera tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la primera pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 54,8% de las mujeres cree que las instalaciones son las adecuadas siempre, en un porcentaje parecido se encuentran los hombres con un 57,6%. También vemos que la mayoría de la población reside en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos.

Cruce de variables objetivo N. 1. Tabla N°4

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * Los horarios no son flexibles

		Los horarios no son flexibles						
		Casi	Algunas	Prefiero no				
		Siempre	Siempre	Veces	Pocas veces	Nunca	contestar	Total
Mestizo	Recuento	16	25	21	23	53	4	142
	%	11,3%	17,6%	14,8%	16,2%	37,3%	2,8%	100,0%
Indígena	Recuento	0	0	0	4	9	0	13
	%	0,0%	0,0%	0,0%	30,8%	69,2%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	16	25	21	27	62	4	155
	%	10,3%	16,1%	13,5%	17,4%	40,0%	2,6%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * Los horarios no son flexibles

		Los horarios no son flexibles						
		Casi	Algunas	Prefiero no				
		Siempre	Siempre	Veces	Pocas veces	Nunca	contestar	Total
Masculino	Recuento	7	11	11	13	16	1	59
	%	11,9%	18,6%	18,6%	22,0%	27,1%	1,7%	100,0%
Femenino	Recuento	8	13	10	13	46	3	93
	%	8,6%	14,0%	10,8%	14,0%	49,5%	3,2%	100,0%
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gay	Recuento	0	1	0	1	0	0	2
	%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	16	25	21	27	62	4	155
	%	10,3%	16,1%	13,5%	17,4%	40,0%	2,6%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * Los horarios no son flexibles

		Los horarios no son flexibles						
		Casi	Algunas	Prefiero no				
		Siempre	Siempre	Veces	Pocas veces	Nunca	contestar	Total
Primaria Incompleta	Recuento	0	0	0	1	0	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Secundaria completa	Recuento	8	11	14	13	41	4	91
	%	8,8%	12,1%	15,4%	14,3%	45,1%	4,4%	100,0%
Secundaria incompleta	Recuento	1	0	2	0	0	0	3
	%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Técnica completa	Recuento	2	4	0	1	0	0	7
	%	28,6%	57,1%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Técnica incompleta	Recuento	1	3	0	2	7	0	13
	%	7,7%	23,1%	0,0%	15,4%	53,8%	0,0%	100,0%
Universidad completa	Recuento	2	2	4	3	6	0	17
	%	11,8%	11,8%	23,5%	17,6%	35,3%	0,0%	100,0%
Universidad incompleta	Recuento	2	5	1	7	8	0	23
	%	8,7%	21,7%	4,3%	30,4%	34,8%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	16	25	21	27	62	4	155
	%	10,3%	16,1%	13,5%	17,4%	40,0%	2,6%	100,0%

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * Los horarios no son flexibles

		Los horarios no son flexibles						
--	--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la segunda tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la segunda pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 27.1% de los hombres considera que nunca los horarios no son flexibles y el 20% está igualado en tres categorías pocas veces, algunas veces, casisiempre y en comparación a las mujeres donde el 49,5% considera que nunca los horarios no son flexibles en esta pregunta vemos una diferencia muy grande entre criterios y se puede deducir que las mujeres están más conformes con el horario que las mujeres. en cuanto a las edades se encuentran la mayoría en prefiero no contestar y pocas veces. También vemos que la mayoría de la población reside en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos.

Cruce variables objetivo N 1. Tabla N°5

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * Las prestaciones (Bonos, decimos, etc) son los adecuados Las prestaciones (Bonos, decimos, etc) son los adecuados		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Primaria								
Incompleta	Recuento	0	0	0	0	1	0	1
	% dentro de	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Secundaria completa								
	Recuento	63	18	7	1	1	1	91
	% dentro de	69,2%	19,8%	7,7%	1,1%	1,1%	1,1%	100,0%
Secundaria incompleta								
	Recuento	2	0	1	0	0	0	3
	% dentro de	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Tecnica completa								
	Recuento	4	1	1	0	1	0	7
	% dentro de	57,1%	14,3%	14,3%	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%
Tecnica incompleta								
	Recuento	11	1	1	0	0	0	13
	% dentro de	84,6%	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Universidad completa								
	Recuento	12	3	2	0	0	0	17
	% dentro de	70,6%	17,6%	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Universidad incompleta								
	Recuento	17	2	2	0	1	1	23
	% dentro de	73,9%	8,7%	8,7%	0,0%	4,3%	4,3%	100,0%
Total	Recuento	109	25	14	1	4	2	155
	% dentro de	70,3%	16,1%	9,0%	0,6%	2,6%	1,3%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * Las prestaciones (Bonos, decimos, etc) son los adecuados

Las prestaciones (Bonos, decimos, etc) son los adecuados

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total	
Masculino	Recuento	33	15	9	0	1	1	1	59
	%	55,9%	25,4%	15,3%	0,0%	1,7%	1,7%	100,0%	
Femenino	Recuento	73	10	5	1	3	1	93	
	%	78,5%	10,8%	5,4%	1,1%	3,2%	1,1%	100,0%	
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	0	0	1	
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Gay	Recuento	2	0	0	0	0	0	2	
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Total	Recuento	109	25	14	1	4	2	155	
	%	70,3%	16,1%	9,0%	0,6%	2,6%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * Las prestaciones (Bonos, decimos, etc) son los adecuados Las prestaciones (Bonos, decimos, etc) son los adecuados

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total	
Mestizo	Recuento	99	24	14	1	3	1	142	
	%	69,7%	16,9%	9,9%	0,7%	2,1%	0,7%	100,0%	
Indígena	Recuento	10	1	0	0	1	1	13	
	%	76,9%	7,7%	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	100,0%	
Total	Recuento	109	25	14	1	4	2	155	
	%	70,3%	16,1%	9,0%	0,6%	2,6%	1,3%	100,0%	

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * Las prestaciones (Bonos, decimos, etc) son los adecuados Las prestaciones (Bonos, decimos, etc) son los adecuados

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total	
Rural	Recuento	29	4	3	1	2	0	39	
	%	74,4%	10,3%	7,7%	2,6%	5,1%	0,0%	100,0%	
Urbana	Recuento	80	21	11	0	2	2	116	
	%	69,0%	18,1%	9,5%	0,0%	1,7%	1,7%	100,0%	
Total	Recuento	109	25	14	1	4	2	155	
	%	70,3%	16,1%	9,0%	0,6%	2,6%	1,3%	100,0%	

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la tercera tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la tercera pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 78,5% de las mujeres considera que los bonos siempre son los correctos y en comparación a los hombres donde el 55,9% considera que los bonos siempre son los correctos, en esta pregunta vemos una diferencia muy grande entre criterios y se puede deducir que las mujeres están más conformes con los bonos que los hombres, en cuanto a las edades se encuentran la mayoría en prefiero no contestar y siempre. También vemos que la mayoría de la población reside en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos.

