

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

INSTITUTO DE LA MUJER

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ANÁLISIS SOBRE LA NUEVA MASCULINIDAD COMO ESTRATEGIA PARA LA PREVENCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA TERMINAL PORTUARIA DE BALBOA.

VASQUEZ, RUBEN ALBERTO

CED. 8-785-559

TESIS PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN PREVENCION EN VIOLENCIA DE GÉNERO

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2025

DEDICATORIA

A mi familia, por ser el pilar fundamental a lo largo de mi vida. Su apoyo constante, sus palabras de aliento y su fe inquebrantable en mí han sido esenciales en cada paso de este proceso. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la disciplina y la humildad, principios que han guiado mi camino académico y personal. Cada uno de ustedes ha contribuido, de manera invaluable, a la concreción de este logro.

De manera especial, dedico este trabajo a mi abuela, **Susana María Medina**, quien no solo me crió con amor y entrega, sino que también sembró en mí los valores que hoy definen mi carácter. Su fortaleza, sabiduría y ejemplo de vida marcaron profundamente mi formación como persona. Gracias a ella comprendí la importancia del respeto, la responsabilidad y la dedicación. Este logro, más que personal, es también un homenaje a su legado y a todo lo que representa en mi vida.

Este triunfo es tan mío como suyo. Gracias, abuela, por haberme formado con tanto amor.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por el don de la vida y por haberme concedido la fortaleza, la salud y los medios necesarios para alcanzar esta meta. Su presencia ha sido una guía constante en cada etapa de este proceso, iluminando mi camino con esperanza y determinación.

Al Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá, por brindarme la oportunidad de formarme académicamente en un espacio de crecimiento, reflexión y compromiso social. Su apoyo institucional ha sido fundamental para el desarrollo de esta investigación.

A Convergencia Sindical, mi central sindical, por confiar en mi capacidad y por apostar por mi formación profesional. Su respaldo ha sido una motivación constante para seguir avanzando y dar lo mejor de mí.

Al Dr. Jesús López, mi asesor de tesis, a quien expreso mi más profundo agradecimiento por despertar en mí el interés y el entusiasmo necesarios para culminar este trabajo. Su orientación, paciencia y vasto conocimiento fueron claves para consolidar esta investigación. Gracias por su entrega, por creer en mí y por acompañarme con dedicación en este recorrido académico.

A todos quienes, de una u otra manera, aportaron con su apoyo, palabras de aliento o ejemplo, les extiendo mi más sincero agradecimiento. Cada gesto de confianza ha dejado una huella en este logro.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA ..... **ii**

AGRADECIMIENTO ..... **iii**

TABLA DE CONTENIDO ..... **iv**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **xii**

INDICE DE TABLAS ..... **xiv**

ÍNDICE DE ANEXO ..... **xv**

INTRODUCCIÓN ..... **xvi**

RESUMEN ..... **xviii**

CAPÍTULO I 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1 Antecedentes 2

1.2 Justificación e impacto de la investigación 9

1.3 Planteamiento del Problema 14

1.3.1 Pregunta de la investigación 17

1.4 Objetivos 17

1.4.1 Objetivo general 17

1.4.2 Objetivos específicos 17

1.5 Delimitaciones del estudio 18

1.5.1 Delimitación Espacial: 18

1.5.2. Delimitación Conceptual: 19

1.5.3. Delimitación Poblacional: 20

CAPÍTULO II 22

MARCO TEÓRICO 22

2.1 Concepto de Género 23

2.1.1 Identidad y expresión de género 23

2.1.2 Género y socialización 27

2.1.3 Género y desigualdad 30

2.1.3.1 Desigualdad de Género en el Contexto Laboral 30

2.1.3.2 Estereotipos de Género y Desigualdad 31

2.1.3.3 La Brecha de Género en la Educación y el Desarrollo Profesional 32

2.1.3.4 Desigualdad de Género y el Acceso al Poder y la Toma de Decisiones 33

2.1.3.5 La Desigualdad Estructural de Género en la Industria Portuaria 34

2.1.4 Perspectivas de género y equidad 35

2.2 Masculinidad 38

2.2.2 Nueva masculinidad 40

2.2.3 Rasgos de la masculinidad 41

2.3 Masculinidad y sus Relaciones con el Género 43

2.3.1 Masculinidad en las relaciones de género 43

2.3.2 Masculinidad en un mundo compartido 44

2.4 Desigualdad e Inequidad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Laboral 45

2.4.1 Posición y condición laboral 45

2.4.2 Igualdad de oportunidades 46

2.5 Terminal Portuaria de Balboa 47

2.5.1 Historia de la terminal 48

2.6 Impacto de la Desigualdad de Género en la Industria Portuaria 49

2.6.1 Acceso a oportunidades laborales en el sector portuario 50

2.6.2 Retención y ascenso profesional de mujeres en la industria portuaria ...51

2.6.3 Impacto económico de la desigualdad de género en la industria portuaria 52

2.6.4 Cultura organizacional y percepciones de género en la industria portuaria 53

2.7 Estrategias de Inclusión de Género en el Sector Portuario 55

2.7.1 Políticas y prácticas de inclusión de género 56

2.7.2 Formación y sensibilización sobre igualdad de género 57

2.8 El Papel de los Hombres en la Promoción de la Igualdad de Género 57

2.8.1 El rol de los hombres en la transformación de la cultura laboral 58

2.8.2 Nuevas masculinidades como estrategia de cambio 59

CAPÍTULO III 60

DISEÑO METODOLÓGICO 60

3.1 Diseño metodológico 61

3.1.1 Enfoque de la investigación 61

3.1.2 Tipo de diseño 62

3.2 Población 63

3.2.1 Muestra 64

3.2.2 Tipo de muestreo 64

3.2.3 Tamaño muestral 65

3.3 Instrumento de Recolección de Datos: Escala Likert 66

3.3.1 Conceptualización y Definición de la Escala Likert 66

3.3.2 Ítems de una escala Likert 68

3.3.3 Orientación del ítem 69

3.3.4 Intensidad 70

3.3.5 Simetría de la escala 72

3.3.6. El diseño y la redacción de los ítems 73

3.3.7 Tabla de Especificaciones del Instrumento 73

3.4. Alfa de Cronbach 74

3.4.1 Alfa de Cronbach: Importancia y aplicación 75

3.4.2 Fórmula del Alfa de Cronbach 76

3.4.3. Interpretación de los resultados del Alfa de Cronbach.....77

3.5 Construcción del instrumento.....78

3.5.1 Áreas de estudio 78

3.5.2 Construcción de ítems de la investigación.....80

3.6 Proceso de Validación del Instrumento.....82

3.6.1 Validación de contenido 83

3.6.2 Validación de constructo 83

3.6.3 Validación por Expertos 84

3.7 Prueba Piloto.....86

3.7.1. Definición y Objetivo de la Prueba Piloto.....86

3.7.2 Aplicación de la primera prueba piloto 87

3.7.3 Aplicación de la segunda prueba piloto 90

3.7.4 Prueba Final del Instrumento 92

CAPITULO IV 94

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 94

4.1 Análisis e interpretación de resultados.....95

4.2 Presentación de los Datos Obtenidos.....95

4.2.1 Árede investigación 1. .....**¡Error! Marcador no definido.**

4.2.1.1 Objetivo General 96

4.2.2. Área de investigación 2.....111

4.2.2.1 Objetivo General 111

4.2.3. Área de investigación 3..... 122

4.2.3.1 Objetivo 122

4.2.4. Área de investigación 4..... 135

4.2.4.1 Objetivo general 135

4.2.5. Área de investigación 5..... 148

4.2.5.1 Objetivo general 148

4.3 Evaluación del Cumplimiento de los Objetivos en Relación con los Resultados Obtenidos 161

4.3.1 Evaluación del Cumplimiento del Objetivo en el Área 1: Percepciones y Actitudes hacia la Masculinidad Tradicional 161

4.3.2 Área de Investigación 2: Equidad de género en oportunidades laborales en la Terminal Portuaria de Balboa 162

4.3.3 Área de Investigación 3: Inequidad de género en oportunidades laborales en la Terminal Portuaria de Balboa 163

4.3.4 Área de Investigación 4: Análisis de las percepciones y actitudes relacionadas a las desigualdades de género de los hombres de la Terminal Portuaria de Balboa en espacios de toma de decisiones..... 164

4.3.5 Área de Investigación 5: Prácticas de Inclusión de Género 165

CAPITULO V 167

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 167

5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 168

5.1.1 Conclusiones 168

5.1.2 Recomendaciones 171

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 174

ANEXOS 178

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 97

Figura 8 99

Figura 12 101

Figura 16 103

Figura 19 105

Figura 23 107

Figura 26 109

Figura 2 112

Figura 6 114

Figura 13 116

Figura 22 118

Figura 28 120

Figura 4 123

Figura 7 125

Figura 9 127

Figura 15 129

Figura 17 131

Figura 24 133

Figura 3 136

Figura 10 138

Figura 20 140

Figura 25 142

Figura 27 144

Figura 29 146

Figura 5 149

Figura 11 151

Figura 14 153

Figura 18 155

Figura 21 157

Figura 30 159

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1.....74

Cuadro 2.....77

Cuadro 3.....89

Cuadro 4.....91

ÍNDICE DE ANEXO

1. Consentimiento informado ……..179

1. Instrumentos de Recolección Datos ……..……..181

2. Revisión de Español……..185

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género constituye uno de los desafíos sociales más urgentes del siglo XXI, especialmente en los espacios laborales históricamente dominados por una cultura masculina tradicional. Entre estos escenarios, la Terminal Portuaria de Balboa destaca como un entorno en el que persisten desigualdades normalizadas, sostenidas por patrones de conducta, creencias culturales y estructuras jerárquicas que dificultan la plena participación de las mujeres y perpetúan roles rígidos para los hombres.

Este trabajo de tesis propone mirar más allá de las acciones convencionales orientadas únicamente a empoderar a las mujeres y centra su atención en una dimensión complementaria, pero a menudo olvidada: **la transformación de las masculinidades**. Partimos de la premisa de que no puede haber verdadera igualdad si los modelos de masculinidad tradicionales en la autoridad, la dureza emocional, la competitividad y el control no son cuestionados ni reformulados.

La investigación que aquí se desarrolla tiene como eje central el análisis de cómo los hombres de la Terminal Portuaria de Balboa perciben, reproducen o desafían los roles de género en su entorno laboral. Se exploran sus actitudes ante la inclusión femenina, su disposición al cambio, las resistencias culturales que persisten, y el impacto que todo ello tiene en la construcción de relaciones laborales más justas.

Más allá de la identificación de brechas y obstáculos, este estudio busca ofrecer propuestas orientadas a la transformación. Es una invitación a repensar lo que significa ser hombre en un entorno portuario, a desmontar prejuicios arraigados y a abrir camino

hacia un modelo de convivencia laboral basado en la equidad y el respeto mutuo. La importancia de este trabajo radica precisamente en su carácter innovador: no pretende solo señalar una problemática, sino involucrar activamente a los varones como agentes clave en la construcción de igualdad de género.

Este documento está organizado en cinco capítulos. El primero aborda los aspectos introductorios, donde se plantea el problema, los objetivos y la justificación del estudio. El segundo desarrolla el marco teórico que da sustento conceptual a la investigación, con énfasis en la masculinidad hegemónica, las nuevas masculinidades y la cultura organizacional. En el tercer capítulo se detalla el enfoque metodológico adoptado, mientras que el cuarto expone los resultados obtenidos y su respectivo análisis. Finalmente, el capítulo quinto presenta las conclusiones y recomendaciones, elaboradas a partir de los hallazgos más relevantes.

En este capítulo final se exponen **ocho conclusiones**, acompañadas cada una de **dos recomendaciones**, como aportes concretos orientados a transformar la realidad actual de la Terminal Portuaria de Balboa. Estos planteamientos buscan no solo cerrar la investigación, sino abrir nuevas rutas para el diálogo, la reflexión y el cambio.

RESUMEN

La marcada desigualdad de género que viven las mujeres en la Terminal Portuaria de Balboa es un obstáculo y una realidad que afecta de forma directa a su calidad de vida, siendo esta industria un área de alto crecimiento económico en los últimos años en el país, situándolo como un gran centro logístico y este crecimiento ha aportado más plazas de trabajo y mejores condiciones laborales, de las cuales la gran mayoría están cubiertas por hombres, existe una poca participación de las mujeres en esta importante industria, en el área operativa no existen mujeres en puestos de jerarquía, como también es mínima la presencia de mujeres operando equipos pesados u ocupando puestos de campo como en muelles, barcos o en los patios de contenedores, siendo estos puestos de trabajo los mejores remunerados.

Buscaremos entonces usar de forma eficiente la nueva masculinidad como estrategia para la prevención de la desigualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa ya que la nueva masculinidad busca crear las condiciones de vida igualitaria de la sociedad cambiando determinantes elementos de tradición de la vieja masculinidad, podemos decir que la nueva masculinidad es un aspecto clave para la generación de este cambio social, que buscará mejores condiciones de igualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa. Es importante que los hombres que adopten esta nueva visión no solo participen en campañas, si no que trabajen de manera conjunta con las mujeres, rompiendo así el individualismo, tradicionalmente relacionado con el machismo, los hombres comprometidos con la nueva masculinidad buscarán las formas para que la igualdad, la justicia, la autonomía y las expresiones no violentas en

sus relaciones, no queden solo en papel y en compromisos, si no que se traduzcan a hechos reales y con resultados tangibles.

PALABRAS CLAVES: Masculinidad, Igualdad de género, Desigualdad de género, discriminación, brechas de género.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

La masculinidad es un conjunto de atributos, comportamientos y roles que la sociedad asigna culturalmente a los hombres, configurándose a partir de normas, expectativas y prácticas sociales que varían según el contexto histórico y cultural. Esta construcción social está sujeta a transformaciones y cuestionamientos constantes en función de los cambios en las dinámicas de género y poder (Salazar & González, 2021).

En los últimos años, diversas investigaciones han profundizado en la construcción de la masculinidad desde múltiples enfoques. Por ejemplo:

Gutiérrez, (2019) señala que: "la masculinidad en entornos urbanos está en constante cambio debido a la globalización y la interconectividad de las culturas", además de que "los patrones de comportamiento reflejan tanto la aceptación como la resistencia a nuevas formas de masculinidad, influenciadas por los movimientos feministas y los cambios en la estructura laboral".

A partir de estos hallazgos, se reconoce la importancia de analizar las nuevas configuraciones de la masculinidad en espacios laborales específicos. En el caso particular de la Terminal Portuaria de Balboa, donde históricamente han prevalecido modelos tradicionales de masculinidad, el estudio de Gutiérrez proporciona una base conceptual valiosa para comprender las resistencias y adaptaciones que surgen ante iniciativas de equidad de género.

De este modo, su aporte resulta fundamental para orientar estrategias que promuevan nuevas masculinidades como mecanismo de prevención de la desigualdad en este entorno.

En el estudio es importante considerar cómo los jóvenes, en este caso, los hombres que trabajan en el entorno portuario pueden estar moldeando su identidad masculina en un entorno laboral que podría estar experimentando transformaciones debido a la globalización y los movimientos feministas.

Además, la mención del impacto de la socialización masculina, tanto familiar como educativa, es relevante para explorar cómo estos factores podrían influir en la adopción de comportamientos de género más equitativos en el entorno de la terminal portuaria.

Las construcciones de género no solo configuran las identidades masculinas, sino que también influyen directamente en la distribución del poder y los roles sociales dentro de cualquier contexto. En este sentido, Martínez, (2020) plantea que: "las construcciones de género configuran no solo las identidades masculinas, sino también su impacto en la distribución del poder y los roles sociales”.,

Este análisis adquiere una relevancia especial cuando se aplica a la Terminal Portuaria de Balboa, un entorno laboral históricamente marcado por dinámicas de poder masculinas, donde la masculinidad tradicional sigue siendo el referente normativo que organiza las interacciones y la jerarquía dentro del espacio de trabajo.

A lo largo del tiempo, las masculinidades hegemónicas han contribuido a la consolidación de estructuras de poder que no solo excluyen a las mujeres, sino que también limitan el desarrollo de relaciones laborales equitativas entre los propios hombres. Martínez, (2020) argumenta que "las masculinidades hegemónicas son construcciones normativas que imponen una visión rígida del poder, la competencia y el control, que excluye cualquier forma de vulnerabilidad y diversidad".

La persistencia de estos modelos de masculinidad está estrechamente relacionada con las desigualdades en la distribución del poder dentro de la terminal portuaria, donde los roles de liderazgo y autoridad continúan siendo dominados por figuras masculinas tradicionales.

Este fenómeno, como lo señala Martínez, (2020), también es impulsado por un sistema normativo que mantiene y perpetúa las desigualdades de género, a menudo invisibilizando las dinámicas de poder que afectan tanto a las mujeres como a los hombres dentro de estos contextos.

La transformación de estas masculinidades hegemónicas en la terminal portuaria no solo contribuiría a una mayor equidad en el ámbito laboral, sino que también podría tener un impacto positivo en la convivencia social en general.

Al cuestionar las normas tradicionales que han regido las relaciones laborales durante tanto tiempo, se abre la posibilidad de crear un ambiente de trabajo que no solo respete las diferencias de género, sino que también valore la pluralidad de masculinidades y feminidades presentes en el entorno portuario.

En las últimas décadas, la investigación académica ha profundizado en el estudio de las masculinidades hegemónicas y las nuevas masculinidades desde diversas perspectivas.

La percepción de las nuevas masculinidades y su relación con los modelos tradicionales de masculinidad constituye un eje central en la construcción de identidades masculinas dentro de los entornos laborales. En este proceso, los factores sociales y culturales desempeñan un papel determinante en la manera en que los hombres jóvenes negocian y redefinen su masculinidad (Ramírez & Torres, 2022).

Uno de los puntos clave señalados en estudios recientes es la tensión constante entre las masculinidades tradicionales y aquellas emergentes, más inclusivas y equitativas. Como afirman algunos investigadores, “persisten tensiones entre los ideales tradicionales de masculinidad y las expectativas contemporáneas de equidad de género” (Morales & Esteban, 2021).

Esta dualidad de modelos masculinos refleja un proceso de transformación que no es lineal, sino que se enfrenta a resistencias arraigadas en la cultura patriarcal que ha dominado históricamente los espacios laborales, especialmente en sectores como el de la terminal portuaria, tradicionalmente vistos como dominios masculinos.

Este trabajo de investigación se enfoca en entender cómo estas tensiones se manifiestan en un contexto concreto, el de la Terminal Portuaria de Balboa, donde las prácticas laborales se siguen sustentando en gran medida en una masculinidad hegemónica que valora la fuerza física, el control y la competencia como sus principales características.

Las normas tradicionales de género prevalecen en la terminal, configurando un ambiente donde las expectativas de los hombres están alineadas con un modelo de masculinidad que excluye cualquier muestra de vulnerabilidad o colaboración. Sin embargo, también existe una creciente apertura a nuevas formas de masculinidad, influenciadas por los movimientos feministas y las presiones por una mayor igualdad de género.

Es fundamental entender que la introducción de estrategias de igualdad de género no solo afecta a las mujeres, sino que también tiene el potencial de reconfigurar las relaciones de poder entre los hombres. Los discursos de igualdad de género pueden abrir un espacio para que los hombres se cuestionen los ideales tradicionales de masculinidad que históricamente han definido su rol en la sociedad.

La relación entre las masculinidades tradicionales hegemónicas y las emergentes masculinidades alternativas refleja una transformación en las normas de género que afecta a la identidad masculina.

En este sentido, las nuevas masculinidades desafían las estructuras patriarcales profundamente arraigadas, cuestionando las normas de género dominantes y rígidas que han definido el ser hombre. Según Rivarola, (2019), "las nuevas masculinidades representan una respuesta contrahegemónica a las estructuras patriarcales profundamente arraigadas en la sociedad, ofreciendo un desafío directo a las normas de género rígidas y dominantes".

Esta respuesta contrahegemónica busca promover una mayor equidad de género, cuestionando la supremacía del modelo masculino tradicional y fomentando una visión más inclusiva y flexible de la masculinidad.

Uno de los aspectos clave en este análisis es la identificación de las tensiones existentes entre las masculinidades hegemónicas tradicionales y las nuevas masculinidades alternativas.

Rivarola, (2019) destaca que:" Aunque hay un crecimiento en la aceptación de modelos más igualitarios, las masculinidades tradicionales siguen siendo una referencia poderosa en muchos contextos sociales".

Este fenómeno resalta las dificultades que enfrentan los hombres al navegar entre las expectativas del modelo hegemónico y las demandas de mayor equidad, lo que resulta particularmente relevante en el análisis de contextos laborales tradicionalmente masculinos como la Terminal Portuaria de Balboa.

La investigación se enfoca en la interrelación entre los modelos tradicionales de masculinidad hegemónica y las nuevas masculinidades, explorando cómo los primeros perpetúan los privilegios de género, mientras que las segundas proponen alternativas más inclusivas y reflexivas que buscan transformar dichas dinámicas (López & Martínez, 2020).

Los autores argumentan que las masculinidades hegemónicas, al estar profundamente enraizadas en las estructuras de poder patriarcales, no solo refuerzan las desigualdades de género, sino que también favorecen una distribución desigual de

los privilegios entre los géneros, consolidando una jerarquía donde los hombres disfrutan de ventajas en diversos ámbitos de la vida social, laboral y familiar.

López y Martínez (2020) señalan que: “los privilegios de género asociados a las masculinidades hegemónicas están invisibilizados o naturalizados, lo que dificulta su cuestionamiento y transformación”. Sin embargo, los autores plantean que las nuevas masculinidades, al desafiar las normas rígidas sobre lo que significa ser hombre, ofrecen una visión alternativa que promueve la equidad de género y el cuestionamiento de las jerarquías tradicionales.

Uno de los puntos clave de este estudio es la reflexión sobre cómo los hombres negocian su relación con los privilegios de género, muchos hombres se enfrentan a un dilema: por un lado, se benefician de los privilegios asociados a la masculinidad hegemónica, pero, por otro, sienten la presión de transformar estos privilegios a medida que toman conciencia de la desigualdad que generan.

En el contexto de la terminal portuaria de Balboa, un espacio donde las jerarquías de género pueden estar profundamente arraigadas, las nuevas masculinidades ofrecen una visión alternativa que puede ser adoptada para promover la equidad de género. Este estudio te proporciona un marco teórico robusto para examinar cómo la promoción de estas nuevas masculinidades puede transformar el ambiente laboral, ofreciendo un modelo que desestabilice las estructuras de poder tradicionales.

Las nuevas masculinidades emergen como una respuesta a los cambios significativos en las relaciones de género que se han producido en las últimas décadas. Según Morales (2021), “las nuevas masculinidades surgen como una adaptación de los hombres a las transformaciones sociales que cuestionan las estructuras de poder patriarcales y las normas rígidas asociadas a la masculinidad tradicional”.

Sin embargo, como señala Fuller (2020), “los hombres se han visto confrontados con la necesidad de redefinir sus identidades masculinas”, a medida que las mujeres y otros grupos sociales han logrado avances significativos en términos de derechos y equidad de género.

Este dilema es particularmente relevante en el contexto de la terminal portuaria de Balboa, donde la cultura laboral tradicional puede generar resistencias al cambio. El estudio te permite entender cómo abordar estas tensiones y cómo facilitar el proceso de adaptación de los hombres en este entorno a nuevas formas de masculinidad que promuevan la igualdad.

1.2 Justificación e impacto de la investigación

La investigación sobre la desigualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa es de suma relevancia, ya que permite identificar las brechas existentes en el ámbito laboral y proponer estrategias para su mitigación. El sector portuario, históricamente dominado por hombres, refleja una clara división de género que impacta negativamente en la inclusión de las mujeres en roles clave.

Según Gómez y Herrera (2021), la desigualdad laboral puede entenderse como “la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado laboral” lo que refuerza la necesidad de abordar este fenómeno en el contexto de la Terminal Portuaria de Balboa.

En este entorno, las barreras que enfrentan las mujeres no responden a su falta de cualificación, sino a prejuicios organizacionales que asocian competencias y roles específicos con un género determinado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta que:” la segregación ocupacional de género sigue siendo una de las principales causas de la desigualdad en el empleo, limitando el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones”.

Esta investigación busca no solo evidenciar estas desigualdades, sino también promover la creación de herramientas y políticas de equidad en la Terminal Portuaria de Balboa. La equidad de género no es solo una cuestión de justicia social, sino un factor clave para el desarrollo sostenible y el crecimiento económico.

Según ONU Mujeres, (2017), “la igualdad de género en el ámbito laboral incrementa la productividad, mejora el clima organizacional y fortalece la competitividad empresarial”.

Además de abordar la desigualdad de género, esta investigación también se adentra en la importancia de las nuevas masculinidades.

Las nuevas masculinidades, que se oponen a los modelos tradicionales de masculinidad hegemónica, promueven “una visión más inclusiva y equitativa de los hombres en la sociedad y en el ámbito laboral”, como indica Fuller (2020).

Este cambio cultural, según Ramírez (2020), “tiene el potencial de transformar las dinámicas de poder y las relaciones de género” en espacios históricamente dominados por hombres, como el sector portuario, facilitando la creación de “un entorno de trabajo más respetuoso y colaborativo”.

En este sentido, promover las nuevas masculinidades puede beneficiar tanto a los hombres como a las mujeres al permitir la construcción de una sociedad más equitativa, donde los roles tradicionales de género se cuestionan y se flexibilizan.

Los resultados de esta investigación ampliarán el cuerpo de conocimiento sobre la desigualdad de género en el sector portuario, un ámbito poco explorado en estudios previos sobre el tema. Al incluir las nuevas masculinidades como un marco teórico relevante, este estudio también contribuirá al desarrollo del conocimiento sobre cómo los hombres están redefiniendo sus roles en un contexto laboral cada vez más inclusivo.

Como señalan Ortega y Salinas (2021), “las masculinidades son construcciones dinámicas dentro de las relaciones de género, que pueden expresarse tanto en formas hegemónicas como en formas subordinadas”, lo cual resulta fundamental para comprender las dinámicas de cambio en espacios tradicionalmente dominados por estructuras de género rígidas.

El análisis de las nuevas masculinidades, en particular, enriquecerá las teorías existentes sobre género y poder, promoviendo una comprensión más compleja y actualizada de las relaciones laborales de género.

El impacto en la práctica profesional será significativo, especialmente en la gestión de recursos humanos, desarrollo organizacional y políticas de inclusión. Los hallazgos de esta investigación pueden influir en la implementación de programas de sensibilización y capacitación orientados tanto a hombres como a mujeres, que promuevan la equidad de género y favorezcan la creación de entornos laborales más inclusivos.

La integración de las nuevas masculinidades en estos programas puede contribuir a un cambio cultural dentro de la Terminal Portuaria de Balboa y en el sector portuario en general, ayudando a que los hombres adopten actitudes más abiertas hacia la equidad de género y la inclusión de mujeres en roles de liderazgo.

Desde el punto de vista social y cultural, la investigación tiene el potencial de generar un cambio positivo al desafiar las estructuras de poder tradicionales basadas en normas de género rígidas. Al integrar las nuevas masculinidades, se busca transformar las normas sociales que limitan tanto a hombres como a mujeres, promoviendo una sociedad más equitativa y diversa (Navarrete & Peña, 2022).

Además, la implementación de políticas de equidad de género, impulsadas por los resultados de este estudio, podría tener un impacto económico positivo, mejorando

la productividad, reduciendo la rotación de personal y fortaleciendo la competitividad de las empresas en el sector portuario.

Este estudio puede influir directamente en las políticas públicas relacionadas con la inclusión de género y la equidad laboral. Los hallazgos podrían ser utilizados por las autoridades gubernamentales y las instituciones internacionales para diseñar políticas y programas orientados a reducir las brechas de género en el sector portuario y en otros sectores relacionados.

Además, los principios de las nuevas masculinidades pueden ser incorporados en la creación de programas que no solo promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres, sino que también fomenten la participación de los hombres en la construcción de un entorno laboral más equitativo.

Este estudio abre nuevas líneas de investigación sobre la influencia de las nuevas masculinidades en sectores laborales tradicionalmente dominados por hombres, como el sector portuario. Los resultados podrían dar lugar a futuros estudios que analicen cómo las nuevas masculinidades afectan la dinámica de poder en otros contextos laborales y sociales.

También se podría profundizar en cómo las políticas de género, que incluyen tanto a mujeres como a hombres, impactan en la eficacia de las medidas de inclusión laboral. Además, la investigación podría inspirar otros estudios sobre la intersección entre género, trabajo y cultura, explorando más a fondo el papel de los hombres en la transformación de las relaciones laborales de género.

La justificación de esta investigación resalta su importancia tanto en el ámbito académico como en el social y práctico. Al abordar la desigualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa, la investigación no solo busca visibilizar las barreras que enfrentan las mujeres, sino también promover un cambio cultural a través de la inclusión de las nuevas masculinidades.

Estas nuevas masculinidades tienen el potencial de transformar las relaciones de poder tradicionales y contribuir a la creación de un entorno laboral más inclusivo y equitativo, con beneficios tanto para las mujeres como para los hombres.

El impacto de la investigación no se limita solo al conocimiento académico, sino que también puede influir en las prácticas profesionales, las políticas públicas y el desarrollo económico, promoviendo un modelo más justo y competitivo dentro del sector portuario y más allá.

1.3 Planteamiento del Problema

La nueva masculinidad es el rompimiento de las relaciones de poder opresor-oprimida, y urge para una cultura de paz, y ha de verse como un cómplice para el cambio social de género, donde exista efectivamente la equidad para ambos géneros, no como un cambio aparente, superfluo y poco comprometido con ese proceso de construcción social de género, sino como una verdadera transformación del hombre.

La masculinidad hegemónica o dominante, entendida como aquella forma de ser de los varones que les exige ser personas importantes, duras, activas, autónomas, fuertes, potentes, racionales, emocionalmente controladas, heterosexuales,

proveedores y cuyo ámbito de acción está en la calle es el tipo de masculinidad que se observa en los trabajadores de la Terminal Portuaria de Balboa.

Si por alguna razón una mujer, ha logrado alcanzar grandes puestos de poder, en este lugar de trabajo suelen adoptar el género masculino hegemónico y legitiman el estatus oprimido de la mujer.

La estratégica ubicación de los puertos de Panamá, los hacen ser punto de referencia para el tráfico marítimo internacional, convirtiendo a Panamá en Hub Logístico, y con esto un notable desarrollo de la industria portuaria, como la construcción de nuevas terminales portuarias y con ello miles de plazas de trabajo.

La industria portuaria es dominada por hombres y en la terminal portuaria de Balboa no escapa de esta situación dejando claramente marcada la desigualdad de género, en donde la poca participación de la mujer en una industria de tanta importancia y de tanto crecimiento es preocupante.

Esta desigualdad de género relega a la mujer a ostentar puestos jerárquicos, una poca participación en el área operativa en puestos de equipos pesados, trabajos de campo como en barco, o patio de contenedores y con esto se le cierran las puestas a esas mujeres de gozar mejores salarios, mejores condiciones laborales y una mejor condición de vida.

"Hoy en día las mujeres representan el 2% del sector marítimo portuario mundial, cabe mencionar que este porcentaje sigue respondiendo roles tradicionales de género, encontrando una concentración de mujeres en áreas de recursos humanos y administrativas, mas no en el área operativa la cual cuenta con los mejores puestos y

salarios de la terminal portuaria, área ocupada por su gran mayoría por hombres" (Organización Marítima Internacional [OMI], 2023).

La nueva masculinidad busca generar dentro la terminal portuaria políticas de igualdad que se refieren a aspectos como la igualdad de salarios, la no discriminación en la contratación, los horarios flexibles y el trabajo a tiempo parcial

Otros aspectos que busca crear la nueva masculinidad como estrategia para la prevención de la desigualdad de género son los siguientes: Creación de una cultura corporativa basada en la igualdad de género. Sin esta base, cualquier acción que se tome no tendría sentido ni resultados positivos; no solo es importante a nivel salarial sino también en relación con los logros que se consigan; Promoción del liderazgo femenino.

Hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades de ocupar puestos directivos y liderar equipos dentro de la terminal, aplicando estas ideas, todos y todas, estaremos dando pasos para seguir avanzando hacia el fin de la desigualdad de género, y buscar esa equiparación que la mujer portuaria se merece.

En la terminal portuaria de Balboa hemos podido observar que las mujeres no son contratadas en puestos donde el salario es mayor, debido a la situación de desigualdad de las mujeres incrementadas por la ausencia de participación femenina dentro las áreas operativas de maquinaria y tecnología donde se obtiene mejor y mayor remuneración salarial, visibilidad en cuanto al liderazgo, el reconocimiento, obtención de crecimiento profesional, que asegura mejores condiciones de vida.