Cruce de variables. Tabla N°6

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * Existe una buena relación entre compañeros de la empresa

		Existe una buena relación entre compañeros de la empresa					
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c
Total							
Mestizo	Recuento	85	49	3	2	1	2
	%	59,9%	34,5%	2,1%	1,4%	0,7%	1,4%
Indígena	Recuento	9	3	1	0	0	0
	%	69,2%	23,1%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	94	52	4	2	1	2
	%	60,6%	33,5%	2,6%	1,3%	0,6%	1,3%

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * Existe una buena relación entre compañeros de la empresa

		Existe una buena relación entre compañeros de la empresa					
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c
Total							
Rural	Recuento	23	14	0	0	0	2
	%	59,0%	35,9%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
Urbana	Recuento	71	38	4	2	1	0
	%	61,2%	32,8%	3,4%	1,7%	0,9%	0,0%
Total	Recuento	94	52	4	2	1	2
	%	60,6%	33,5%	2,6%	1,3%	0,6%	1,3%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * Existe una buena relación entre

		compañeros de la empresa					Existe una buena relación entre compañeros de la empresa	
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Masculino	Recuento	34	22	2	0	0	1	59
	%	57,6%	37,3%	3,4%	0,0%	0,0%	1,7%	100,0%
Femenino	Recuento	58	29	2	2	1	1	93
	%	62,4%	31,2%	2,2%	2,2%	1,1%	1,1%	100,0%
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gay	Recuento	1	1	0	0	0	0	2
	%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	94	52	4	2	1	2	155
	%	60,6%	33,5%	2,6%	1,3%	0,6%	1,3%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * Existe una buena relación entre

		compañeros de la empresa					Existe una buena relación entre compañeros de la empresa	
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Primaria	Incompleta	Recuento	1	0	0	0	0	1
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Secundaria	completa	Recuento	53	31	3	2	0	91
		%	58,2%	34,1%	3,3%	2,2%	0,0%	100,0%
Secundaria	incompleta	Recuento	1	2	0	0	0	3
		%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Técnica	completa	Recuento	5	2	0	0	0	7
		%	71,4%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Técnica	incompleta	Recuento	7	6	0	0	0	13
		%	53,8%	46,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Universidad	completa	Recuento	12	4	1	0	0	17
		%	70,6%	23,5%	5,9%	0,0%	0,0%	100,0%
Universidad	incompleta	Recuento	15	7	0	0	1	23
		%	65,2%	30,4%	0,0%	0,0%	4,3%	100,0%
Total	Recuento	94	52	4	2	1	2	155
	%	60,6%	33,5%	2,6%	1,3%	0,6%	1,3%	100,0%

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la cuarta tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la cuarta pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 62,4% de las mujeres considera que siempre existe una buena relación entre compañeros de la empresa son y en comparación a los

hombres donde el 57,6% considera que siempre existe una buena relación entre compañeros de la empresa, en esta variable podemos ver que ambos sexos consideran que hay una buena relación entre compañeros de la empresa, en cuanto a las edades se encuentran la mayoría siempre y casi siempre. También vemos que la mayoría de la población reside en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos

Cruce de variables. Tabla N°7

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * He sido excluido o ignorado en alguna actividad dentro de la empresa He sido excluido o ignorado en alguna actividad dentro de la empresa

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Masculino	Recuento	5	3	3	7	40	1	59
	%	8,5%	5,1%	5,1%	11,9%	67,8%	1,7%	100,0%
Femenino	Recuento	1	3	5	7	76	1	93
	%	1,1%	3,2%	5,4%	7,5%	81,7%	1,1%	100,0%
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gay	Recuento	2	0	0	0	0	0	2
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	9	6	8	14	116	2	155
	%	5,8%	3,9%	5,2%	9,0%	74,8%	1,3%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * He sido excluido o ignorado en alguna actividad dentro de la empresa He sido excluido o ignorado en alguna actividad dentro de la empresa

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Primaria								
Incompleta	Recuento	0	0	0	0	1	0	1
	% dentro de	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Secundaria								
completa	Recuento	4	5	3	10	68	1	91
	% dentro de	4,4%	5,5%	3,3%	11,0%	74,7%	1,1%	100,0%
incompleta	Recuento	0	0	0	0	3	0	3
	% dentro de	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Tecnica								
completa	Recuento	1	0	1	1	4	0	7
	% dentro de	14,3%	0,0%	14,3%	14,3%	57,1%	0,0%	100,0%
incompleta	Recuento	1	0	0	0	12	0	13
	% dentro de	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	92,3%	0,0%	100,0%
Universidad								

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * He sido excluido o ignorado en alguna actividad dentro de He sido excluido o ignorado en alguna actividad dentro de la empresa

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Mestizo	Recuento	9	6	7	13	105	2	142
	%	6,3%	4,2%	4,9%	9,2%	73,9%	1,4%	100,0%
Indígena	Recuento	0	0	1	1	11	0	13
	%	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	84,6%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	9	6	8	14	116	2	155
	%	5,8%	3,9%	5,2%	9,0%	74,8%	1,3%	100,0%

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * He sido excluido o ignorado en alguna actividad dentro de la He sido excluido o ignorado en alguna actividad dentro de la empresa

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Rural	Recuento	2	3	0	4	29	1	39
	%	5,1%	7,7%	0,0%	10,3%	74,4%	2,6%	100,0%
Urbana	Recuento	7	3	8	10	87	1	116
	%	6,0%	2,6%	6,9%	8,6%	75,0%	0,9%	100,0%
Total	Recuento	9	6	8	14	116	2	155
	%	5,8%	3,9%	5,2%	9,0%	74,8%	1,3%	100,0%

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la quinta tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la quinta pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 81,7% de las mujeres nunca han sido excluidos o ignorados en alguna actividad de la empresa, mientras que en los hombres el 67,8% nunca han sido excluidos o ignorados en alguna actividad de la empresa, en esta variable podemos ver que ambos sexos nunca han sido excluidos en alguna actividad, pero podemos notar que en las mujeres hay un mayor porcentaje que en los hombres, en cuanto a las edades se encuentran la mayoría nunca. También vemos que la mayoría de la población reside en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos.