Al no contar con políticas transversales de la perspectiva de género en sus programas de promoción, formación, contratación y no se tienen herramientas como manuales para trabajar la inclusión e igualdad de oportunidades la mujer se encuentra en desventaja frente a los hombres.

1.3.1 Pregunta de la investigación

¿De qué manera la adopción de una nueva cultura laboral, basada en la promoción de las nuevas masculinidades como estrategia de cambio organizacional puede contribuir a la reducción de la desigualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa, promoviendo una cultura laboral más equitativa e inclusiva en un sector históricamente masculinizado?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Identificar aspectos de la nueva masculinidad que sirvan como factores estratégicos para el abordaje de la desigualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa.

1.4.2 Objetivos específicos

- Diseñar un instrumento de medición de actitudes para conocer la opinión de los trabajadores portuarios sobre la equidad entre hombres y mujeres en su relación laborales a fin de promover la nueva masculinidad como estrategia de prevención de violencia de género.

- Analizar la información obtenida sobre las formas en que se manifiestan los patrones de equidad o inequidad entre los géneros en el sector portuario.
- Proponer medidas y prácticas que se pudieran implementar, para ayudar a generar una cultura de equidad en la Terminal Portuaria de Balboa.

1.5 Delimitaciones del estudio

En toda investigación, es fundamental establecer delimitaciones que permitan enfocar el estudio dentro de un marco específico, evitando la dispersión de objetivos y asegurando la viabilidad del análisis (Hernández Sampieri et al., 2022).

En este sentido, el presente estudio sobre "La nueva masculinidad como estrategia para la prevención de la desigualdad de género en la terminal portuaria de Balboa" se delimita en varios aspectos fundamentales: espacial, conceptual y poblacional. Estas delimitaciones son esenciales para garantizar que la investigación sea relevante, factible y rigurosa, y para mantener su enfoque claro.

1.5.1 Delimitación Espacial:

El estudio se llevará a cabo exclusivamente en la Terminal Portuaria de Balboa, situada en la República de Panamá, que es uno de los centros de carga más importantes de América Latina.

Esta terminal no solo es crucial en términos de comercio y logística para la región, sino que también presenta una dinámica laboral específica que facilita el análisis de género en un entorno predominantemente masculino.

La Terminal Portuaria de Balboa ha sido históricamente un espacio laboral donde las mujeres han estado subrepresentadas, especialmente en las posiciones operativas, lo que convierte este espacio en un escenario ideal para estudiar cómo las nuevas masculinidades podrían transformar las estructuras de poder, poderosas representaciones de género, y las relaciones laborales.

Además, la ubicación geográfica del estudio, en el contexto del sistema portuario internacional, permitirá investigar las dinámicas de género en un sector clave que se encuentra en constante evolución y enfrenta presiones externas para adaptar sus prácticas y valores laborales hacia mayores estándares de equidad.

La delimitación espacial no solo permite un estudio más concentrado en esta área específica, sino que también facilita la observación de las condiciones particulares de trabajo que existen en la Terminal Portuaria de Balboa, lo que dará datos valiosos para replicar estudios en otras terminales portuarias de la región.

1.5.2. Delimitación Conceptual:

Este estudio se fundamenta principalmente en el concepto de "nueva masculinidad", que refiere a una transformación en las representaciones y prácticas de la masculinidad hacia un modelo más inclusivo y equitativo en la sociedad y el ámbito laboral.

La nueva masculinidad promueve la reevaluación de las normas de género tradicionales y busca empoderar a los hombres para que adopten actitudes que desafíen las estructuras patriarcales y favorezcan la equidad de género (Muñoz & Rivera, 2021).

Este concepto se contrastará con la “masculinidad hegemónica”, entendida como aquellos modelos tradicionales de masculinidad que aún prevalecen en muchas culturas y que refuerzan las estructuras de poder y la desigualdad de género en el ámbito laboral (Paredes & León, 2021).

Además, otros conceptos clave como desigualdad de género y equidad laboral serán abordados de manera profunda para contextualizar el estudio dentro de la dinámica específica de la Terminal Portuaria de Balboa.

El concepto de cultura organizacional es especialmente relevante, pues está marcado por valores y normas predominantes que pueden tanto reforzar como desafiar las actitudes hacia el género. Este estudio buscará evaluar cómo la integración de nuevas masculinidades puede influir en dicha cultura organizacional (Vargas & Méndez, 2021).

1.5.3. Delimitación Poblacional:

La población de estudio estará conformada por los trabajadores de la Terminal Portuaria de Balboa, con un enfoque en la diversidad de áreas y niveles jerárquicos, lo que permitirá obtener una visión integral sobre el impacto de las nuevas masculinidades en las relaciones laborales.

Se busca no solo observar las percepciones de los trabajadores de nivel operativo, sino también incluir a aquellos en cargos administrativos y de liderazgo, quienes tienen la capacidad de implementar y dar seguimiento a las políticas de equidad de género en la organización.

El estudio se centrará en los siguientes grupos:

Personal operativo: Incluye a trabajadores que realizan tareas físicas y de manipulación de carga, como operadores de grúas, manipuladores de carga, y personal de mantenimiento. Estos trabajadores representan la base de la fuerza laboral y están sujetos a los valores tradicionales de la masculinidad que prevalecen en trabajos de alto riesgo, esfuerzo físico y exposición a jerarquías rígidas.

Personal administrativo y de liderazgo: Este grupo está compuesto por profesionales encargados de la Gestión de Recursos Humanos, supervisores, coordinadores y gerentes. Este grupo juega un papel fundamental en la implementación de políticas de equidad de género y en la configuración de la cultura organizacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Concepto de Género

El término género se refiere a las construcciones sociales, culturales y simbólicas que determinan los roles, comportamientos y expectativas atribuidos a hombres y mujeres en una sociedad (Butler, 2019. A diferencia del sexo, que es una categoría biológica, el género es una construcción dinámica que varía según el tiempo y el contexto social (Scott, 2020).

Según Martínez y Castillo (2022), el género es un “elemento constitutivo de las relaciones sociales basado en las diferencias percibidas entre los sexos” y una “forma primaria de significar las relaciones de poder”. En este sentido, el género no solo define roles, sino que también estructura jerarquías y desigualdades en el ámbito laboral.

En el sector portuario, históricamente masculinizado, las normas de género han condicionado la participación de las mujeres, limitando su acceso a cargos operativos y de liderazgo. Estas barreras se reflejan en la segregación ocupacional y en la brecha salarial de género, problemáticas comunes en industrias dominadas por hombres

2.1.1 Identidad y expresión de género

La identidad de género y la expresión de género son conceptos fundamentales dentro de los estudios sobre género. Ambos se refieren a las formas en que las personas experimentan, comunican y viven su género, y aunque están estrechamente relacionados, tienen significados distintos (Butler, 2020).

Según el American Psychological Association (2015), la identidad de género se refiere a "la percepción interna de uno mismo como hombre, mujer, una combinación de ambos o ninguno". Esto subraya que la identidad de género es una construcción social que no siempre se ajusta a los modelos tradicionales de binarismo (hombre/mujer).

Es importante destacar que la identidad de género es independiente de la orientación sexual, que se refiere a las atracciones emocionales y físicas hacia otras personas.

La identidad de género también está influenciada por normas sociales que dictan los comportamientos esperados de las personas según su género. Como lo indica Connell (2005), “la identidad de género también está influenciada por las normas sociales que dictan comportamientos esperados de las personas según su género”.

Estas normas son aprendidas desde la infancia, a través de la socialización primaria en el hogar, y más tarde en la escuela, los medios de comunicación y otras estructuras sociales. En este sentido, la identidad de género se configura de manera dinámica, en interacción con el entorno social y cultural, y puede ser modificada a lo largo de la vida de una persona, lo que refuerza la idea de que “las identidades no son fijas, sino que se construyen socialmente” (Butler,2021).

La expresión de género no es algo que simplemente se tiene, sino que está profundamente ligada a la forma en que las personas se relacionan socialmente. Butler

(1990) indica que se trata de “un acto performativo”, en el que los individuos “constantemente están realizando su género en sus interacciones sociales”.

Esto significa que el género no es algo fijo, sino que, como señala la autora, “se hace” a través de nuestras acciones y comportamientos, en un proceso continuo de construcción en función del contexto social y cultural.

La expresión de género, por otro lado, se refiere a la forma en que una persona exterioriza su identidad de género a través de la apariencia física, el comportamiento, el lenguaje corporal, el estilo de vestir, el tono de voz, y otras maneras de comunicarse. Mientras que la identidad de género es una experiencia interna, la expresión de género es cómo se proyecta y cómo se es percibido por los demás.

La expresión de género puede alinearse o no con las expectativas tradicionales de cómo deberían comportarse los hombres y las mujeres. Por ejemplo, una persona asignada como mujer al nacer puede expresar su género de manera masculina, y una persona asignada como hombre puede expresar su género de una manera que se percibe como más femenina.

Además, la expresión de género puede estar influenciada por factores como la cultura, la clase social, la religión, la etnia y la orientación sexual, entre otros. Gómez y Salazar (2020) argumentan que “el género no es algo que las personas ‘son’, sino algo que ‘hacen’”. En este sentido, el género se entiende como una construcción social que se establece y mantiene a través de actos repetidos y significativos en la interacción social

La identidad y expresión de género son dos aspectos interrelacionados pero distintos del género. La identidad de género es cómo una persona se percibe internamente, mientras que la expresión de género es cómo esa identidad se proyecta al mundo exterior (American Psychological Association, 2020). Aunque, generalmente, la expresión de género refleja la identidad de género de una persona, no siempre es así.

Las personas pueden experimentar conflictos entre su identidad y expresión de género debido a las presiones sociales o a las expectativas culturales de cómo deben comportarse las personas de un determinado género (Butler, 2021; World Health Organization, 2022).

La identidad y expresión de género son dos aspectos interrelacionados pero distintos del género. La identidad de género es cómo una persona se percibe internamente, mientras que la expresión de género es cómo esa identidad se proyecta al mundo exterior.

Aunque, generalmente, la expresión de género refleja la identidad de género de una persona, no siempre es así. Las personas pueden experimentar conflictos entre su identidad y expresión de género debido a las presiones sociales o a las expectativas culturales de cómo deben comportarse las personas de un determinado género.

2.1.2 Género y socialización

La socialización de género es el proceso mediante el cual los individuos aprenden y adoptan los roles, comportamientos, normas y expectativas asociadas a su género, influenciados por factores sociales, culturales y familiares.

Este proceso comienza desde el nacimiento y se extiende a lo largo de toda la vida, moldeando cómo las personas perciben y expresan su identidad de género (West & Zimmerman, 1987). Es una de las principales formas en que se perpetúan las normas de género en una sociedad, afectando las experiencias y oportunidades de los individuos según su género asignado (Connell, 2021).

Desde la infancia, los niños son socializados en función de las expectativas de género que predominan en la cultura en la que crecen. Según Martin y Ruble (2019), “los niños aprenden a través de sus interacciones con familiares, amigos, medios de comunicación y la escuela, cuáles son los comportamientos aceptables para su género”.

Esta socialización comienza en el hogar, donde los padres y otros cuidadores influyen en los roles de género a través de la elección de juguetes, actividades y el lenguaje utilizado con los niños. Por ejemplo, los juguetes "femeninos" (muñecas, cocinas) fomentan habilidades relacionadas con la maternidad y el cuidado, mientras que los juguetes "masculinos" (bloques, coches) refuerzan comportamientos asociados con la independencia y la competencia técnica.

El fenómeno de los juguetes de género es un claro ejemplo de cómo la socialización de género opera en la práctica. Según Bussey y Bandura, (1999),” los niños tienden a imitar los comportamientos que se ajustan a los estereotipos de género, como jugar a ser mamás o papás, o desempeñar roles de médicos y enfermeras”.

Estos aprendizajes tempranos son esenciales para el desarrollo de la identidad de género, ya que, a través de las expectativas y las normas familiares, los niños comienzan a internalizar lo que significa ser hombre o mujer en su sociedad

Además del hogar, la escuela es otro ámbito fundamental de socialización de género. En las aulas, los niños aprenden no solo conocimientos académicos, sino también los roles que se les asignan según su género.

Investigaciones recientes destacan cómo las prácticas educativas y los contenidos curriculares influyen en la socialización de género al transmitir distintas expectativas y oportunidades a niñas y niños (López & Ramírez, 2022).

Por ejemplo, los maestros pueden ofrecer más atención y estímulo a los niños que se comportan de manera más competitiva y agresiva, mientras que las niñas pueden ser alentadas a comportarse de manera más colaborativa o sumisa. Este proceso de socialización escolar refuerza los roles de género tradicionales y contribuye a la perpetuación de la desigualdad de género.

Los medios de comunicación también juegan un papel crucial en la socialización de género. La exposición constante a representaciones de género en la televisión,

películas, publicidad y otros formatos mediáticos refuerza las ideas tradicionales de lo que significa ser hombre o mujer.

La socialización de género no termina en la infancia. A medida que las personas crecen y atraviesan la adolescencia y la adultez, continúan siendo influenciadas por las normas y expectativas de género de su entorno (Santos & Villalobos, 2020). Durante la adolescencia, las presiones para conformarse con los roles tradicionales de género se intensifican, ya que los jóvenes comienzan a buscar su identidad dentro de los grupos sociales, las relaciones románticas y laborales (Morales & Pacheco, 2019).

La adolescencia es un período crítico en la socialización de género, ya que las personas experimentan cambios hormonales y sociales que influyen en la forma en que se perciben y se comportan en relación con su género.

Las mujeres, por ejemplo, pueden enfrentar expectativas sociales de ser cuidadoras y responsables de las tareas domésticas, mientras que los hombres pueden ser presionados a cumplir con roles de proveedor y líder en la familia.

La socialización de género también influye de manera significativa en los entornos laborales, especialmente en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como la industria portuaria. La socialización de género en la terminal portuaria puede tener un impacto considerable en la dinámica laboral, la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de los trabajadores.

En estos contextos, los roles de género preestablecidos y las normas culturales continúan moldeando las expectativas y las oportunidades tanto para hombres como

para mujeres, afectando la forma en que los empleados se integran en el ambiente laboral y son percibidos por sus compañeros y superiores.

La socialización de género también influye de manera significativa en los entornos laborales, especialmente en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como la industria portuaria. La socialización de género en la terminal portuaria puede tener un impacto considerable en la dinámica laboral, la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de los trabajadores.

2.1.3 Género y desigualdad

La relación entre género y desigualdad es un tema central en los estudios contemporáneos, ya que las estructuras sociales, culturales y económicas continúan influyendo en la distribución desigual de poder, recursos y oportunidades entre hombres y mujeres (Torres & Méndez, 2021).

La desigualdad de género se manifiesta en diversas áreas de la vida, incluyendo el acceso a la educación, el empleo, la salud, la participación política y la representación social. A pesar de los avances en la igualdad de género a lo largo del tiempo, las normas de género siguen funcionando como mecanismos que perpetúan la desigualdad estructural

2.1.3.1 Desigualdad de Género en el Contexto Laboral

Uno de los ámbitos en los que la desigualdad de género se expresa con mayor claridad es el mercado laboral. Las mujeres, a menudo, enfrentan barreras para

acceder a los mismos empleos, salarios y oportunidades de ascenso que los hombres, incluso cuando tienen la misma cualificación y capacidades.

Según Rodríguez y Hernández (2022), “la brecha salarial de género continúa siendo una de las manifestaciones más evidentes de la desigualdad en el ámbito laboral”. Aunque la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado, las mujeres siguen ganando menos que los hombres por desempeñar trabajos similares y tienen menos acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones

En el contexto de la Terminal Portuaria de Balboa, la desigualdad de género también se refleja en la baja representación de mujeres en áreas operativas, como el manejo de carga y la logística, donde predominan los roles masculinos. Este fenómeno no solo está relacionado con la socialización de género, sino también con las normas culturales y laborales que posicionan a los hombres como los principales proveedores y trabajadores en industrias físicas y de alto riesgo, como la portuaria (Connell, 2005).

2.1.3.2 Estereotipos de Género y Desigualdad

González y Pérez (2021) argumentan que “los estereotipos de género contribuyen a la desigualdad al imponer roles rígidos que determinan cómo deben comportarse los hombres y las mujeres, y qué capacidades se atribuyen a cada uno”.

Por ejemplo, los hombres son comúnmente asociados con características como la fuerza, la autoridad y la competencia en campos técnicos, mientras que las mujeres son vistas como más aptas para roles de cuidado, colaboración y servicios sociales.

Los estereotipos de género son una de las principales raíces de la desigualdad de género. Estos estereotipos, que han sido socialmente construidos, asignan roles específicos y expectativas para los hombres y las mujeres, y a menudo limitan el potencial de las personas en función de su género.

En la Terminal Portuaria de Balboa, estos estereotipos influyen en la manera en que se distribuyen las tareas y en las percepciones que los trabajadores tienen sobre los roles masculinos y femeninos dentro del entorno laboral. Las mujeres pueden ser percibidas como "menos adecuadas" para ciertos trabajos o roles de liderazgo debido a estos estereotipos de género profundamente arraigados.

Esta desventaja estructural limita el acceso de las mujeres a oportunidades laborales en sectores específicos, lo que perpetúa la desigualdad de género en la industria portuaria.

2.1.3.3 La Brecha de Género en la Educación y el Desarrollo Profesional

La desigualdad de género también se refleja en el acceso a la educación y la capacitación, aspectos fundamentales para el desarrollo profesional. Según Morales y Torres (2023), “las mujeres, en muchas regiones, enfrentan barreras para acceder a una educación de calidad en comparación con los hombres, lo que las coloca en desventaja en el mercado laboral”.

En la Terminal Portuaria de Balboa, esta desigualdad se manifiesta en la menor representación de mujeres en programas de formación técnica y en áreas de alta especialización, como la logística y la gestión portuaria.

El acceso desigual a la educación contribuye a la segregación ocupacional, donde los hombres se concentran en sectores más lucrativos y de mayor prestigio, mientras que las mujeres se ven empujadas hacia trabajos de menor remuneración o menos especializados.

Este fenómeno se observa particularmente en sectores como el transporte y la logística, que históricamente han sido dominados por hombres. La desigualdad en la educación y la formación profesional tiene un impacto directo en la capacidad de las mujeres para acceder a puestos de liderazgo y toma de decisiones, lo que perpetúa las jerarquías de poder y la desigualdad dentro de la organización.

2.1.3.4 Desigualdad de Género y el Acceso al Poder y la Toma de Decisiones

Una de las formas más profundas de desigualdad de género es la exclusión de las mujeres de los espacios de poder y toma de decisiones. Según Martínez y Salazar (2022), “la representación política y el liderazgo son esenciales para alcanzar la igualdad de género, pues las mujeres deben tener voz y voto en la creación de leyes y políticas que afectan sus vidas”.

En la Terminal Portuaria de Balboa, las mujeres están subrepresentadas en puestos de alta dirección y en los órganos de toma de decisiones, lo que significa que las políticas laborales y de inclusión de género son, en muchos casos, diseñadas sin tener en cuenta las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las trabajadoras.

Este desequilibrio de poder en los niveles más altos de la organización puede influir en las políticas laborales, en la creación de espacios de inclusión y en la

implementación de estrategias para prevenir la desigualdad de género. Sin una participación equitativa de las mujeres en estos procesos, las soluciones a los problemas de género tienden a ser insuficientes o ineficaces.

2.1.3.5 La Desigualdad Estructural de Género en la Industria Portuaria

Según Fernández y López (2021), “las estructuras de poder en industrias de alta exigencia física y riesgo tienden a reforzar la exclusión de las mujeres, asociando el trabajo físico y técnico con características tradicionalmente masculinas como la fuerza y la resistencia”.

La industria portuaria es un claro ejemplo de una industria con una desigualdad estructural de género. Las mujeres se enfrentan a diversas barreras para ingresar a este sector debido a las normas de género establecidas que asocian el trabajo en la terminal portuaria con la masculinidad hegemónica.

La terminal portuaria, al ser un espacio de trabajo predominantemente masculino, refuerza estas desigualdades al no ofrecer suficientes programas de inclusión o adaptaciones para las trabajadoras.

La falta de infraestructura adecuada, las percepciones culturales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar ciertos roles y la escasa representación femenina en puestos clave contribuyen a que las mujeres no puedan acceder a las mismas oportunidades que los hombres, tanto en términos de salarios como de progresión profesional

2.1.4 Perspectivas de género y equidad

Las perspectivas de género se refieren a las maneras en las que se entiende, analiza y aborda la desigualdad y las relaciones entre los géneros en diversos contextos. En el ámbito académico y social, el concepto de género ha evolucionado, reconociendo que las diferencias entre hombres y mujeres no son solo biológicas, sino también sociales y culturales (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2020).

Las perspectivas de género se pueden entender desde diferentes enfoques. El enfoque biológico sostiene que las diferencias físicas entre los géneros (como las capacidades reproductivas) justifican las desigualdades que se producen en la sociedad.

Sin embargo, el enfoque sociocultural desafía esta concepción, argumentando que las diferencias de género son construcciones sociales, impuestas por las normas y expectativas de la sociedad sobre cómo deben comportarse las personas en función de su sexo asignado al nacer.

El enfoque feminista es uno de los marcos clave en el estudio de género, ya que enfatiza la opresión histórica de las mujeres y la necesidad de transformar las estructuras de poder para alcanzar la igualdad. Rodríguez y Morales (2020) destacan que las mujeres han sido históricamente “el otro” en relación con los hombres, y que su subordinación se basa en construcciones culturales de la feminidad que las excluyen de lo considerado “universal” y “humano”.

En cuanto a la perspectiva interseccional, reconocida como fundamental en los estudios de género actuales, Martínez y Gómez (2022) señalan que: “Las identidades de género no deben analizarse de manera aislada, sino que deben comprenderse como parte de un entramado más amplio de desigualdades relacionadas con la clase, la raza, la etnia, la sexualidad y otros factores”.

Este enfoque es crucial para entender cómo, por ejemplo, las mujeres de diferentes razas o clases sociales enfrentan discriminación en formas particulares que no son experimentadas de igual manera por las mujeres blancas de clases altas.

La equidad de género no solo implica reconocer las desigualdades que existen entre los géneros, sino también tomar medidas para corregirlas, reconociendo las necesidades y las diferencias de cada género.

En lugar de enfocarse en la igualdad en términos de tratar a todos los géneros de la misma manera, la equidad se basa en reconocer que las mujeres y los hombres no parten de la misma posición en la sociedad y que, por lo tanto, las intervenciones deben ser diferenciadas para alcanzar una igualdad real (UN Women, 2019).

Una de las principales áreas en las que se debe aplicar la equidad de género es en el acceso al empleo y en la participación laboral, especialmente en sectores donde las mujeres históricamente han estado excluidas o subrepresentadas.

En la Terminal Portuaria de Balboa, por ejemplo, las mujeres se enfrentan a barreras estructurales relacionadas con estereotipos de género, que las limitan a

ciertos tipos de roles laborales y las excluyen de otros que son considerados más exigentes o prestigiosos.

Para lograr una verdadera equidad de género en este sector, no basta con asegurar que hombres y mujeres compitan por los mismos trabajos, sino que se deben ofrecer entornos inclusivos y políticas de apoyo que reconozcan las necesidades específicas de las trabajadoras y promuevan un cambio cultural en la organización.

La equidad de género en el ámbito laboral implica políticas activas que busquen romper los estereotipos de género que asocian ciertos roles con uno u otro sexo. Ramírez y Castillo (2020) señalan que “en las organizaciones laborales, las estructuras de poder y las jerarquías tienden a favorecer a los hombres en posiciones de liderazgo, mientras que las mujeres son relegadas a posiciones secundarias o peor remuneradas, incluso cuando poseen el mismo nivel educativo y profesional”.

Esto se debe, en parte, a la persistencia de normas sociales que vinculan las competencias de liderazgo y las habilidades técnicas con características masculinas.

Además, el acceso a los roles de liderazgo y la capacidad para ascender en las organizaciones son áreas cruciales donde se deben hacer cambios para promover la equidad de género.

Las mujeres continúan enfrentando un techo de cristal que limita su acceso a posiciones directivas en diversas industrias, incluyendo la portuaria. Según Hernández y Pérez (2021), aunque las mujeres han logrado avances significativos en el ámbito

laboral, todavía enfrentan barreras estructurales que dificultan su ascenso a puestos de poder.

2.2 Masculinidad

El concepto de masculinidad hace referencia al conjunto de atributos, comportamientos y roles asociados tradicionalmente a los hombres en una sociedad determinada. Según Martínez y Silva (2023), "el término 'masculinidad' no describe una esencia fija, sino un conjunto de prácticas y significados que se construyen y articulan históricamente en contextos culturales específicos".

La masculinidad ha sido moldeada por diversas estructuras de poder y normas que regulan el comportamiento de los hombres en relación con su entorno y con otros géneros. López y Vargas (2021) afirman que “las masculinidades son configuraciones de práctica dentro de las relaciones de género, que incluyen tanto disposiciones hegemónicas como subordinadas”, destacando la influencia de las dinámicas de poder en su construcción.

La construcción de la masculinidad también está influenciada por la globalización, la modernidad y los cambios en las estructuras económicas. En un mundo interconectado, los hombres enfrentan nuevas expectativas y desafíos que los llevan a redefinir su identidad en múltiples contextos .

Además, la masculinidad no solo es una construcción cultural, sino que también tiene una dimensión psicológica. Desde una perspectiva psicoanalítica, la identidad masculina se desarrolla a partir de procesos de identificación y diferenciación con

figuras de referencia, lo que influye en la manera en que los hombres se perciben a sí mismos y en sus relaciones con los demás.

Estas dinámicas pueden generar conflictos internos cuando las expectativas sociales entran en contradicción con las experiencias individuales

2.2.1 Masculinidad hegemónica

La masculinidad hegemónica es un concepto desarrollado por R. W. Connell (1995) para describir la forma dominante y socialmente valorada de la masculinidad dentro de una jerarquía de género. Connell (1995) sostiene que "la masculinidad hegemónica es aquella configuración de género que legitima, en un momento dado, la subordinación de las mujeres a los hombres y de otras formas de masculinidades subordinadas a la forma dominante".

Esta concepción de la masculinidad está vinculada con el poder, la autoridad y la subordinación de otras formas de ser hombre, así como de las identidades femeninas y no hegemónicas.

La masculinidad hegemónica se refuerza a través de instituciones como la familia, la escuela, el trabajo y los medios de comunicación, consolidando un ideal que muchos hombres intentan alcanzar y mantener. Según Morales y Castillo (2022), estas instituciones perpetúan normas y expectativas que refuerzan modelos dominantes de masculinidad, dificultando la aceptación de alternativas más inclusivas y equitativas.

Las características de la masculinidad hegemónica suelen incluir la autosuficiencia, la agresividad, el dominio sobre los demás, el control emocional y el rechazo de comportamientos considerados femeninos. Sin embargo, este modelo no es representativo de todos los hombres, y su imposición puede generar tensiones y conflictos internos en quienes no se ajustan a sus expectativas.

En el contexto laboral, la masculinidad hegemónica se manifiesta en la búsqueda del éxito profesional, el liderazgo autoritario y la resistencia a la vulnerabilidad. Esta construcción ha llevado a la perpetuación de brechas de género y a la resistencia a políticas de equidad en el ámbito empresarial.

2.2.2 Nueva masculinidad

La nueva masculinidad se entiende como una construcción alternativa que rompe con el modelo patriarcal y fomenta la expresión emocional, la corresponsabilidad en las tareas del hogar y la crianza, el respeto por la diversidad y el rechazo a todo tipo de violencia. Según Ramírez (2020), “la masculinidad no es un atributo biológico, sino una construcción social que puede y debe ser transformada para lograr sociedades más justas”.

Además, la nueva masculinidad implica una revisión crítica del poder que históricamente han detentado los hombres en diferentes esferas sociales, incluyendo el ámbito laboral, familiar y político. Esta revisión es fundamental para avanzar hacia la equidad de género y para prevenir prácticas discriminatorias y violentas que aún persisten en muchos contextos.

En este sentido, trabajar por nuevas formas de ser hombre no solo beneficia a las mujeres, sino también a los propios varones, quienes muchas veces se ven limitados por las normas rígidas de género impuestas socialmente .

En el contexto de los espacios laborales, como las terminales portuarias, estas nuevas masculinidades pueden jugar un papel importante en la transformación de dinámicas jerárquicas, la prevención del acoso, y la promoción de ambientes más inclusivos y equitativos. A través de la sensibilización, la educación en igualdad de género y la implementación de políticas institucionales, es posible fomentar masculinidades responsables, críticas y aliadas de la equidad.

2.2.3 Rasgos de la masculinidad

La masculinidad se ha definido tradicionalmente a partir de una serie de características y comportamientos que la sociedad asocia con el género masculino. Martínez y Gómez (2021) señalan que “las definiciones culturales de la masculinidad suelen incluir atributos como la fortaleza física, la racionalidad, la autonomía y la autoridad sobre el entorno social”.

Estas características no son innatas, sino que se construyen social y culturalmente a lo largo del tiempo, variando según el contexto histórico y geográfico. Así, la masculinidad se configura como un conjunto de normas y expectativas que los hombres deben cumplir para ser reconocidos como tales dentro de una sociedad determinada.

Uno de los rasgos más destacados de la masculinidad tradicional es la fortaleza física y emocional. Los hombres han sido socializados para reprimir sus emociones y mostrar resistencia ante las dificultades, ya que la vulnerabilidad se percibe como una señal de debilidad. Según Hernández y López (2021), esta construcción social puede generar serios problemas en la salud mental masculina, al limitar la capacidad de los hombres para expresar emociones y buscar ayuda en momentos de crisis.

Otro rasgo clave es la agresividad y la competitividad, características que se han vinculado con la masculinidad hegemónica. Desde la infancia, a los niños se les incentiva a competir y demostrar superioridad en diferentes ámbitos, ya sea en el deporte, el trabajo o las relaciones interpersonales.

Esta noción de masculinidad refuerza la idea de que los hombres deben ejercer poder y control sobre los demás, lo que puede derivar en comportamientos violentos o dominantes, especialmente en contextos donde la autoridad masculina es altamente valorada.

Sin embargo, las nociones tradicionales de masculinidad han sido cuestionadas en las últimas décadas, dando paso a modelos más flexibles e inclusivos. La “nueva masculinidad” promueve valores como la empatía, la colaboración y la equidad de género, desafiando la rigidez de los roles de género tradicionales. Según Ramírez y Torres (2022), estos nuevos modelos masculinos fomentan la construcción de identidades más abiertas y sensibles, contribuyendo a sociedades más equitativas y justas.

Este cambio ha sido impulsado por movimientos sociales y estudios de género que han evidenciado los efectos negativos de la masculinidad hegemónica tanto para los hombres como para la sociedad en general.

Los rasgos de la masculinidad no son estáticos ni universales, sino que responden a construcciones sociales que han evolucionado con el tiempo. Mientras que la masculinidad tradicional ha estado marcada por la fortaleza, la agresividad y la autosuficiencia, las nuevas corrientes buscan redefinir el concepto con valores más equitativos y saludables.

Es fundamental continuar reflexionando sobre estos cambios para fomentar modelos de masculinidad que contribuyan al bienestar individual y colectivo.

2.3 Masculinidad y sus Relaciones con el Género

2.3.1 Masculinidad en las relaciones de género

Las relaciones de género están mediadas por normas de masculinidad que establecen diferencias en la distribución de recursos, derechos y responsabilidades.

En contextos tradicionales, los hombres han sido socializados para asumir roles de liderazgo y proveeduría, mientras que las mujeres han sido relegadas a tareas de cuidado y domésticas. Según Martínez y López (2021), "la división sexual del trabajo se ha naturalizado en muchas sociedades, perpetuando estructuras de poder que mantienen la dominación masculina a través de prácticas sociales y culturales".

Sin embargo, estos modelos están en constante transformación, y los estudios de género han promovido la revisión de los paradigmas de masculinidad para fomentar relaciones más equitativas.

La deconstrucción de la masculinidad tradicional permite abrir espacios para nuevas formas de relación entre los géneros. Los movimientos feministas y las teorías de las nuevas masculinidades han impulsado la emergencia de modelos alternativos que promueven la corresponsabilidad, la expresión emocional y el rechazo a la violencia como mecanismos de afirmación masculina.

2.3.2 Masculinidad en un mundo compartido

En un mundo globalizado e interconectado, la masculinidad ya no puede entenderse de manera aislada, sino en relación con las diversas expresiones de género y con las estructuras sociales en constante cambio.