Cruce de variables. Tabla N°8

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * Mis inmediatos superiores no facilitan el cumplimiento de las metas Mis inmediatos superiores no facilitan el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Masculino	Recuento	8	7	7	13	24	0	
	% dentro de	13,6%	11,9%	11,9%	22,0%	40,7%	0,0%	
Femenino	Recuento	7	7	12	11	53	3	
	% dentro de	7,5%	7,5%	12,9%	11,8%	57,0%	3,2%	
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	0	0	
	% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Gay	Recuento	0	1	0	0	1	0	
	% dentro de	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	
Total	Recuento	16	15	19	24	78	3	
	% dentro de	10,3%	9,7%	12,3%	15,5%	50,3%	1,9%	

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * Mis inmediatos superiores no facilitan el cumplimiento de las metas Mis inmediatos superiores no facilitan el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Primaria Incompleta	Recuento	0	0	0	0	1	0	
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	1
Secundaria completa	Recuento	10	9	9	15	48	0	
	%	11,00%	9,90%	9,90%	16,50%	52,70%	0,00%	1
Secundaria incompleta	Recuento	1	0	1	1	0	0	
	%	33,30%	0,00%	33,30%	33,30%	0,00%	0,00%	1
Técnica completa	Recuento	1	2	1	2	1	0	
	%	14,30%	28,60%	14,30%	28,60%	14,30%	0,00%	1
Técnica incompleta	Recuento	1	0	0	2	8	2	
	%	7,70%	0,00%	0,00%	15,40%	61,50%	15,40%	1
Universidad completa	Recuento	2	1	3	1	9	1	
	%	11,80%	5,90%	17,60%	5,90%	52,90%	5,90%	1
Universidad incompleta	Recuento	1	3	5	3	11	0	
	%	4,30%	13,00%	21,70%	13,00%	47,80%	0,00%	1
Total	Recuento	16	15	19	24	78	3	
	%	10,30%	9,70%	12,30%	15,50%	50,30%	1,90%	1

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * Mis inmediatos superiores no facilitan el cumplimiento de las metas Mis inmediatos superiores no facilitan el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Mestizo	Recuento	16	14	18	22	69	3	
	%	11,3%	9,9%	12,7%	15,5%	48,6%	2,1%	
Indígena	Recuento	0	1	1	2	9	0	
	%	0,0%	7,7%	7,7%	15,4%	69,2%	0,0%	
Total	Recuento	16	15	19	24	78	3	
	%	10,3%	9,7%	12,3%	15,5%	50,3%	1,9%	

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * Mis inmediatos superiores no facilitan el cumplimiento de las metas Mis inmediatos superiores no facilitan el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Rural	Recuento	4	7	1	4	21	2	
	%	10,3%	17,9%	2,6%	10,3%	53,8%	5,1%	
Urbana	Recuento	12	8	18	20	57	1	
	%	10,3%	6,9%	15,5%	17,2%	49,1%	0,9%	

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la sexta tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la sexta pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 57% de las mujeres sienten que sus inmediatos superiores siempre facilitan el cumplimiento de las actividades planteadas, mientras que en los hombres el 40,7% sienten que sus inmediatos superiores siempre facilitan el cumplimiento de las actividades planteadas, en esta variable se observa que tiene un promedio casi igual ya que hay una diferencia en los hombres que cae en el casi siempre, en cuanto a las edades se encuentran la mayoría en siempre. También vemos que la mayoría de la población reside en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos.

Cruce de variables. Tabla N.º 9

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * Existe una buena comunicación dentro de la empresa

		Existe una buena comunicación dentro de la empresa					
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Total
Masculino	Recuento	26	21	8	1	3	59
	%	44,1%	35,6%	13,6%	1,7%	5,1%	100,0%
Femenino	Recuento	44	41	7	1	0	93
	%	47,3%	44,1%	7,5%	1,1%	0,0%	100,0%
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gay	Recuento	0	2	0	0	0	2
	%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	71	64	15	2	3	155
	%	45,8%	41,3%	9,7%	1,3%	1,9%	100,0%

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * Existe una buena comunicación dentro de la empresa

		Existe una buena comunicación dentro de la empresa					
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Total
Rural	Recuento	20	16	3	0	0	39
	%	51,3%	41,0%	7,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Urbana	Recuento	51	48	12	2	3	116
	%	44,0%	41,4%	10,3%	1,7%	2,6%	100,0%
Total	Recuento	71	64	15	2	3	155
	%	45,8%	41,3%	9,7%	1,3%	1,9%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * Existe una buena comunicación dentro de la empresa

		Existe una buena comunicación dentro de la empresa					
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Total
Primaria							
Incompleta	Recuento	1	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Secundaria							
completa	Recuento	44	37	9	1	0	91
	%	48,4%	40,7%	9,9%	1,1%	0,0%	100,0%
Secundaria incompleta	Recuento	0	3	0	0	0	3
	%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Técnica							
completa	Recuento	3	3	1	0	0	7
	%	42,9%	42,9%	14,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Técnica incompleta	Recuento	6	5	0	1	1	13
	%	46,2%	38,5%	0,0%	7,7%	7,7%	100,0%
Universidad							
completa	Recuento	9	6	2	0	0	17
	%	52,9%	35,3%	11,8%	0,0%	0,0%	100,0%
Universidad incompleta	Recuento	8	10	3	0	2	23
	%	34,8%	43,5%	13,0%	0,0%	8,7%	100,0%
Total	Recuento	71	64	15	2	3	155
	%	45,8%	41,3%	9,7%	1,3%	1,9%	100,0%

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la séptima tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la séptima pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 91,4 de las mujeres sostiene que siempre y casi siempre existe una buena comunicación dentro de la empresa, mientras que en los hombres el 79,7% con esto se evidencia que las mujeres consideran en mayor porcentaje que existe una buenacomunicación dentro de la empresa, en cuanto a las edades se encuentran la mayoría en siempre.

También vemos que la mayoría de la población reside en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos.

Cruce de variables. Tabla N.º 10

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * Al momento de tomar decisiones dentro de mi área laboral mis inmediatos Al momento de tomar decisiones dentro de mi área laboral mis inmediatos superiores toman en cuenta mis necesidades

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Masculino	Recuento	27	16	12	2	1	1	59
	%	45,8%	27,1%	20,3%	3,4%	1,7%	1,7%	100,0%
Femenino	Recuento	35	32	21	2	2	1	93
	%	37,6%	34,4%	22,6%	2,2%	2,2%	1,1%	100,0%
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gay	Recuento	1	0	1	0	0	0	2
	%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	64	48	34	4	3	2	155
	%	41,3%	31,0%	21,9%	2,6%	1,9%	1,3%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * Al momento de tomar decisiones dentro de mi área laboral misAl momento de tomar decisiones dentro de mi área laboral mis inmediatos superiores toman en cuenta mis necesidades