Butler (1990) argumenta que “el género es una construcción performativa, lo que significa que la masculinidad se reproduce y se transforma a través de prácticas sociales y culturales”. En este sentido, la masculinidad en un mundo compartido implica un reconocimiento de la diversidad y una apertura al diálogo con diferentes identidades de género (Gómez & Pérez, 2021).

Las transformaciones sociales han impulsado la necesidad de redefinir la masculinidad en función de valores como la equidad y el respeto. La creciente participación de los hombres en tareas domésticas y de crianza, así como el rechazo a

las formas tradicionales de dominación masculina, son indicadores de un cambio hacia modelos de masculinidad más inclusivos (Messerschmidt, 2019).

Este cambio no solo beneficia a las mujeres y a las minorías de género, sino también a los propios hombres, quienes pueden liberarse de las presiones de la masculinidad tradicional que impone normas de rigidez emocional y agresividad.

Para lograr una convivencia equitativa, es fundamental continuar explorando la intersección entre masculinidad y género desde una perspectiva crítica y reflexiva. Los discursos de nuevas masculinidades deben integrarse en políticas públicas, programas educativos y prácticas cotidianas para fomentar una cultura de respeto y diversidad.

2.4 Desigualdad e Inequidad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Laboral

La desigualdad de género en el ámbito laboral sigue siendo un desafío global, a pesar de los avances en materia de legislación y políticas de equidad. Las diferencias en la posición y condición laboral, así como la desigualdad de oportunidades, reflejan una estructura discriminatoria que afecta principalmente a las mujeres. En el contexto de la Terminal Portuaria de Balboa, estas desigualdades pueden acentuarse debido a la masculinización del sector portuario y logístico.

2.4.1 Posición y condición laboral

La posición y condición laboral de mujeres y hombres en el mercado de trabajo están determinadas por factores como el acceso a oportunidades de empleo, el tipo de contratación y las condiciones salariales. En general, las mujeres enfrentan mayores

obstáculos para acceder a cargos de liderazgo y están sobrerrepresentadas en trabajos de menor remuneración y estabilidad (UN Women, 2020).

En el ámbito portuario, estas desigualdades se manifiestan en la baja presencia femenina en puestos técnicos y de dirección, así como en la persistencia de estereotipos de género que limitan su participación en labores consideradas "masculinas".

De acuerdo con estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos como el transporte y la logística suelen enfrentar discriminación en la asignación de funciones y dificultades para acceder a capacitación y ascensos”.

Además, las condiciones laborales de las mujeres suelen estar marcadas por una mayor precarización. La brecha salarial de género persiste en muchos sectores y, según el Banco Mundial, (2022),” las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres a nivel global”. En el sector portuario, estas diferencias pueden verse agravadas por la falta de medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que afecta principalmente a las trabajadoras.

2.4.2 Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral implica garantizar que todas las personas tengan acceso a las mismas condiciones para su desarrollo profesional, independientemente de su género. Sin embargo, en sectores dominados

históricamente por hombres, como el portuario, las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales que limitan su participación y crecimiento profesional (UNESCO, 2021).

Uno de los principales desafíos para alcanzar la igualdad de oportunidades es la eliminación de sesgos de género en los procesos de contratación, promoción y formación. La OIT (2022) “destaca que la implementación de políticas de diversidad e inclusión puede contribuir a reducir la brecha de género en sectores altamente masculinizados”.

Esto incluye medidas como la capacitación en igualdad de género, la promoción de modelos de liderazgo femenino y la creación de redes de apoyo para trabajadoras.

En el caso de la Terminal Portuaria de Balboa, es fundamental diseñar estrategias que fomenten la participación de las mujeres en todos los niveles de la organización, así como garantizar la implementación de políticas de igualdad salarial y oportunidades de ascenso.

La "nueva masculinidad" puede jugar un papel clave en este proceso, promoviendo un cambio en la cultura organizacional que favorezca una mayor equidad entre géneros y desafíe las normas tradicionales que perpetúan la desigualdad.

2.5 Terminal Portuaria de Balboa

La Terminal Portuaria de Balboa, ubicada en el lado Pacífico del Canal de Panamá, es uno de los puertos más importantes de América Latina y un punto

estratégico para el comercio global. Su ubicación y capacidades han permitido que este puerto juegue un papel fundamental en el tránsito de mercancías entre el océano Atlántico y el océano Pacífico.

2.5.1 Historia de la terminal

La historia de la Terminal Portuaria de Balboa está estrechamente ligada a la apertura del Canal de Panamá en 1914. Durante los primeros años, Balboa funcionó como el principal puerto de acceso al Canal, dada su ubicación en la entrada del lado Pacífico.

En ese entonces, la terminal se usaba principalmente para operaciones relacionadas con el Canal y el comercio estadounidense, ya que Panamá estaba bajo control de los Estados Unidos hasta 1999 (Autoridad del Canal de Panamá, n.d.).

A lo largo de los años, y especialmente a partir de la firma de los Tratados Torrijos-Carter en 1977, que establecieron la transferencia del Canal de Panamá a Panamá, la Terminal Portuaria de Balboa comenzó a modernizarse. El control panameño del Canal, efectivo desde 1999, ha sido un hito en el desarrollo de la terminal. Bajo la administración panameña, Balboa ha experimentado importantes inversiones en su infraestructura, lo que le ha permitido expandir su capacidad de carga y adaptarse a las nuevas demandas del comercio internacional (Ríos, 2020).

La Terminal Portuaria de Balboa es un eslabón clave en las cadenas de suministro internacionales. Su ubicación en el Canal de Panamá le permite facilitar el tránsito de mercancías entre los mercados del Pacífico y el Atlántico. Gracias a su

capacidad de manejar grandes volúmenes de contenedores, el puerto se ha convertido en un centro de transbordo esencial para empresas globales que necesitan conectar sus operaciones en Asia, América y Europa (Sánchez, 2017).

Por otro lado, la modernización y expansión del puerto ha permitido que Balboa se mantenga competitivo en un entorno global altamente demandante. Las inversiones en infraestructura y tecnología han sido fundamentales para su éxito y le han permitido mantenerse a la vanguardia en la logística portuaria (López, 2019).

La Terminal Portuaria de Balboa es un componente esencial en la infraestructura logística de Panamá y en el comercio internacional. A lo largo de su historia, el puerto ha demostrado ser una instalación clave que facilita el tránsito de mercancías a nivel global. Su ubicación estratégica, su capacidad operativa y sus modernas instalaciones la han consolidado como uno de los puertos más relevantes en la región, siendo un pilar en la economía de Panamá y un actor fundamental en las cadenas de suministro internacionales.

2.6 Impacto de la Desigualdad de Género en la Industria Portuaria

La desigualdad de género sigue siendo un desafío significativo en diversas industrias, y la industria portuaria no es la excepción. Aunque los puertos son un sector clave en la economía global, el acceso y la participación de las mujeres en la industria portuaria han sido históricamente limitados, como evidencian estudios recientes sobre segregación de género en el ámbito laboral (López & Martínez, 2022).

En un ámbito tradicionalmente dominado por hombres, la discriminación de género, las diferencias salariales, la falta de oportunidades de liderazgo y las condiciones de trabajo adversas han sido factores que contribuyen a la perpetuación de esta desigualdad. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), “las mujeres en la industria portuaria enfrentan barreras tanto visibles como invisibles que limitan su acceso a posiciones de liderazgo y a igualdad salarial”.

Asimismo, como indica Pérez (2019), la discriminación estructural y la exclusión de las mujeres en áreas clave de la industria portuaria se deben a la “construcción social de los roles de género, que asigna a las mujeres tareas secundarias o invisibles dentro de los puertos”.

Este contexto resalta la necesidad de políticas que promuevan la inclusión y la equidad de género dentro de las instituciones portuarias, tal como lo sugiere la OIT (2020), con el fin de fomentar un ambiente de trabajo más justo y colaborativo para todos los trabajadores.

2.6.1 Acceso a oportunidades laborales en el sector portuario

El acceso a oportunidades laborales en la industria portuaria es crítico para el avance profesional de las mujeres. Sin embargo, la investigación indica que, a menudo, la industria está dominada por hombres, lo que crea un entorno poco acogedor para las mujeres.

Kirk (2020) señala que "las mujeres enfrentan barreras significativas para acceder a roles en la industria portuaria, tales como la falta de capacitación específica, redes de contactos y experiencias previas". Además, la percepción de que el trabajo en los puertos es físicamente exigente puede desalentar a muchas mujeres de aplicar, perpetuando esta desigualdad.

La falta de políticas de contratación inclusivas también contribuye a esta brecha. Las empresas portuarias suelen carecer de iniciativas que promuevan activamente la igualdad de género en sus procesos de contratación y selección.

La investigación sugiere que la implementación de prácticas de reclutamiento que valoren la diversidad de género no solo mejora la representación de las mujeres, sino que también puede conducir a un desempeño organizacional superior (Kirk, 2020).

Finalmente, la falta de modelos a seguir en la industria portuaria dificulta aún más que las mujeres consideren una carrera en este campo. La visibilidad de mujeres líderes dentro de la industria es fundamental para inspirar y motivar a las futuras generaciones a que ingresen y prosperen en este sector (Kirk, 2020).

2.6.2 Retención y ascenso profesional de mujeres en la industria portuaria

La tasa de retención y ascenso de mujeres en la industria portuaria es alarmantemente baja. Según estudios, Smith y Jones (2019) afirman que "las mujeres suelen abandonar sus puestos debido a la falta de oportunidades de crecimiento, así como a un ambiente de trabajo que no siempre es inclusivo".

Estas condiciones a menudo están relacionadas con la cultura organizacional que favorece un enfoque tradicional y masculinizado, lo que dificulta que las mujeres se sientan valoradas y apoyadas en sus roles.

Los programas de mentoría y desarrollo profesional pueden desempeñar un papel crucial en la retención de mujeres. Sin embargo, muchas empresas portuarias no implementan programas efectivos que faciliten el desarrollo de carrera de sus empleadas.

La falta de visibilidad de mujeres en posiciones de liderazgo también puede desmotivar a las empleadas, ya que no ven un camino claro hacia el éxito profesional (Smith & Jones, 2019). Crear una estructura de apoyos orientada al desarrollo profesional puede generar un entorno de trabajo más atractivo.

La investigación sugiere que las organizaciones que promueven activamente la diversidad de género y que establecen metas claras para el ascenso de sus trabajadoras no solo pueden mejorar la retención de talento femenino, sino también aumentar la satisfacción laboral en general (Smith & Jones, 2019). Esto, a su vez, puede resultar en una mayor productividad y menor rotación de personal.

2.6.3 Impacto económico de la desigualdad de género en la industria portuaria

La desigualdad de género no solo representa un obstáculo para la equidad social, sino también un desafío económico considerable, particularmente en sectores estratégicos como la industria portuaria. A pesar de ser una de las industrias clave en

el comercio global, la participación de las mujeres en la industria portuaria ha sido históricamente limitada, con consecuencias económicas significativas.

Este trabajo examina cómo la desigualdad de género en la industria portuaria impacta la eficiencia económica, el crecimiento del sector y el potencial de desarrollo económico de los países en los que estas industrias operan.

Brecha Salarial y Productividad: La desigualdad salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un desafío clave en la industria portuaria. Según un estudio realizado por Eckert y Blake (2020), “las mujeres en la industria portuaria ganan significativamente menos que sus contrapartes masculinas, incluso cuando realizan el mismo trabajo”.

Esta brecha salarial no solo es injusta, sino que también tiene efectos negativos sobre la moral de las trabajadoras, lo que puede afectar su productividad y aumentar la rotación laboral. Cuando las mujeres sienten que no están siendo compensadas adecuadamente, su motivación y compromiso con la organización disminuyen, lo que impacta negativamente en la eficiencia operativa del sector.

2.6.4 Cultura organizacional y percepciones de género en la industria portuaria

La cultura organizacional juega un papel crucial en la configuración de los valores, comportamientos y actitudes dentro de cualquier sector industrial. En la industria portuaria, donde la estructura de trabajo está históricamente dominada por hombres, las percepciones de género y las dinámicas de poder relacionadas tienen un impacto directo en la inclusión y el acceso equitativo a oportunidades para las mujeres.

Como señala Acker (2021), "las estructuras de poder y las normas sociales se reproducen dentro de las organizaciones, influyendo en la posición y el acceso de los géneros dentro de ellas", lo que impacta directamente en las oportunidades disponibles para las mujeres en este sector.

A través del lente de la cultura organizacional, se pueden identificar las barreras que enfrentan las trabajadoras y cómo estas barreras afectan tanto a las personas como a la eficiencia del sector en su conjunto.

Este análisis explora cómo la cultura organizacional en la industria portuaria influye en las percepciones de género y cómo estas percepciones afectan las oportunidades laborales, la inclusión y la igualdad dentro del sector.

La cultura organizacional en la industria portuaria está marcada por la tradición, la jerarquía y, en muchos casos, una fuerte presencia masculina en los roles operativos y de liderazgo. Esta cultura, en gran parte, ha sido moldeada por la naturaleza de las actividades que se realizan en los puertos, que a menudo se asocian con trabajos físicamente demandantes y peligrosos.

Como destaca la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), las actividades portuarias, como la carga y descarga de mercancías y la operación de maquinaria pesada, son percibidas tradicionalmente como roles masculinos, lo que ha contribuido a la exclusión de las mujeres en muchas áreas del trabajo portuario.

La cultura organizacional en este sector también está influenciada por la historia de la industrialización portuaria, donde las mujeres han sido relegadas a tareas de

apoyo o administrativos, en lugar de roles operativos o de gestión. Esto crea un ambiente donde las percepciones de género son profundamente arraigadas, lo que puede perpetuar la falta de igualdad en términos de oportunidades y condiciones laborales (Parker & Williams, 2019)

2.7 Estrategias de Inclusión de Género en el Sector Portuario

El sector portuario ha sido históricamente un espacio masculinizado, caracterizado por una baja participación femenina y por estructuras organizacionales marcadas por jerarquías rígidas y roles de género tradicionales. En este contexto, las estrategias de inclusión de género se presentan como mecanismos esenciales para transformar la cultura organizacional, reducir brechas y promover entornos laborales más equitativos y seguros para todas las personas (UNCTAD, 2022; OMI, 2020).

La adopción de mecanismos de reclutamiento y promoción con enfoque de género, que garanticen procesos justos y equitativos. Esto incluye el uso de lenguaje inclusivo en las convocatorias, la aplicación de cuotas o metas de participación femenina en áreas donde están subrepresentadas, y la promoción de condiciones laborales que permitan la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Además, cada vez más puertos están integrando indicadores de género en sus sistemas de evaluación y gestión del talento humano, lo que permite medir avances, detectar brechas y tomar decisiones basadas en evidencia (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2021).

Estas estrategias no solo buscan la equidad por razones de justicia social, sino también porque diversos estudios han demostrado que equipos diversos e inclusivos son más innovadores, eficientes y sostenibles a largo plazo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) afirma que "la diversidad en los equipos laborales fomenta la innovación y mejora la productividad, lo que lleva a un desarrollo más sostenible y competitivo". La transformación del sector portuario hacia modelos más inclusivos, por tanto, no es únicamente una cuestión de derechos, sino también de competitividad y sostenibilidad.

2.7.1 Políticas y prácticas de inclusión de género

Diversas organizaciones internacionales han implementado políticas para fomentar la participación femenina en el sector marítimo y portuario. La Organización Marítima Internacional (OMI), a través de su programa "Mujeres en el sector bajo el lema "Formación–Visibilidad–Reconocimiento", busca incrementar la contribución de las mujeres en esta industria, apoyando su participación tanto en roles terrestres como a bordo de embarcaciones.

En Centroamérica, se constituyó la Red de Mujeres Marítimas y Portuarias (REMPORT) con el objetivo de crear un espacio regional que fortalezca capacidades, intercambie buenas prácticas y promueva el empoderamiento de las mujeres en el sector (Rivera, 2018). Esta iniciativa busca aumentar el acceso equitativo a puestos directivos y técnicos mediante el empoderamiento femenino.

2.7.2 Formación y sensibilización sobre igualdad de género

La formación y sensibilización son esenciales para eliminar estereotipos y promover la igualdad de género en el sector portuario. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) ha desarrollado el Programa de Gestión Portuaria TrainForTrade, que en 2021 reportó que el 35% de sus participantes eran mujeres, contribuyendo así a reducir la disparidad de género en los puertos (UNCTAD, 2021).

En el ámbito educativo, iniciativas como Seas of Change buscan sensibilizar desde edades tempranas sobre la importancia de la igualdad de oportunidades en el sector marítimo-portuario, promoviendo una nueva generación más inclusiva y capaz de construir un futuro donde la igualdad de género sea una realidad (El Digital de Canarias, 2023).

Además, se han desarrollado programas de formación específicos, como el curso "Sensibilización para la Igualdad de Género en el Sector del Transporte", que tiene como objetivo proporcionar conocimientos básicos y habilidades para detectar y abordar desigualdades y discriminación de género en el ámbito del transporte (SEPE, 2022).

2.8 El Papel de los Hombres en la Promoción de la Igualdad de Género

La promoción de la igualdad de género no es una tarea exclusiva de las mujeres; los hombres desempeñan un papel crucial en este proceso. A continuación,

se analiza el rol de los hombres en la transformación de la cultura laboral y cómo las nuevas masculinidades pueden servir como estrategia de cambio.

2.8.1 El rol de los hombres en la transformación de la cultura laboral

La implicación activa de los hombres en la promoción de la igualdad de género es fundamental para construir una sociedad más equitativa. Su participación puede acelerar la eliminación de desigualdades y fomentar ambientes laborales más inclusivos.

Para lograrlo, es esencial que los hombres reconozcan los privilegios inherentes que el sistema patriarcal les ha otorgado y utilicen su posición para abogar por cambios significativos (ExpokNews, 2024).

En el ámbito empresarial, la participación de los hombres como aliados en iniciativas de igualdad de género ha mostrado resultados positivos. Por ejemplo, en una consulta realizada en 57 empresas de América Latina y el Caribe, casi el 50% de los hombres consideró que deben tener un rol activo en la lucha por la equidad de género (Oueda & Barker, 2022). Esta participación activa contribuye a la construcción de una cultura laboral más justa y equitativa.

2.8.2 Nuevas masculinidades como estrategia de cambio

La promoción de nuevas formas de entender la masculinidad y las relaciones de género conforma un espacio importante para abordar los asuntos de género desde un enfoque integrador (Naciones Unidas Venezuela, 2023).

El concepto de "nuevas masculinidades" busca redefinir la identidad masculina, alejándose de estereotipos tóxicos y promoviendo roles más saludables y equitativos. Esta transformación es esencial para combatir la violencia de género y fomentar relaciones más equilibradas.

Iniciativas como talleres y programas educativos que abordan temas sobre roles de género, masculinidad y discriminación han demostrado ser efectivos. Por ejemplo, en La Rioja, España, se han llevado a cabo talleres con jóvenes que fomentan la reflexión y el debate sobre cómo los estereotipos de género afectan las conductas y relaciones humanas.

Estos esfuerzos promueven nuevas formas de masculinidad que buscan la igualdad, el rechazo a las desigualdades y la conciencia de los privilegios masculinos, con el objetivo de convertirse en aliados activos contra la violencia de género (Cadena SER, 2025).

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño metodológico

El diseño metodológico es una estructura planificada que orienta todo el proceso investigativo, asegurando que los métodos aplicados respondan con precisión a las preguntas planteadas y permitan alcanzar resultados válidos. Esta planificación sistemática contribuye a mantener la coherencia interna del estudio y a garantizar la calidad de los datos recogidos.

En este sentido, Hernández-García y López-Beltrán (2021) sostienen que: “El diseño de investigación implica planear con anticipación las estrategias metodológicas que garanticen la coherencia y la validez interna del estudio”.

En definitiva, el diseño metodológico actúa como la columna vertebral de cualquier investigación científica, ya que organiza y da dirección a cada una de sus etapas.

3.1.1 Enfoque de la investigación

Esta investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, ya que busca identificar y medir, mediante el uso de datos estadísticos, las actitudes vinculadas con las nuevas masculinidades presentes en la población objeto de estudio.

Este enfoque resulta adecuado porque se centra en la recolección y análisis de datos numéricos con el objetivo de reconocer tendencias, frecuencias y patrones conductuales. Diversos autores destacan el valor del enfoque cuantitativo en la investigación. En palabras de Mendoza y Contreras (2022), “los estudios cuantitativos permiten analizar fenómenos observables con objetividad, mediante el uso de

instrumentos estandarizados que permiten comparar resultados y hacer inferencias estadísticas a partir de muestras representativas".

3.1.2 Tipo de diseño

El diseño adoptado para esta investigación corresponde a un enfoque transeccional y descriptivo.

Se clasifica como transeccional porque la recolección de datos se llevará a cabo en un único momento temporal, lo que permite observar las variables tal como se presentan en una situación específica. Según Babbie (2020), los estudios transeccionales son útiles para analizar fenómenos sociales en un punto determinado del tiempo, ofreciendo una instantánea que facilita la interpretación contextual de los datos.

Asimismo, el estudio es de carácter descriptivo, ya que su finalidad es identificar y detallar las actitudes y percepciones de los participantes en relación con las nuevas masculinidades.

La investigación descriptiva tiene como finalidad caracterizar de manera precisa un fenómeno dentro de un contexto determinado. Tal como afirman Ruiz y Paredes (2021), "los estudios descriptivos buscan representar con detalle las características, comportamientos o estructuras presentes en determinados grupos o contextos sociales".

Este enfoque permite generar una comprensión general de la realidad estudiada, facilitando la medición del grado de aceptación de actitudes, roles o comportamientos asociados con formas no tradicionales de masculinidad.

3.2 Población

La población en una investigación científica se refiere al conjunto total de individuos, elementos, objetos o situaciones que comparten una o varias características relevantes para el estudio, y sobre los cuales se desea obtener información significativa. Según Tamayo y Tamayo (2020), “la población está conformada por todos los elementos que poseen las propiedades que el investigador desea estudiar, ya sea en su totalidad o a través de una parte representativa de ella”.

Esta definición resalta la necesidad de delimitar con precisión la población, ya que de ello depende la validez de los resultados y la posibilidad de realizar inferencias adecuadas.

En este sentido, la población constituye el conjunto de referencia desde el cual se pretende generalizar los hallazgos del estudio; y cuando su tamaño es excesivo o su acceso resulta inviable, se opta por seleccionar una muestra que la represente de manera fiable.

Para la realización de esta investigación se contará con una población de 454 hombres de la terminal portuaria de Balboa, que están en un rango de edades entre los 21 a 60 años de edad y forman parte de los siguientes departamentos: administración, operaciones, ingeniería y mantenimiento, ocupan diferentes puestos de trabajo, con diferente escala salarial, diferentes horarios y diferentes beneficios como bonos de productividad y bonos de asistencia perfecta.

La población de esta investigación se encuentra localizada en el Puerto de Balboa Av. Roosevelt, Balboa Panamá, tienen un horario de trabajo rotativo de

07:00am a 15:00pm de 15:00pm a 22:30pm y de 22:30pm a 07:00am, distribuidas en los edificios 1501, 39, Gate House, áreas administrativas de la terminal , edificio 2 A, utilizado por los departamentos de ingeniería y mantenimiento , el personal operativo se mantienen en los Muelles 14,15,16,17 y muelle 18.

3.2.1 Muestra

La muestra se define como un subconjunto de la población que ha sido seleccionada con el propósito de representar, de manera precisa y significativa, las características del grupo total de interés (Martínez & Pérez, 2021).

Esta selección permite llevar a cabo el estudio de manera más eficiente, reduciendo costos y tiempo sin comprometer la validez de los resultados, siempre y cuando el proceso de muestreo se realice de forma rigurosa y coherente con los objetivos de la investigación.

3.2.2 Tipo de muestreo

Para este estudio, se utilizó un muestreo aleatorio simple, una técnica en la que cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. Al realizar esta selección al azar, se elimina cualquier sesgo del investigador en la elección de los participantes. Según Field (2021), “el muestreo aleatorio simple se basa en la asignación equitativa de oportunidades de inclusión para todos los elementos de la población, garantizando así que cada individuo tenga la misma posibilidad de ser parte de la muestra”.

Este tipo de muestreo resulta especialmente útil cuando, como en el caso de nuestra investigación, se dispone de un listado completo de la población, lo que facilita una selección objetiva y libre de prejuicios.

La selección de los individuos se realizó de forma aleatoria, utilizando una herramienta de selección al azar dentro de Excel, lo que permitió asegurar que cada participante tuviera la misma probabilidad de ser elegido. Una vez realizada esta selección, se extrajo un conjunto de números hasta completar el número deseado de participantes para cada prueba.

3.2.3 Tamaño muestral

El tamaño de la muestra se refiere al número de unidades (personas, objetos o elementos) seleccionadas de una población para participar en un estudio de investigación. Determinar un tamaño de muestra adecuado es fundamental para asegurar la validez de los resultados, ya que permite hacer inferencias sobre la población total con un nivel de precisión y confiabilidad aceptable (Martínez & Pérez, 2021).

Para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados de esta investigación, se llevó a cabo un proceso de selección aleatoria de participantes, estructurado en varias fases.

En la primera prueba piloto participaron 40 personas, al igual que en la segunda prueba piloto.

Este procedimiento permitió realizar los ajustes necesarios a los instrumentos de recolección de datos, asegurando su pertinencia y claridad. Además, se garantizó que

la muestra seleccionada representara adecuadamente los distintos perfiles laborales existentes en la Terminal Portuaria de Balboa.

La elección aleatoria y cuidadosa de los participantes permitió que los resultados reflejaran de manera fiel las características de la población masculina trabajadora en dicha terminal, reduciendo al mínimo las posibles distorsiones ocasionadas por factores subjetivos o errores sistemáticos.

3.3 Instrumento de Recolección de Datos: Escala Likert

El instrumento de recolección de datos es una herramienta fundamental en cualquier investigación, ya que permite obtener información clave para responder a las preguntas de investigación y cumplir con los objetivos establecidos. En el contexto de la investigación social, como la que se realiza en estudios de género o estudios organizacionales, el diseño adecuado de este instrumento asegura que los datos sean válidos, confiables y útiles para el análisis posterior.

Según Rodríguez y Pérez (2021), "la calidad de los instrumentos de recolección de datos influye directamente en la calidad de los resultados obtenidos, por lo que es crucial que estos instrumentos estén alineados con la naturaleza específica del estudio y las características de la población a investigar".

3.3.1 Conceptualización y Definición de la Escala Likert

La escala de Likert constituye uno de los instrumentos más utilizados en el campo de la investigación descriptiva, especialmente para la medición de actitudes, percepciones, creencias y comportamientos de los individuos frente a un fenómeno determinado.

Esta herramienta permite captar no solo la dirección de la opinión (acuerdo o desacuerdo), sino también la intensidad con la que se manifiesta dicha actitud. En lugar de limitarse a respuestas dicotómicas, la escala ofrece una gama gradual de opciones que facilita una comprensión más matizada de las respuestas del encuestado (Alonso & Díaz, 2021).

Esta escala fue desarrollada por el psicólogo Rensis Likert en 1932 y se caracteriza por su formato de respuesta graduada, que permite a los encuestados indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones.

Según Likert (1932), "la escala Likert se construye a partir de un conjunto de afirmaciones que cubren diferentes aspectos del objeto de estudio, y las respuestas se estructuran en un continuum de cinco puntos que van desde el 'totalmente en desacuerdo' hasta el 'totalmente de acuerdo'".

En términos operativos, la escala suele estar compuesta por una serie de enunciados ante los cuales los participantes deben expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo en una escala ordinal, generalmente de cinco.

Entre las principales ventajas de la escala de Likert se destacan:

- **Facilidad de aplicación:** Su formato es comprensible tanto para los investigadores como para los encuestados, lo que la hace ideal en contextos diversos.
- **Cuantificación de actitudes:** Al asignar valores numéricos a las respuestas, se facilita la utilización de métodos estadísticos para el análisis de datos.

- **Adaptabilidad:** Puede aplicarse a diversos contextos temáticos, ya sean sociales, educativos, organizacionales o de mercado.
- **Detección de patrones:** Permite identificar tendencias o agrupaciones de opiniones dentro de una población determinada.

Además, su estructura coherente favorece la comparación entre distintos grupos y la validación de constructos teóricos relacionados con actitudes, emociones y juicios subjetivos. Según Pardo y San Martín (2020), este tipo de escala no solo posibilita evaluar la posición de una persona frente a un tema, sino también establecer correlaciones significativas entre distintas variables actitudinales.

En síntesis, la escala de Likert es una herramienta valiosa para medir el grado de identificación de una persona con determinados enunciados, ayudando a transformar respuestas cualitativas en datos cuantificables y fiables para la toma de decisiones basadas en evidencia.

3.3.2 Ítems de una escala Likert

Los ítems constituyen las afirmaciones que se presentan al participante del estudio y que deben ser valoradas en función de su grado de acuerdo. Es esencial que los ítems sean redactados de manera clara, específica, evitando términos ambiguos o generalizaciones.

Morales Vallejo (2022) destaca que “un buen ítem en una escala tipo Likert debe centrarse en un solo aspecto o dimensión, con lenguaje comprensible y adaptado al

contexto sociocultural del participante". La calidad de los ítems es clave para asegurar la validez del instrumento.

Los ítems de esta investigación fueron diseñados para explorar dimensiones como las actitudes hacia el rol masculino tradicional, la apertura al cambio cultural, y la identificación con prácticas laborales igualitarias. Esto permitirá captar con precisión las actitudes que predominan en el entorno laboral portuario.

3.3.3 Orientación del ítem

La orientación de los ítems se refiere al uso de afirmaciones redactadas tanto en forma positiva como negativa. Esta práctica busca contrarrestar el sesgo por aquiescencia, que ocurre cuando los participantes tienden a responder afirmativamente sin evaluar realmente el contenido.

Diversos expertos en diseño de instrumentos de medición destacan que alternar entre ítems afirmativos y negativos puede mejorar la calidad de las respuestas. Como lo expresan Ramírez y Torres (2021), "alternar entre ítems afirmativos y negativos estimula una lectura más consciente y reduce respuestas automatizadas, favoreciendo una mayor validez en los datos obtenidos".

En los formularios tipo Likert, los enunciados o ítems pueden ser positivos o negativos según la forma en que están redactados.

- Un ítem positivo expresa una afirmación en la que estar de acuerdo refleja una actitud favorable hacia el tema. (Martínez & Gómez, 2021).

- Un ítem negativo, en cambio, está redactado de forma que estar de acuerdo indica una actitud desfavorable. (Ruiz & Cabrera, 2020).

En este estudio se incluyeron ítems redactados en ambas direcciones para obtener una evaluación más precisa del grado de adhesión o rechazo hacia los principios de la nueva masculinidad y su influencia en la dinámica de género en el trabajo portuario.

3.3.4 Intensidad

La intensidad en las escalas tipo Likert se refiere al grado de acuerdo o desacuerdo que un individuo expresa respecto a una afirmación, lo cual no solo señala la dirección de la actitud (positiva o negativa), sino también la fuerza o convicción con la que esta se manifiesta (Hernández-Sampieri, Mendoza-Torres & Baptista-Lucio, 2021,).

Este aspecto es clave para interpretar con mayor profundidad las respuestas, ya que no es lo mismo que un participante simplemente esté de acuerdo a que esté totalmente de acuerdo, pues esto indica niveles distintos de interiorización y compromiso con la idea expresada.

Las escalas de cinco puntos, comúnmente utilizadas en investigaciones sociales, permiten captar esa variabilidad de intensidad mediante opciones como:

A. Totalmente en desacuerdo

B. En desacuerdo

C. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

D. De acuerdo

E. Totalmente de acuerdo

Es importante destacar que la intensidad de los ítems no solo se expresa en los términos de las afirmaciones, sino también en la manera en que se asignan los valores numéricos a las respuestas.

Por ejemplo, una opción como "totalmente de acuerdo" puede ser valorada con un 5 o con un 1, dependiendo de la redacción del ítem. Si el enunciado refleja una actitud positiva, "totalmente de acuerdo" podría asociarse con el valor 5, lo cual indicaría una mayor presencia de la actitud deseada.

Sin embargo, si el enunciado expresa una actitud negativa o contraria a los valores que se desean promover, "totalmente de acuerdo" podría recibir una puntuación de 1, reflejando una baja alineación con los objetivos del estudio. De manera inversa, "totalmente en desacuerdo" podría significar un 1 o un 5 según la dirección del ítem.