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Primaria Incompleta	Recuento	1	0	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Secundaria completa	Recuento	37	29	19	3	1	2	91
	%	40,7%	31,9%	20,9%	3,3%	1,1%	2,2%	100,0%
Secundaria incompleta	Recuento	1	0	2	0	0	0	3
	%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Técnica completa	Recuento	2	4	0	0	1	0	7
	%	28,6%	57,1%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%
Técnica incompleta	Recuento	5	4	2	1	1	0	13
	%	38,5%	30,8%	15,4%	7,7%	7,7%	0,0%	100,0%
Universidad completa	Recuento	11	3	3	0	0	0	17
	%	64,7%	17,6%	17,6%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Universad incompleta	Recuento	7	8	8	0	0	0	23
	%	30,4%	34,8%	34,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	64	48	34	4	3	2	155
	%	41,3%	31,0%	21,9%	2,6%	1,9%	1,3%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * Al momento de tomar decisiones dentro de mi área laboralAl momento de tomar decisiones dentro de mi área laboral mis inmediatos superiores toman en cuenta mis necesidades

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Mestizo	Recuento	56	45	32	4	3	2	142
	%	39,4%	31,7%	22,5%	2,8%	2,1%	1,4%	100,0%
Indígena	Recuento	8	3	2	0	0	0	13
	%	61,5%	23,1%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	64	48	34	4	3	2	155
	%	41,3%	31,0%	21,9%	2,6%	1,9%	1,3%	100,0%

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * Al momento de tomar decisiones dentro de mi área laboral Al momento de tomar decisiones dentro de mi área laboral mis inmediatos superiores toman en cuenta mis necesidades

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Rural	Recuento	19	9	9	0	1	1	39
	% dentro de	48,7%	23,1%	23,1%	0,0%	2,6%	2,6%	100,0%
Urbana	Recuento	45	39	25	4	2	1	116
	% dentro de	38,8%	33,6%	21,6%	3,4%	1,7%	0,9%	100,0%
Total	Recuento	64	48	34	4	3	2	155
	% dentro de	41,3%	31,0%	21,9%	2,6%	1,9%	1,3%	100,0%

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la octava tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la octava pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 72% de las mujeres sostiene que siempre y casi siempre los inmediatos superiores toman en cuenta sus opiniones al momento de tomar decisiones dentro de su área laboral, mientras que en los hombres el 79,7%, se puede observar que cuentan con un porcentaje similar en esta variable, en cuanto a las edades se encuentran la mayoría en siempre y casi siempre. También vemos que la mayoría de la población reside en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos.

Cruce de variables. Tabla N.ª 11

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * Cuando realizo un trabajo de forma correcta recibo un reconocimiento de Cuando realizo un trabajo de forma correcta recibo un reconocimiento de mis superiores

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c
		Total					
Masculino	Recuento	15	14	14	7	6	3
	%	25,4%	23,7%	23,7%	11,9%	10,2%	5,1%
Femenino	Recuento	18	21	39	6	7	2
	%	19,4%	22,6%	41,9%	6,5%	7,5%	2,2%
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	0	0
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gay	Recuento	0	1	0	1	0	0
	%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	34	36	53	14	13	5
	%	21,9%	23,2%	34,2%	9,0%	8,4%	3,2%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * Cuando realizo un trabajo de forma correcta recibo un Cuando realizo un trabajo de forma correcta recibo un reconocimiento de mis superiores

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c
		Total					
Primaria							
Incompleta	Recuento	1	0	0	0	0	0
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Secundaria completa							
completa	Recuento	19	22	30	9	7	4
	%	20,9%	24,2%	33,0%	9,9%	7,7%	4,4%
Secundaria incompleta							
incompleta	Recuento	0	1	1	1	0	0
	% dentro de	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%
Tecnica completa							
completa	Recuento	1	2	1	0	3	0
	% dentro de	14,3%	28,6%	14,3%	0,0%	42,9%	0,0%
Tecnica incompleta							
incompleta	Recuento	4	1	5	1	1	1
	% dentro de	30,8%	7,7%	38,5%	7,7%	7,7%	7,7%
Universidad completa							
completa	Recuento	3	6	7	0	1	0
	% dentro de	17,6%	35,3%	41,2%	0,0%	5,9%	0,0%
Universad incompleta							
incompleta	Recuento	6	4	9	3	1	0
	% dentro de	26,1%	17,4%	39,1%	13,0%	4,3%	0,0%
Total	Recuento	34	36	53	14	13	5
	% dentro de	21,9%	23,2%	34,2%	9,0%	8,4%	3,2%

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * Cuando realizo un trabajo de forma correcta recibo un Cuando realizo un trabajo de forma correcta recibo un reconocimiento de mis superiores

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Mestizo	Recuento	30	33	47	14	13	5	142
	%	21,1%	23,2%	33,1%	9,9%	9,2%	3,5%	100,0%
Indígena	Recuento	4	3	6	0	0	0	13
	%	30,8%	23,1%	46,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	34	36	53	14	13	5	155
	%	21,9%	23,2%	34,2%	9,0%	8,4%	3,2%	100,0%

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * Cuando realizo un trabajo de forma correcta recibo un Cuando realizo un trabajo de forma correcta recibo un reconocimiento de mis superiores

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Rural	Recuento	10	10	12	1	3	3	39
	%	25,6%	25,6%	30,8%	2,6%	7,7%	7,7%	100,0%
Urbana	Recuento	24	26	41	13	10	2	116
	%	20,7%	22,4%	35,3%	11,2%	8,6%	1,7%	100,0%
Total	Recuento	34	36	53	14	13	5	155
	%	21,9%	23,2%	34,2%	9,0%	8,4%	3,2%	100,0%

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la novena tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la novena pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 41,9% de las mujeres sostiene algunas veces las reconocen cuando realizan su trabajo de forma correcta, mientras que en los hombres el 49,1% sostiene que siempre y casi siempre los reconocen cuando realizan su trabajo de forma correcta, en esta variable se observa que los hombres son reconocidos en mayor porcentaje que las mujeres, en cuanto a las edades se encuentran la mayoría en casi siempre y algunas veces. También vemos que la mayoría de la población reside en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos.

Cruce de variables. Tabla N.º 12

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * No existe un trato igualitario para todas y todos dentro de No existe un trato igualitario para todas y todos dentro de la empresa

		Siempre n/c	Casi siempre Total	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero	
Mestizo	Recuento	15	18	12	14	79	4	
	% dentro de	10,6%	12,7%	8,5%	9,9%	55,6%	2,8%	
Indígena	Recuento	0	0	0	0	13	0	
	% dentro de	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	
Total	Recuento	15	18	12	14	92	4	
	% dentro de	9,7%	11,6%	7,7%	9,0%	59,4%	2,6%	

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * No existe un trato igualitario para todas y todos dentro de laNo existe un trato igualitario para todas y todos dentro de la empresa

		Siempre n/c	Casi siempre Total	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero	
Rural	Recuento	3	3	2	1	28	2	
	% dentro de	7,7%	7,7%	5,1%	2,6%	71,8%	5,1%	
Urbana	Recuento	12	15	10	13	64	2	
	% dentro de	10,3%	12,9%	8,6%	11,2%	55,2%	1,7%	
Total	Recuento	15	18	12	14	92	4	
	% dentro de	9,7%	11,6%	7,7%	9,0%	59,4%	2,6%	

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * No existe un trato igualitario para todas y todos dentro de la empresaNo existe un trato igualitario para todas y todos dentro de la empresa

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	
		Total						
Masculino	Recuento	6	7	7	7	32	0	
	%	10,2%	11,9%	11,9%	11,9%	54,2%	0,0%	10
Femenino	Recuento	7	10	5	7	60	4	
	%	7,5%	10,8%	5,4%	7,5%	64,5%	4,3%	10
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	0	0	
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10
Gay	Recuento	1	1	0	0	0	0	
	%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10
Total	Recuento	15	18	12	14	92	4	
	%	9,7%	11,6%	7,7%	9,0%	59,4%	2,6%	10

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la décima tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la décima pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 64,5% de las mujeres sostiene que nunca no existe un trato igualitario para todos y todas, mientras que en los hombres el 54,2% sostiene que nunca no existe un trato igualitario para todos y todas, en cuanto a las edades se encuentran la mayoría en nunca. También vemos que la mayoría de la población reside en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos.

Cruce de variables. Tabla N.º 13

Tabla de contingencia ¿Cuál es su género? * El trato recibido por mis inmediatos superiores no es el adecuado

		El trato recibido por mis inmediatos superiores no es el adecuado						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Masculino	Recuento	9	6	10	5	25	4	59
	%	15,3%	10,2%	16,9%	8,5%	42,4%	6,8%	100,0%
Femenino	Recuento	6	3	13	10	57	4	93
	%	6,5%	3,2%	14,0%	10,8%	61,3%	4,3%	100,0%
Lesbiana	Recuento	1	0	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gay	Recuento	0	1	0	0	0	1	2
	%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	16	10	23	15	82	9	155
	%	10,3%	6,5%	14,8%	9,7%	52,9%	5,8%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de instrucción? * El trato recibido por mis inmediatos superiores no es el adecuado

		El trato recibido por mis inmediatos superiores no es el adecuado						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Primaria								
Incompleta	Recuento	0	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Secundaria								
completa	Recuento	10	7	11	5	53	5	91
	%	11,0%	7,7%	12,1%	5,5%	58,2%	5,5%	100,0%
incompleta	Recuento	1	0	0	1	0	1	3
	%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
Tecnica								
completa	Recuento	1	1	2	2	1	0	7
	%	14,3%	14,3%	28,6%	28,6%	14,3%	0,0%	100,0%
incompleta	Recuento	1	1	2	0	8	1	13
	%	7,7%	7,7%	15,4%	0,0%	61,5%	7,7%	100,0%
Universidad								
completa	Recuento	1	0	5	2	9	0	17
	%	5,9%	0,0%	29,4%	11,8%	52,9%	0,0%	100,0%
incompleta	Recuento	2	1	3	5	10	2	23
	%	8,7%	4,3%	13,0%	21,7%	43,5%	8,7%	100,0%
Total	Recuento	16	10	23	15	82	9	155
	%	10,3%	6,5%	14,8%	9,7%	52,9%	5,8%	100,0%

Tabla de contingencia ¿Con que grupo étnico se identifica? * El trato recibido por mis inmediatos superiores no es el adecuado

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Mestizo	Recuento	15	10	22	15	71	9	142
	% dentro de	10,6%	7,0%	15,5%	10,6%	50,0%	6,3%	100,0%
Indígena	Recuento	1	0	1	0	11	0	13
	% dentro de	7,7%	0,0%	7,7%	0,0%	84,6%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	16	10	23	15	82	9	155
	% dentro de	10,3%	6,5%	14,8%	9,7%	52,9%	5,8%	100,0%

Tabla de contingencia ¿En qué área reside actualmente? * El trato recibido por mis inmediatos superiores no es el adecuado

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	Prefiero n/c	Total
Rural	Recuento	5	4	4	1	22	3	39
	%	12,8%	10,3%	10,3%	2,6%	56,4%	7,7%	100,0%
Urbana	Recuento	11	6	19	14	60	6	116
	%	9,5%	5,2%	16,4%	12,1%	51,7%	5,2%	100,0%
Total	Recuento	16	10	23	15	82	9	155
	%	10,3%	6,5%	14,8%	9,7%	52,9%	5,8%	100,0%

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la décima tabla de contingencia se cruzó las 5 variables que permiten medir la interseccionalidad con la décima pregunta del bloque que permite caracterizar las condiciones organizacionales, es así que se evidencia que el 61,3% de las mujeres sostiene que nunca el trato recibido por sus inmediatos superiores no es el adecuado, mientras que en los hombres el 42,4% sostiene que nunca el trato recibido por sus inmediatos superiores no es el adecuado, con ello se visibiliza que las mujeres tienen mejor aceptación al trato recibido por sus jefes, en cuanto a las edades se encuentran la mayoría en nunca. También vemos que la mayoría de la población residen en el área rural y la mayoría tienen la secundaria completa, siendo así también la mayoría de los encuestados mestizos.

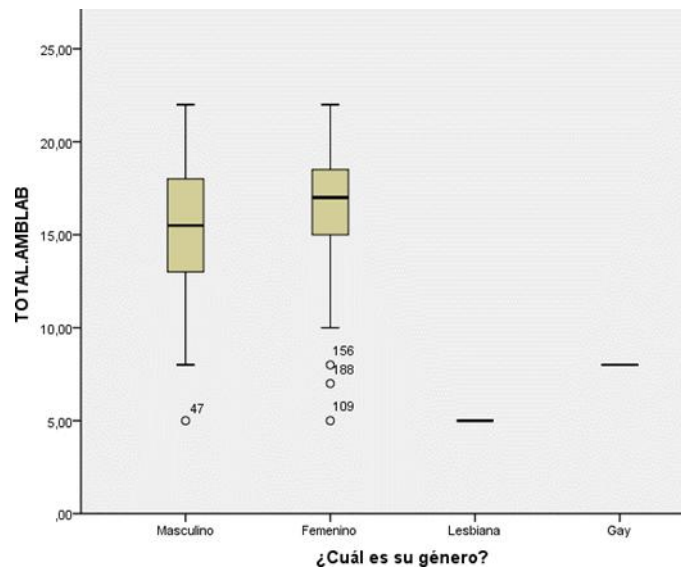
Tabla N. 2 Correlación Ambiente laboral - Desempeño Laboral

Tabla N. 14 Medición del ambiente laboral

Informe				
TOTAL_AMBLAB				
¿Cuál es su género?	Media	N	Desv. típ.	
Masculino	15,1852	54	3,70147	
Femenino	16,1839	87	3,04436	
Lesbiana		5	1	
Gay	8	1		
Total	15,6713	143	3,492	

Nota: Esta tabla muestra la media sobre 25 en relación al ambiente laboral con el que cuenta la empresa siendo el 25 el máximo y el 5 el mínimo.