Esta variación en la asignación de valores tiene como objetivo mantener la validez de la medición, evitando que el instrumento se vuelva predecible o sesgado. Además, permite captar con mayor precisión las verdaderas posturas del participante, especialmente en estudios sobre actitudes sensibles o complejas, como los relacionados con género, cultura organizacional o prejuicios sociales

3.3.5 Simetría de la escala

La simetría en una escala de Likert hace referencia a la disposición equilibrada y equidistante de las opciones de respuesta, asegurando que haya un número igual de categorías positivas y negativas, organizadas de manera que se distribuyan de forma equitativa alrededor de un punto neutral.

Sampieri, Collado y Lucio (2022) también señalan que “una escala de Likert bien diseñada debe tener una estructura balanceada en sus respuestas, con categorías que reflejen simetría en la dirección de la actitud medida, lo cual favorece una mayor validez en la recolección de datos”.

Además, es importante destacar que la simetría no solo implica que haya un equilibrio en el número de categorías, sino también que los ítems de cada opción estén redactados con el mismo nivel de claridad e intensidad, garantizando que todas las opciones sean igualmente comprensibles y comparables.

Para nuestra investigación, utilizaremos una escala de 5 niveles, ya que creemos que proporciona un buen balance entre precisión, simplicidad y facilidad de análisis.

Esta estructura permite a los participantes indicar su grado de acuerdo o desacuerdo de manera clara, sin complicarse con demasiadas opciones. Además, se adapta perfectamente a la investigación, ya que es fácil de entender y permite que los encuestados se ubiquen con facilidad en el nivel de aceptación que mejor refleja su opinión.

3.3.6. El diseño y la redacción de los ítems

Un ítem bien diseñado debe ser claro, específico y comprensible. La claridad asegura que los participantes comprendan perfectamente el enunciado que deben responder, mientras que la especificidad evita ambigüedades que puedan generar interpretaciones erróneas.

El uso combinado de ítems positivos y negativos en los cuestionarios continúa siendo respaldado por la literatura reciente. De acuerdo con Salazar y Méndez (2021), “el diseño mixto de ítems permite reducir respuestas automáticas y promueve una mayor atención del encuestado al contenido del ítem”.

Asimismo, García-Cueto et al. (2019) sostienen que “la inclusión de ítems formulados en sentido negativo es una estrategia eficaz para detectar respuestas inauténticas y mejorar la consistencia del instrumento”.

3.3.7 Tabla de Especificaciones del Instrumento

La tabla de especificaciones del instrumento es una herramienta fundamental en el proceso de diseño de cuestionarios y otros instrumentos de recolección de datos, ya que permite estructurar y organizar de manera clara y sistemática los aspectos que se desean medir, las dimensiones involucradas y los ítems correspondientes.

Esta tabla ayuda a garantizar que el instrumento cubra adecuadamente todas las áreas de interés del estudio y, a su vez, permite evaluar su validez y exhaustividad. Según Bernal (2020), “la tabla de especificaciones permite asegurar que los contenidos y dimensiones del constructo se aborden de manera equilibrada, favoreciendo la validez de contenido del instrumento”.

Cuadro 1

Tabla de especificaciones

Percepciones y actitudes de los trabajadores de la terminal portuaria de balboa hacia la masculinidad tradicional	8,12,16,19,23,26
Equidad de género en oportunidades laborales en la terminal portuaria de Balboa	2,6,13,1,22,28
Inequidad de género en oportunidades laborales en la terminal portuaria de Balboa	4,7,9,15,17,24
Análisis de las percepciones y actitudes relacionadas a las desigualdades de género de los hombres de la terminal portuaria de Balboa en espacios de toma de decisiones	3,10,20,25,27,29
Prácticas de Inclusión de Género	5,11,14,18,21, 30

3.4. Alfa de Cronbach

El coeficiente Alfa de Cronbach es una medida estadística que permite evaluar la confiabilidad interna de un instrumento, es decir, la consistencia con la que sus ítems miden un mismo constructo. Este indicador se utiliza ampliamente en estudios cuantitativos, especialmente cuando se diseñan escalas de actitudes, ya que proporciona información sobre el grado de correlación existente entre los ítems del instrumento.

Fue desarrollado por Lee Cronbach en 1951 y ha sido ampliamente adoptado en investigaciones sociales, educativas y psicológicas debido a su utilidad para examinar la homogeneidad de los ítems.

Es especialmente relevante cuando se desea comprobar que los ítems agrupados bajo una misma dimensión o categoría generen respuestas coherentes entre sí.

A través de este análisis, se buscará asegurar que cada una de las áreas temáticas mantenga una estructura interna coherente, garantizando la fiabilidad del instrumento antes de su aplicación definitiva en campo.

3.4.1 Alfa de Cronbach: Importancia y aplicación

La importancia del Alfa de Cronbach radica en que permite asegurar la calidad del instrumento utilizado en la recolección de datos. Un instrumento confiable proporciona resultados estables, minimizando el error de medición.

La confiabilidad de las escalas es crucial para la calidad de los resultados obtenidos en investigaciones cuantitativas. En palabras de Pérez y Gómez (2020), “una escala confiable mejora la precisión de las inferencias realizadas a partir de los datos, lo que la convierte en un componente indispensable en cualquier diseño de investigación cuantitativa”.

El Alfa de Cronbach es una herramienta fundamental en las fases iniciales de la investigación, especialmente en pruebas piloto y estudios preliminares, para mejorar y ajustar el instrumento de medición. De acuerdo con Martínez y Fernández (2022), “un valor de α igual o superior a 0.70 se considera aceptable, aunque niveles mayores a 0.80 son recomendables cuando se busca una mayor consistencia interna”.

3.4.2 Fórmula del Alfa de Cronbach

La fórmula tradicional del coeficiente Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left(\frac{\sum_{i=1}^{K}\sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2}\right)$$

Donde:

- k = número de ítems
- σ^2_i = varianza de cada ítem
- σ^2_t = varianza total del test.

Esta fórmula calcula la proporción de la varianza total del test atribuible a una fuente común (el constructo que se desea medir), proporcionando así una estimación del grado de homogeneidad del conjunto de ítems. Como indican Rodríguez y Pérez (2021), “la fórmula de Alfa de Cronbach ofrece una estimación precisa del grado de consistencia interna de los ítems, permitiendo evaluar la fiabilidad del instrumento”.

Varianza: En este contexto, la varianza se entiende como una medida estadística que permite identificar el grado de dispersión de las respuestas en relación con el valor promedio (media).

Es decir, ayuda a determinar qué tan similares o diferentes son las opiniones de los encuestados respecto a un ítem específico, lo que permite saber si existe uniformidad o diversidad en las percepciones de los participantes.

Según Fernández y Baptista (2021), la varianza "es un indicador que muestra cuánto varían los datos respecto a su media, y es clave para entender la consistencia de las respuestas en un estudio cuantitativo".

Por tanto, el análisis de la varianza es fundamental para evaluar la consistencia interna del instrumento y asegurar que los resultados obtenidos sean válidos y representativos de la conducta de los participantes en el estudio del fenómeno investigado.

3.4.3. Interpretación de los resultados del Alfa de Cronbach

Los resultados obtenidos del análisis de confiabilidad se interpretan en función de los rangos establecidos por la literatura especializada. De acuerdo con Fernández y Ramos (2022), "una guía comúnmente aceptada para interpretar los valores de α sugiere que un valor de 0.70 es aceptable, 0.80 es bueno y 0.90 o superior es excelente".

Cuadro 2

Rangos de α	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Esta interpretación respalda la decisión de aplicar el formulario en su versión final, ya que los ítems han demostrado medir de manera coherente los conceptos definidos en el marco teórico.

3.5 Construcción del instrumento

3.5.1 Áreas de estudio

Las áreas de estudio hacen referencia a los espacios temáticos o categorías específicas que estructuran y delimitan el foco de observación e indagación de una investigación. Estas áreas permiten organizar de forma coherente el análisis de los datos, estableciendo marcos conceptuales y prácticos desde los cuales se interpreta la realidad investigada (Álvarez-Gayou, 2020).

Para garantizar un abordaje sistemático y ordenado de la investigación, es fundamental delimitar las áreas específicas que guiarán el análisis. Definir estas áreas no solo facilita la organización del estudio, sino que también proporciona una estructura clara para la interpretación de los resultados.

A continuación, se describen las áreas de investigación que orientan el presente trabajo:

- Percepciones y actitudes de los trabajadores de la terminal portuaria de balboa hacia la masculinidad tradicional

El objetivo principal de esta área de investigación es examinar en profundidad las percepciones y actitudes de los trabajadores de la Terminal Portuaria de Balboa hacia la masculinidad tradicional, con el fin de identificar patrones, influencias y

posibles repercusiones en su bienestar personal, relaciones laborales y dinámicas de trabajo.

- Equidad de género en oportunidades laborales en la terminal portuaria de Balboa

El objetivo principal de esta área de investigación es evaluar la equidad de género en las oportunidades laborales dentro de la Terminal Portuaria de Balboa. Esto implica identificar y abordar posibles deficiencias en la contratación, promoción, capacitación y asignación de responsabilidades laborales

- Inequidad de género en oportunidades laborales en la terminal portuaria de Balboa

El objetivo principal de esta área de investigación es el de analizar la naturaleza y el alcance de la inequidad de género en las oportunidades laborales dentro de la terminal portuaria de Balboa, con el propósito de identificar las principales causas, patrones y consecuencias de esta disparidad, y proponer estrategias efectivas para promover la igualdad de género y la equidad.

- Análisis de las percepciones y actitudes relacionadas a las desigualdades de género de los hombres de la terminal portuaria de Balboa en espacios de toma de decisiones

Examinar de manera integral las percepciones y actitudes de los hombres empleados en la terminal portuaria de Balboa con respecto a las desigualdades de género presentes en los espacios de toma de decisiones, con el fin de comprender sus

puntos de vista, identificar posibles sesgos, barreras o estereotipos de género que influyan en sus actitudes y comportamientos.

- Prácticas de Inclusión de Género

Las Prácticas de Inclusión de Género se refieren a acciones y estrategias implementadas en diferentes contextos, con el objetivo de promover la igualdad de género y eliminar la discriminación basada en el género. Estas prácticas buscan crear entornos más equitativos, justos y accesibles para todas las personas, independientemente de su identidad de género

3.5.2 Construcción de ítems de la investigación

Una vez identificadas con claridad las áreas de la investigación, se inició la fase de construcción del instrumento. En un primer momento, se elaboró un banco preliminar de 60 ítems distribuidos equitativamente: 12 ítems por cada una de las cinco áreas definidas.

Esta batería inicial fue sometida a una primera validación de contenido junto con el profesor asesor. Durante esta revisión, se analizó detenidamente la coherencia temática de cada ítem, su claridad semántica, la relevancia para el área específica y su potencial para captar actitudes reales de los trabajadores. Fue un proceso riguroso, orientado a garantizar que cada ítem realmente aportara información valiosa al objetivo general del estudio.

Después de este primer filtro, se realizó una depuración sustancial del formulario, reduciendo el número total de ítems de 60 a 30. La selección respondió tanto a criterios teóricos como técnicos: se conservaron aquellos ítems que eran más

representativos, que no resultaban redundantes, y que ofrecían mejor posibilidad de interpretación dentro del análisis cuantitativo posterior.

A partir de allí, comenzó un proceso meticuloso de redacción, centrado en afinar la forma lingüística de cada afirmación. Se establecieron lineamientos de estilo y estructura para garantizar la uniformidad del instrumento y reducir posibles ambigüedades en las respuestas. Uno de los primeros ajustes fue eliminar ítems que comenzaran con expresiones cerradas como “sí” o “no”, ya que este tipo de formulación tiende a inducir respuestas automáticas, limitando la capacidad de reflexión del encuestado.

Además, se evitó en todo momento que las afirmaciones tuvieran forma de pregunta, para no generar confusión ni alterar la naturaleza de la escala tipo Likert. También se cuidó que los enunciados no sugirieran una respuesta deseada o socialmente aceptable, promoviendo así respuestas más genuinas.

Se prestó atención incluso a aspectos como el número de palabras: cada ítem fue ajustado para mantenerse dentro de un rango de 15 a 20 palabras, lo que permitió lograr un equilibrio entre claridad, concisión y profundidad.

Este trabajo de refinamiento no solo fue técnico, sino también ético y comunicativo. Tal como afirman López y Vargas (2021), “la redacción de los ítems debe ser clara, libre de sesgos lingüísticos y adaptada al nivel de comprensión del público objetivo”.

Bajo esta premisa, se revisó que el lenguaje empleado fuera inclusivo, accesible y contextualizado a la realidad laboral del entorno portuario, cuidando que los ítems no tuvieran implicaciones discriminatorias o valorativas.

Finalmente, con la validación del asesor y la aplicación de estos criterios de mejora, se logró consolidar un instrumento formalmente estructurado, funcional y alineado con los principios metodológicos del enfoque cuantitativo descriptivo.

El formulario resultante quedó compuesto por **30 ítems en total**, distribuidos equitativamente entre las áreas temáticas definidas.

Este instrumento no solo cumple con los requisitos técnicos de validez, sino que también garantiza una comunicación efectiva y respetuosa con los participantes del estudio, facilitando la recolección de datos confiables y pertinentes para el análisis de las percepciones sobre la nueva masculinidad en el entorno portuario.

3.6 Proceso de Validación del Instrumento

La validación del instrumento es un proceso fundamental en la investigación para asegurar que el instrumento de medición sea adecuado, confiable y válido para medir lo que pretende medir.

La validación es un paso crucial en el desarrollo de cualquier instrumento de medición, ya que asegura que el instrumento mide con precisión el constructo que se desea evaluar. En palabras de Pérez y García (2021), “la validación es esencial para garantizar que el instrumento refleje correctamente los conceptos que se están evaluando, aumentando así la confianza en los resultados”.

3.6.1 Validación de contenido

La validación de contenido constituye una etapa fundamental en el desarrollo de cualquier instrumento de medición, ya que permite asegurar que los ítems incluidos representen de forma adecuada el fenómeno que se desea estudiar.

Según García Moreno, Martínez Prats y Mapén-Franco (2023), la validación de contenido permite adaptar los significados culturales y garantizar la pertinencia y claridad de los ítems en función de los aspectos que se pretende medir.

Este proceso implica una revisión del contenido por parte de expertos, con el objetivo de verificar que cada enunciado guarde relación directa con los objetivos del estudio, sea comprensible para los participantes y mantenga coherencia con la temática general.

Este procedimiento fue realizado con el acompañamiento del asesor, durante este proceso, se revisaron detenidamente aspectos como la claridad semántica, la relevancia temática, y la coherencia estructural de cada enunciado.

Cada ítem fue afinado con atención al detalle, buscando siempre que el lenguaje utilizado fuera accesible, pero técnicamente correcto. Este trabajo minucioso garantizó que el instrumento cumpliera con criterios de calidad metodológica y representara fielmente los aspectos centrales del objeto de estudio.

3.6.2 Validación de constructo

La validación de constructo es un proceso fundamental en psicología y psicometría que busca determinar si un instrumento o prueba realmente mide el concepto teórico (constructo) que pretende evaluar. Este tipo de validez es esencial

para garantizar que las inferencias realizadas a partir de los resultados de una prueba sean apropiadas y significativas.

De acuerdo con, Mendoza-Torres y Baptista-Lucio (2021), “la validez de constructo se refiere al grado en que un instrumento realmente mide el constructo teórico que pretende medir”

En el contexto de esta investigación, la validación por constructo fue una etapa clave y se desarrolló en conjunto con el profesor asesor, quien participó activamente en las sesiones de análisis y revisión.

La validación por constructo permitió fortalecer el instrumento al asegurar que cada ítem realmente contribuya a medir los aspectos clave del concepto de nueva masculinidad en el entorno portuario.

Este proceso, desarrollado con el acompañamiento del profesor asesor, proporcionó una base teórica sólida y coherente para la posterior aplicación del cuestionario, garantizando la validez de los resultados obtenidos en relación con los objetivos del estudio.

3.6.3 Validación por Expertos

El juicio de expertos es un proceso en el cual se solicita a especialistas en el tema que evalúen y emitan su opinión sobre la adecuación, relevancia y claridad del instrumento.

Esta técnica es especialmente útil en etapas tempranas de desarrollo del instrumento, para asegurar que los ítems sean pertinentes y aborden adecuadamente los constructos que se desean medir.

Según Cabero-Almenara y Llorente-Cejudo (2020), “la validación de expertos permite garantizar la validez de contenido del instrumento, mediante la valoración cualitativa y cuantitativa que realizan personas con conocimiento y experiencia en el área objeto de estudio.