Figura N. 1 Diagrama de caja



Nota: Diagrama de caja donde se cruza género y la medición del ambiente laboral.

Para la elaboración de la tabla de correlación, se realizó la suma de las variables que miden el ambiente laboral dentro de la empresa, teniendo, así como máximo puntaje 25 lo que es igual a un clima laboral sobresaliente y como mínimo 5 lo que significa un clima laboral deficiente. Teniendo así a los hombres con una media de 15,18 sobre 25 dando a entender que consideran que la empresa cuenta con un ambiente laboral regular y las mujeres tiene una media de 16,18 lo que es una media casi idéntica a los hombres solo un punto mayor al promedio con lo que

cuentan ellos, hay que tener en cuenta que, aunque las mujeres tengan una media más alta son ellas las que cuentan con más datos atípicos y estos datos tiene promedios que oscilan entre 5 y 8.

4.1.2 Correlación

Tabla N. 1
Correlaciones

¿Cuál es su género?				TOTAL AMBLAB	Alcanzo los objetivos planteados por la empresa	Llego a tiempo a la empresa	Brindo un buen trato al cliente	Cumplo con lo requerido por mis jefes dentro de la empresa
Masculino	Rho de Spearman	TOTAL AMBLAB	Coefficiente de correlación	1,000	,337 [*]	,132	-,164	,305 [*]
			Sig. (bilateral)	.	,013	,341	,236	,025
			N	54	54	54	54	54
	Alcanzo los objetivos planteados por la empresa	Coefficiente de correlación	,337 [*]	1,000	,230	,118	,465 ^{**}	
		Sig. (bilateral)	,013	.	,080	,372	,000	
		N	54	59	59	59	59	
	Llego a tiempo a la empresa	Coefficiente de correlación	,132	,230	1,000	,188	,262 ^{**}	
		Sig. (bilateral)	,341	,080	.	,155	,045	
		N	54	59	59	59	59	
	Brindo un buen trato al cliente	Coefficiente de correlación	-,164	,118	,188	1,000	-,063	
		Sig. (bilateral)	,236	,372	,155	.	,636	
		N	54	59	59	59	59	
Cumplo con lo requerido por mis jefes dentro de la empresa	Coefficiente de correlación	,305 [*]	,465 ^{**}	,262 ^{**}	-,063	1,000		
	Sig. (bilateral)	,025	,000	,045	,636	.		
	N	54	59	59	59	59		
Femenino	Rho de Spearman	TOTAL AMBLAB	Coefficiente de correlación	1,000	,449 ^{**}	,022	-,076	,639 ^{**}
			Sig. (bilateral)	.	,000	,837	,487	,000
			N	87	87	87	87	87
	Alcanzo los objetivos planteados por la empresa	Coefficiente de correlación	,449 ^{**}	1,000	,180	,090	,425 ^{**}	
		Sig. (bilateral)	,000	.	,085	,389	,000	
		N	87	93	93	93	93	
	Llego a tiempo a la empresa	Coefficiente de correlación	,022	,180	1,000	-,101	,276 ^{**}	
		Sig. (bilateral)	,837	,085	.	,333	,007	
		N	87	93	93	93	93	
	Brindo un buen trato al cliente	Coefficiente de correlación	-,076	,090	-,101	1,000	-,162	
		Sig. (bilateral)	,487	,389	,333	.	,120	
		N	87	93	93	93	93	
Cumplo con lo requerido por mis jefes dentro de la empresa	Coefficiente de correlación	,639 ^{**}	,425 ^{**}	,276 ^{**}	-,162	1,000		
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,007	,120	.		
	N	87	93	93	93	93		

Nota: Datos obtenidos mediante encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022.

En la tabla de correlaciones se hizo una agrupación de las variables que miden el ambiente laboral que permite realizar una escala de 5 a 25, donde 25 significa un ambiente laboral idóneo y 5 un ambiente laboral inadecuado, estas variables serán cruzadas con las variables de desempeño laboral donde se puede ver si existe relación por medio del valor SIG. Donde si es mayor a 0,05 no existen relaciones entre las variables y si el valor es menor a 0,05 si existe relación entre las variables.

Siguiendo la misma línea, se puede observar que en los hombres no existe una relación tan fuerte entre el ambiente laboral y el desempeño laboral, mostrando así que en dos variables si hay relación las cuales son, alcanza los objetivos de la empresa y cumpla con lo requerido por mis jefes dentro de la empresa, se evidencia que existe una relación no tan fuerte entre estas variables, entiendo así que a peor ambiente laboral los empleados se dificulta en cumplir de manera correcta en lo que requieren sus jefes y los objetivos que plantea la empresa, mientras que en las otras variables no hay relación, no repercute el ambiente laboral en la hora de llegada a la empresa, ni tampoco en que los clientes reciban un buen trato.

En el caso de las mujeres se observa que la relación de variables coincide con la de los hombres pero en un porcentaje mucho más fuerte, hay una relación considerable entre el ambiente laboral y las variables alcanza los objetivos de la empresa y cumpla con lo requerido por mis jefes dentro de la empresa, esto quiere decir que en las mujeres influye mucho más el ambiente laboral a la hora del desempeño laboral, pero no en todas las variables puesto que se observa que el ambiente laboral no repercute en la hora de llegada a la empresa, ni tampoco en el que los clientes reciban un buen trato.

4.4 Discusión de resultados

Analizando los resultados del presente estudio con previas investigaciones, otros aportes teóricos y la hipótesis planteada se puede visibilizar que existe una mayor influencia del ambiente laboral en las mujeres, lo que termina repercutiendo en su desempeño laboral, lo que coincide con el estudio realizado por Vera & Suarez (2018) en el que se concluye que, el ambiente laboral sí influye en el desempeño laboral de las y los trabajadores.

Se puede observar que, según la escala de Likert la empresa cuenta con un clima benévolo-autoritario. Rodríguez (2016) afirma que el clima benévolo autoritario es donde las y los empleados tienen cierto margen de maniobra y se sienten más involucrados en las decisiones de la empresa, se observa también que los datos obtenidos muestran que las y los empleados sostienen que toman en cuenta sus opiniones en un margen considerable, pero, los hombres siempre predominan en un porcentaje más alto en lo que le involucre a la toma de decisiones dentro de la empresa.

En esta línea plantear al género como categoría de análisis permite entender, que sigue existiendo ciertas brechas dentro de las empresas, donde la opinión de los hombres predomina por encima de las mujeres, tener al género dentro de una investigación que solo se había llevado por el lado monetario nos aporta una mirada distinta ya que es la categoría explicativa de la construcción social y simbólica de hombres y mujeres sobre la base de la diferencia sexual (Hernández, 2006).

El cruce entre el clima organizacional y el enfoque de género es de suma importancia, según Espinoza & Jiménez (2019) el enfoque de género nos permite visibilizar y desnaturalizar las condiciones sociales y culturales que originan desigualdad, para de esta manera crear un ambiente laboral inclusivo y equitativo, por ello este cruce se debe realizar en todas las empresas ya que así se creará un ambiente laboral satisfactorio para todas y todos lo que terminará con beneficios para la empresa y sobre todo para los empleados.

Lo dicho hasta aquí supone que, sigue existiendo brechas sociales dentro de los supermercados y de las empresas en sí, las mujeres siguen sintiendo que su opinión es menos tomada en cuenta, según Sagñay (2019) las mujeres siguen sufriendo discriminación en el ámbito laboral, muchas de las veces la opinión de los hombres se sobrepone a la de las mujeres y son relegadas a cargos más pequeños e inclusive se sigue demostrando que en muchas ocasiones en la hora de contratación se prefiere a los hombres por delante de las mujeres.

En definitiva, aún hay muchas cosas que mejorar dentro de las empresas, el ambiente laboral en definitiva afecta a la y los empleados a la hora de su desempeño laboral, si tenemos esta premisa y sabemos que a un mejor ambiente laboral mejor desempeño las empresas deberían enfocarse en mejorar el entorno para que las y los empleados se sientan conformes ya que sería un ganar para la empresa también, no hay que dejar de lado que sigue habiendo un desnivel en cuanto analizamos con un enfoque interseccional notamos que las mujeres son más influenciadas por el ambiente laboral, es aquí donde se debería poner más énfasis y hacer políticas con enfoque de género que permitan satisfacer las necesidades de todas y todos.

4.5 Conclusiones

Los datos obtenidos en la investigación han demostrado que la hipótesis planteada inicialmente es verdadera, las mujeres tienen una mayor influencia del ambiente laboral y esto se ve reflejado en su desempeño laboral, también se observa que los objetivos planteados han sido alcanzados, gracias a la revisión bibliográfica y a las teorías que respaldan nuestra línea de investigación.

En cuanto al primer objetivo, que buscaba caracterizar las condiciones organizacionales de las y los trabajadores desde un enfoque interseccional, se clasificó las características de las condiciones organizacionales mediante el análisis del clima organizacional y sus elementos, esto con el fin de realizar un puente entre estas categorías con el análisis del ambiente laboral, las mismas que fueron tomadas en cuenta al momento de realizar el instrumento de recolección de información, además se realizó el estudio desde un enfoque interseccional lo que permite tener una perspectiva mucho más clara de cómo las y los trabajadores perciben el ambiente laboral con el que cuenta la empresa.

En relación con el segundo objetivo, que pretendía examinar si el ambiente laboral con el que cuenta la empresa tiene relación con el desempeño laboral de las y los trabajadores se ha demostrado que, si existe una relación, sin embargo se determinó que las mujeres cuentan con una correlación más fuerte entre el ambiente y el desempeño laboral en comparación a los hombres.

Con respecto al tercer objetivo, que sugiere generar propuestas en torno al ambiente laboral con una perspectiva de género se han creado propuestas en torno a políticas de igualdad y equidad, así también capacitaciones en temas de género, inclusión, comunicación, recursos humanos con enfoque de género, derechos humanos de las mujeres y prevención y erradicación de acoso sexual y discriminación.

Ahora bien, después de analizar la totalidad de los datos obtenidos al realizar la encuesta dentro de la empresa a ser estudiada y las posiciones teóricas de cada uno de los conceptos mencionados en el texto es momento de responder la pregunta de investigación ¿De qué manera influye el ambiente laboral en el bienestar y desempeño de las empleadas en una cadena de supermercados?

La situación dentro de la empresa demuestra que cuentan con un ambiente laboral regular,

inclusive teniendo a las mujeres con un porcentaje mayor que a los hombres, pero al momento de realizar los cruces necesarios para responder la pregunta, se observa que a las mujeres les afecta más el ambiente laboral que a los hombres, el desempeño laboral se puede llegar a ver afectado mucho más en ellas, en estudios anteriores se había observado que a los empleados les afecta el ambiente laboral y esto repercute en su desempeño laboral, ya que según Vera & Suarez (2018) concluyó que el ambiente laboral incide significativamente en el desempeño de los trabajadores.

4.6 Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos se plantean algunas recomendaciones:

1. Es imprescindible tener en cuenta que la igualdad de oportunidades y el respeto debenser una prioridad en cualquier empresa.
2. Las empresas y organizaciones deben hacer esfuerzos activos para fomentar un ambiente laboral inclusivo y equitativo para todos sus empleados, independientemente de su género u otras características.
3. Se sugiere crear o perfeccionar políticas internas que tomen en cuenta las necesidades de las mujeres y sus particularidades.
4. Impulsar la comunicación dentro de la empresa, entre compañeros, pero también con los miembros directivos.
5. Establecer formas de conciliación entre la vida familiar y vida laboras como por ejemplo ofrecer horarios flexibles, buenas prestaciones, y extensión de permisos de maternidad y paternidad.
6. Brindar capacitaciones continuas en temas de acoso laboral, discriminación, recursos humanos con enfoque de género y derechos de las mujeres ya que la mayoría de encuestados respondieron que lo creen necesario y les gustaría recibir capacitaciones en estos temas.
7. Tomar en cuenta una perspectiva de género para el reclutamiento del personal.
8. Implementar políticas de cero tolerancias al acoso y hostigamiento sexual

4.7 Referencias

LATINA: ¿UNA FUERZA DE TRABAJO SECUNDARIA? *Scielo*, 225-226.

Adizes, I. (1994). *Ciclos de vida de la organización*. Madrid: Diaz de Santos, S.A.

Albuja-Echeverría, W. S., & Enríquez-Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 25(78), 13-41.

Banegas, C., & Cardona, D. (2017). *Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca*. Universidad

Espíritu Santo- UEES: PODIUM.

Bárcena, A. (2017). Mercado laboral, la llave para igualdad de las mujeres en América Latina y el Caribe.

Barzola, I., Barzola, V., & Flores, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dialnet*.

Barrantes, R., & Matos Trifu, P. (2019). “En capilla”: desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes.

Butler, J. (1990). *El género en disputa*. Barcelona: Ediciones Paidós..

Castañeda, D. I., & Fernández Ríos, M. (2007). Validación de una escala de niveles

y condiciones de aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica*, 6(2), 245-254.

Castro, N. (2017). *La dictadura de los supermercados: cómo los grandes distribuidores deciden lo que consumimos* (Vol. 15). Ediciones Akal.

Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, 27, 47-63.

Constitución de la República del **Ecuador**. (2008). *Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008*

Código del Trabajo. (2005). <https://www.trabajo.gob.ec/wp->

<content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>

Cruz, L. (2008). El concepto de legitimidad en la autoridad: elementos de análisis para comprender la relación autoridad-subordinación en el comportamiento administrativo. *Redalyc*, 77.

De la Hoz del Villa, K., Machado, M., & Mejía, J. (2019). El enfoque de género dentro del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No repetición. *Scielo*.

Fernández, C. (2009). La Comunicación en las Organizaciones. *Trillas*.

CHIAVENATO, I. (1999). "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS" Quinta Edición. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor: empreendedorismo e viabilidade de novas empresas: um guia eficiente para iniciar e tocar seu próprio negócio.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Elsevier.

Espinoza, M., & Jiménez, A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad y empresa*.

Ezquerria, S. (2018). ¿QUÉ HACER CON LOS CUIDADOS? De la Economía Feminista a la democratización. *Viento Sur*, 40.

García, M. (2009). Clima organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*.

Gómez, C. (2002). *LIDERAZGO: CONCEPTOS, TEORIAS Y HALLAZGOS*

RELEVANTES. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología Gunnigle, P. (2009). INVOLVEMENT, PARTICIPATION AND PARTNERSHIP: A REVIEW OF THE

Hermida, M., Hermida, C., Cabrera, N., & Calle, C. (2015). La densidad urbana como variable de análisis de la ciudad: El caso de Cuenca, Ecuador. *Eure(Santiago)*, 41(124), 25-44.

Hernández, Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómadas*.

Revista Crítica de Ciencias Sociales Y Jurídicas, 1 Hirsch, J. (1996). ¿Qué es la globalización? *Globalización, capital y Estado*, 99. Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Scielo*,

Llerena, I. (2015). "Diagnóstico del clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal de la empresa". Quito.

Moreno Standen, C. (2015). "Introducción a los conceptos de sexualidad y género".

Santiago de Chile.

Pérez, P. E. (2018). Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. *Revista Reflexiones*, 97(1), 85-98.

Robbins, S. (1996). Comportamiento organizacional. *Editorial Hall, México*. Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25), 3-18

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Schein, E. H. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica.

Barcelona: PLAZA Y JANES EDITORES, S.A. Schein, E. H. (2004). La cultura organizacional desde una perspectiva dinámica. United States of America.

Silva, S., & Ramos, R. (2019). *INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO – APURÍMAC - 2017*. Cusco- Perú.

Scott, J. W. (2015). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, 251-290.

Superintendencia de Control del Poder de Mercado. {SCPM},
2017. <https://www.scpm.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2020/01/Reglamento->

[LORCPM.pdf](#)

Vera Campuzano, N., & Suárez Caicheb, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 180-186

Vitorero, P. (2012), medio ambiente laboral- Estados Unidos.

Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género*, 2.

Waring, M. (1988). Si las mujeres contaran.

Anexos

Encuesta sobre el clima organizacional en un supermercado de la ciudad de Cuenca, diciembre 2022

Buenos días/tardes. Somos Bryan Armijos y Alejandra Rodríguez estudiantes de Género y Desarrollo de la Universidad de Cuenca. La siguiente encuesta tiene por objetivo recabar información para evaluar el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa. Su participación es de suma importancia, debido a que la información que usted proporcione servirá valiosamente al desarrollo de un proyecto de investigación.

Por lo expuesto anteriormente consiento y autorizo llenar el siguiente formulario y que mi información sea ocupada con fines académicos.

Si

No

Interseccionalidad

1. ¿Cuál es su género?

1. Femenino
2. Masculino
3. Gay
4. Lesbiana
5. Transgénero
6. Bisexual
7. Otro
8. ¿Cuál?

2. ¿Cuántos años cumplidos tiene? A continuación escriba la respuesta.

.....

3. ¿Con qué grupo étnico se identifica?

- Blanco
- Mestizo
- Indígena
- Afrodescendiente

4. ¿Cuál es su nivel de instrucción?

1. Ninguna
2. Primaria incompleta
3. Primaria completa
4. Secundaria incompleta
5. Secundaria completa
6. Técnica incompleta
7. Técnica completa
8. Universidad incompleta
9. Universidad completa

5. ¿En qué área reside actualmente?

1. Rural
2. Urbana

Desempeño laboral

- 6. A continuación se le presentan los siguientes tópicos relacionados con su desempeño laboral en una escala de siempre, casi siempre, algunas veces y nunca. Marque las respuestas con las que se sienta identificado**

	5. Siempre	4. Casi siempre	3. Algunas veces	2. Pocas veces	1. Nunca	98. Prefiero no contestar
6.1 Alcanzó los objetivos planteados en la empresa						
6.2 Llegó a tiempo a la empresa						
6.3 Brindo un buen trato al cliente						
6.4 Cumpló con lo requerido por mis jefes dentro de la empresa						

7. A continuación se le plantean algunas afirmaciones sobre el clima organizacional en una escala de Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Pocas veces y Nunca. Marque una por una con la opción que se sienta identificado.

	5. Siempre	4. Casi siempre	3. Algunas veces	2. Pocas veces	1. Nunca	98. Prefiero no contestar
--	------------	-----------------	------------------	----------------	----------	---------------------------

							o no con test ar
7.1 Las instalaciones son las adecuadas							
7.2 Los horarios no son flexibles							
7.3 Las prestaciones (Bonos, decimos,etc) son los adecuados							
7.4 El trato recibido de mis inmediatos nunca es el adecuado							
7.5 Existe una buena relación entre compañeros de la empresa							
7.6 He sido excluido o ignorado en alguna actividad dentro de la empresa							
7.7 Mis inmediatos superiores no facilitan el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa							
7.8 Existe una buena comunicación dentro del grupo laboral en la empresa							

7.9 Al momento de tomar decisiones sobre mi área laboral mis superiores toman en cuenta mis necesidades y opiniones						
7.10 Cuando realizo mi trabajo de la forma correcta						
recibo un reconocimiento de mis superiores						
7.11 No existe un trato igualitario para todas y todos dentro de la empresa.						

Enfoque de género en la empresa

8. La empresa ha proporcionado capacitaciones en torno a los siguientes temas en el último año.

	Si	No	Prefiero no contestar
Acoso sexual dentro de las empresas.			
Actos discriminatorios dentro de las empresas.			
Formas de conciliación vida familiar/vida laboral			
Recursos humanos con enfoque de género			
Derechos humanos de las mujeres			

9. En cuál de las siguientes temáticas le gustaría recibir capacitaciones?

	Si	No	Prefiero no contestar
Prevencción y erradicación delacoso sexual dentro de las empresas.			
Prevencción de actos discriminatorios dentro delas empresas.			
Formas de conciliación vida familiar/vida laboral			
Recursos humanos conenfoque de género			
Derechos humanos de lasmujeres			

10. Desempeña alguna otra actividad fuera de su espacio laboral, como trabajo de cuidado o tareas del hogar.

SI NO