Como parte esencial del proceso de construcción y refinamiento del instrumento, se llevó a cabo una validación mediante juicio de expertos. Para ello, el cuestionario fue sometido a la revisión crítica de dos expertos con una reconocida trayectoria en estudios de género y especialización en temas relacionados con las masculinidades.

La participación de estos dos profesionales fue seleccionada cuidadosamente debido a su experiencia académica y profesional, lo cual garantizó un análisis riguroso, pertinente y contextualizado del contenido del instrumento. Esta revisión permitió identificar fortalezas, posibles ambigüedades y oportunidades de mejora en los ítems, contribuyendo significativamente a la validez de contenido del cuestionario.

El procedimiento se desarrolló en las instalaciones de la Universidad de Panamá, en un espacio dispuesto para este fin. A cada uno de los expertos se le entregó, en formato impreso, el formulario completo con la escala tipo Likert y los ítems organizados según las áreas temáticas, tal como sería presentado posteriormente a los participantes del estudio.

Esta entrega permitió que los especialistas realizaran una revisión exhaustiva del material en condiciones similares a las de su aplicación real.

Durante la evaluación, los expertos se centraron en aspectos como la redacción, claridad semántica, pertinencia de los enunciados y su alineación con los constructos

teóricos. A partir de su análisis, sugirieron realizar ciertos ajustes en la narrativa de algunos ítems, con el objetivo de mejorar su precisión y comprensión sin alterar su esencia conceptual.

Estas observaciones fueron tomadas en cuenta para fortalecer la calidad lingüística y comunicativa del instrumento.

Al finalizar el proceso, los especialistas entregaron por escrito sus observaciones y recomendaciones, dejando constancia de la validez de contenido del cuestionario. Su contribución resultó fundamental para consolidar un instrumento metodológicamente sólido, culturalmente sensible y conceptualmente coherente con los objetivos del estudio.

3.7 Prueba Piloto

3.7.1. Definición y Objetivo de la Prueba Piloto

La prueba piloto se define como un pequeño ensayo realizado con un grupo reducido de participantes, cuyo propósito es probar el instrumento de recolección de datos antes de su aplicación a una muestra más amplia.

La prueba piloto es fundamental en la investigación, ya que permite simular el estudio real y detectar posibles problemas en el diseño. Como señalan Rodríguez y Sánchez (2021), “la prueba piloto es una simulación del estudio real, diseñada para evaluar la efectividad y los posibles problemas del diseño de la investigación”.

Su objetivo principal es identificar y corregir posibles errores en el instrumento, tales como:

- Ambigüedades en los ítems: Asegurarse de que los ítems sean claros y comprensibles para los participantes.
- Tiempo de aplicación: Evaluar cuánto tiempo lleva completar el instrumento y ajustarlo si es necesario.
- Adecuación del contenido: Verificar si todos los aspectos del constructo se están midiendo correctamente.
- Instrumento. Esto puede incluir preguntas sobre la facilidad de uso, la longitud de las preguntas y si los temas tratados fueron relevantes.

3.7.2 Aplicación de la primera prueba piloto

Una vez finalizada la fase de diseño del instrumento, se procedió a aplicar la primera prueba piloto, con la intención de evaluar tanto la efectividad como la claridad de los ítems construidos.

Esta aplicación representó un paso fundamental dentro del proceso metodológico, ya que permitiría identificar si el formulario estaba en condiciones de medir adecuadamente las percepciones y actitudes de los trabajadores de la terminal portuaria de Balboa, particularmente en lo que respecta a temas vinculados con la igualdad de género y la nueva masculinidad.

La muestra seleccionada para esta etapa estuvo conformada por 40 trabajadores, quienes fueron elegidos de manera aleatoria a partir de una población total de 454 trabajadores disponibles para la realización del estudio. Esta muestra fue utilizada para llevar a cabo la prueba piloto, cuyo propósito fue evaluar la claridad, coherencia y funcionalidad del instrumento.

El instrumento fue entregado en formato digital, lo que facilitó su aplicación en el campo y se estructuró bajo el formato de una escala tipo Likert de cinco opciones, permitiendo a los participantes expresar su grado de acuerdo o desacuerdo frente a una serie de afirmaciones vinculadas con su experiencia laboral y las dinámicas de género dentro del puerto.

Después de recoger los datos de las encuestas, se realizó un análisis para comprobar que tan confiable era el instrumento utilizado, aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach. Esta prueba sirve para saber si las preguntas que miden un mismo tema están bien relacionadas entre sí y si los resultados son consistentes.

Al hacer este análisis, se encontró que el valor obtenido fue de 0.61, por debajo del mínimo aceptable de 0.70. Esto indicó que algunas preguntas no estaban funcionando bien juntas, ya que no mostraban una conexión adecuada entre sí.

Resumen final (valores consistentes con α = 0.61):

- Número de ítems: 30
- Número de participantes: 40
- Suma de varianzas de los ítems: **123.1**
- Varianza total del test: **300**
- Alfa de Cronbach: **0.61**

Cuadro 3

Rangos de α	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

El resultado marcó un punto de inflexión en el desarrollo de la investigación, ya que quedó claro que no se había alcanzado el nivel de fiabilidad esperado. En conjunto con el profesor asesor, se llevó a cabo una revisión detallada de los datos y se analizaron los posibles factores que pudieron haber afectado los resultados obtenidos.

Durante este proceso, se identificó que algunos ítems presentaban ambigüedades en su redacción o mostraban una débil relación con los constructos teóricos establecidos.

Como respuesta a estas observaciones, se procedió a modificar seis ítems del instrumento, mejorando su claridad, precisión y alineación con los objetivos de la investigación, con el fin de fortalecer su coherencia interna y aumentar su confiabilidad en futuras aplicaciones.

Este primer intento, aunque no arrojó los resultados esperados, fue una oportunidad valiosa para identificar fallos y reafirmar el compromiso con el rigor

científico del estudio. El proceso demostró la importancia de someter todo instrumento de medición a pruebas preliminares antes de su implementación definitiva en el campo.

3.7.3 Aplicación de la segunda prueba piloto

Después de la revisión crítica de los resultados obtenidos en la primera prueba piloto y de la implementación de mejoras específicas en seis ítems que habían presentado inconsistencias, se procedió con la segunda aplicación del cuestionario.

Esta nueva prueba representó un paso decisivo en la validación del instrumento, ya que tenía como finalidad comprobar si los ajustes introducidos lograban fortalecer su coherencia interna y capacidad de medición.

La segunda prueba piloto se desarrolló bajo las mismas condiciones metodológicas que la anterior, utilizando una muestra aleatoria de 40 trabajadores de la Terminal Portuaria de Balboa.

En esta ocasión, los participantes fueron seleccionados de entre los 414 trabajadores restantes que no formaron parte de la primera prueba piloto. De este modo, tras esta segunda aplicación, quedaron 374 trabajadores como población elegible para la siguiente etapa del estudio.

Una vez culminada la aplicación, se realizó el análisis de confiabilidad mediante el coeficiente **Alfa de Cronbach**, obteniéndose un resultado **excepcionalmente alto de 0.90**. Este valor no solo superó el umbral mínimo aceptado de 0.70, sino que lo hizo con una diferencia notable, posicionando al instrumento dentro del rango de **excelente fiabilidad** según los criterios metodológicos ampliamente reconocidos.

Resumen final (valores consistentes con α = 0.90):

- Número de ítems: 30
- Número de participantes: 40
- Suma de varianzas de los ítems: 123.1
- Varianza total del test: 947.69
- Alfa de Cronbach: 0.90

Cuadro 4

Rangos de α	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Tal puntuación implica que los ítems del cuestionario guardan una alta coherencia entre sí y que, efectivamente, están midiendo un mismo constructo de forma precisa y consistente.

Este resultado del proceso investigativo. No solo validó los cambios aplicados en la estructura del instrumento, sino que también otorgó una base técnica sólida para la confianza en la calidad del mismo. El Alfa de Cronbach de 0.90 no dejó lugar a dudas: el instrumento ahora cumplía con los estándares más rigurosos de confiabilidad, permitiendo avanzar con seguridad hacia la aplicación definitiva para la recolección formal de los datos.

3.7.4 Prueba Final del Instrumento

Una vez superadas con éxito las dos fases de prueba piloto y alcanzado un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.90 en la segunda aplicación, se consideró que el instrumento contaba con la validez y confiabilidad necesarias para ser implementado en la recolección definitiva de datos.

Este resultado fue interpretado como una señal clara de que el formulario había logrado un nivel de solidez metodológica que garantizaba la calidad de los datos por obtener.

Con el instrumento ya afinado y estructurado, se procedió a su aplicación en el contexto real del estudio. La versión final del formulario, completamente validada tras las dos pruebas piloto, fue administrada a una muestra aleatoria compuesta por 50 trabajadores de la Terminal Portuaria de Balboa. Estos participantes fueron seleccionados de entre los 374 trabajadores restantes que conformaban la población elegible tras la segunda prueba piloto.

La distribución del formulario se realizó en formato electrónico, lo cual facilitó su accesibilidad y permitió una aplicación organizada y eficiente.

La aplicación final marcó un momento culminante en el proceso investigativo, pues permitió la recolección de datos válidos, confiables y contextualizados.

Con esta información, se desarrolló un análisis detallado de las percepciones, actitudes y posturas de los trabajadores respecto a la implementación de las nuevas

masculinidades como una herramienta estratégica en la prevención de la desigualdad de género en su entorno laboral.

La rigurosidad metodológica adoptada en este estudio ha sido clave para garantizar la calidad y la pertinencia de los datos recolectados. A través de un proceso cuidadosamente estructurado, que incluyó dos fases de prueba piloto, se logró identificar y corregir debilidades en el instrumento inicial, realizando ajustes significativos a seis ítems que no mostraban una correlación adecuada con los constructos teóricos planteados.

Esta labor permitió alcanzar, en la segunda aplicación, un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.90, superando ampliamente el umbral mínimo requerido y consolidando la confiabilidad interna del cuestionario.

El proceso de validación no solo se centró en aspectos estadísticos, sino también en el contenido, la claridad y la coherencia de cada enunciado, estos esfuerzos metodológicos aseguran que el instrumento no solo mide de manera precisa, sino que también refleja de forma fiel la realidad y percepciones de los trabajadores analizados.

En definitiva, esta fase metodológica no solo valida el instrumento de medición, sino que refuerza la base científica y la pertinencia del estudio. El instrumento desarrollado se presenta como una herramienta sólida, capaz de ser replicada o adaptada en otros contextos similares, y cuyo uso puede contribuir a la comprensión y transformación de dinámicas sociales ligadas al género en espacios laborales tradicionalmente masculinizados.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados

Este apartado consiste en el examen detallado de la información recolectada a través del instrumento de investigación, con el propósito de identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas.

El análisis permite comprender cómo los datos responden a los objetivos planteados, mientras que la interpretación da sentido a los resultados, relacionándolos con el contexto del estudio y el marco teórico.

De acuerdo con Valles (2021), “analizar e interpretar los datos implica mucho más que describir cifras; supone construir significados a partir de la evidencia para entender fenómenos sociales complejos”.

4.2 Presentación de los Datos Obtenidos

En esta investigación, los datos serán presentados conforme a las áreas de investigación establecidas y siguiendo rigurosamente el orden definido en la tabla de especificación del estudio.

Esto permite una coherencia entre los objetivos planteados, las variables abordadas y los resultados obtenidos, garantizando así un análisis sistemático y estructurado.

Todos los datos fueron obtenidos a través del formulario aplicado con escala de Likert, diseñado específicamente para esta investigación, lo que asegura que las respuestas recojan de manera precisa las percepciones y actitudes de los participantes en relación con las dimensiones estudiadas. Asimismo, todas las gráficas presentadas

en el análisis provienen directamente de dicho formulario, lo que refuerza la coherencia entre los datos recolectados y su representación visual.

Según Ruiz Olabuénaga (2020), “una presentación ordenada de los datos no solo favorece la comprensión de los resultados, sino que también contribuye a la transparencia del proceso investigativo”. Por ello, cada gráfico o tabla incluirá su respectiva interpretación, enfocada en resaltar las tendencias o patrones más representativos que posteriormente serán analizados a profundidad en los siguientes apartados.

Percepciones y actitudes de los trabajadores de la Terminal Portuaria de Balboa hacia la masculinidad tradicional

4.2.1.1 Objetivo General

El objetivo principal de esta área de investigación es examinar en profundidad las percepciones y actitudes de los trabajadores de la Terminal Portuaria de Balboa hacia la masculinidad tradicional.

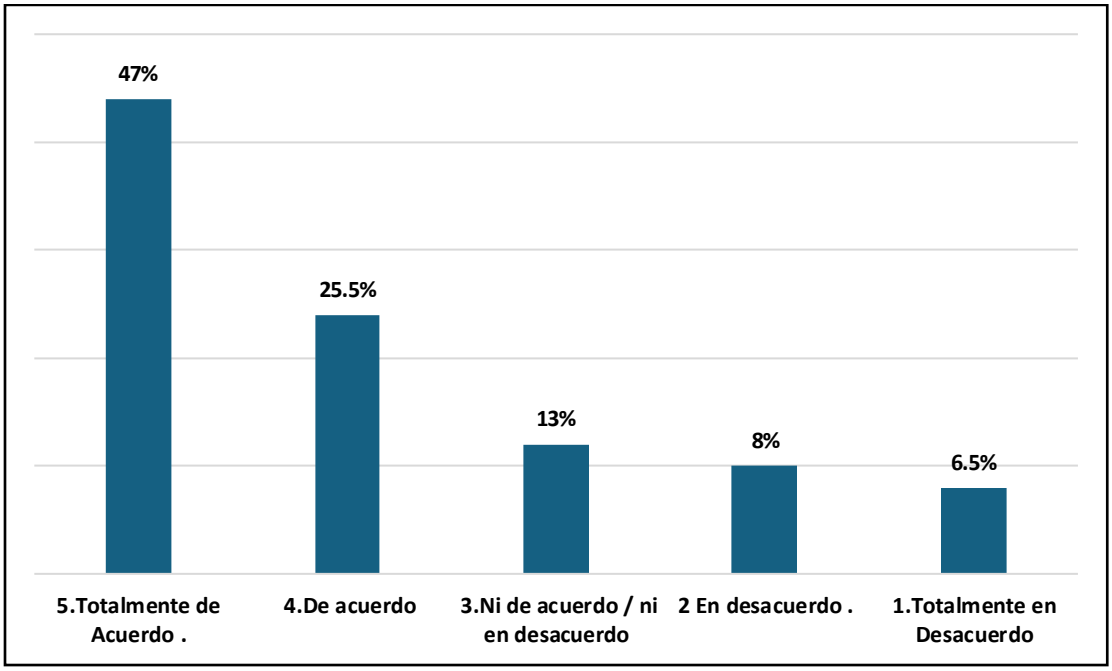
Esta área de investigación busca comprender cómo los trabajadores de la Terminal Portuaria de Balboa perciben la masculinidad tradicional y cómo estas actitudes influyen en sus relaciones laborales y en la aceptación de modelos más equitativos.

Analizar estas percepciones permite identificar posibles resistencias o avances hacia nuevas masculinidades, lo cual es clave para fomentar entornos laborales más inclusivos y contribuir a la prevención de la desigualdad de género.

ITEM 1: Son más importantes los hombres que las mujeres en la industria portuaria y deben en todo momento asumir el liderazgo y tomar decisiones importantes

Figura 1

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

El planteamiento de que los hombres son más importantes que las mujeres en la industria portuaria y, por ende, deben asumir el liderazgo y las decisiones cruciales, recibió el respaldo de más del 70% de los encuestados.

Este grupo está compuesto por un 47% que manifestó estar totalmente de acuerdo y un 25.5% adicional que indicó estar de acuerdo, lo que revela una adhesión preocupantemente alta a visiones jerárquicas y excluyentes de género dentro del entorno laboral.

Este hallazgo es particularmente significativo porque refuerza el estereotipo de que el liderazgo natural en contextos operativos como el portuario debe ser ejercido por hombres, marginando la participación activa de las mujeres en los espacios de poder y decisión.

La magnitud de este apoyo evidencia que los esquemas tradicionales de masculinidad continúan profundamente arraigados, configurando un panorama en el que la desigualdad de género no solo persiste, sino que se ve validada por la opinión mayoritaria.

Además, este ítem otorga una validación crítica a la investigación, ya que visibiliza con claridad uno de los principales obstáculos para la equidad: la creencia colectiva de que el género masculino está inherentemente asociado al mando y la autoridad.

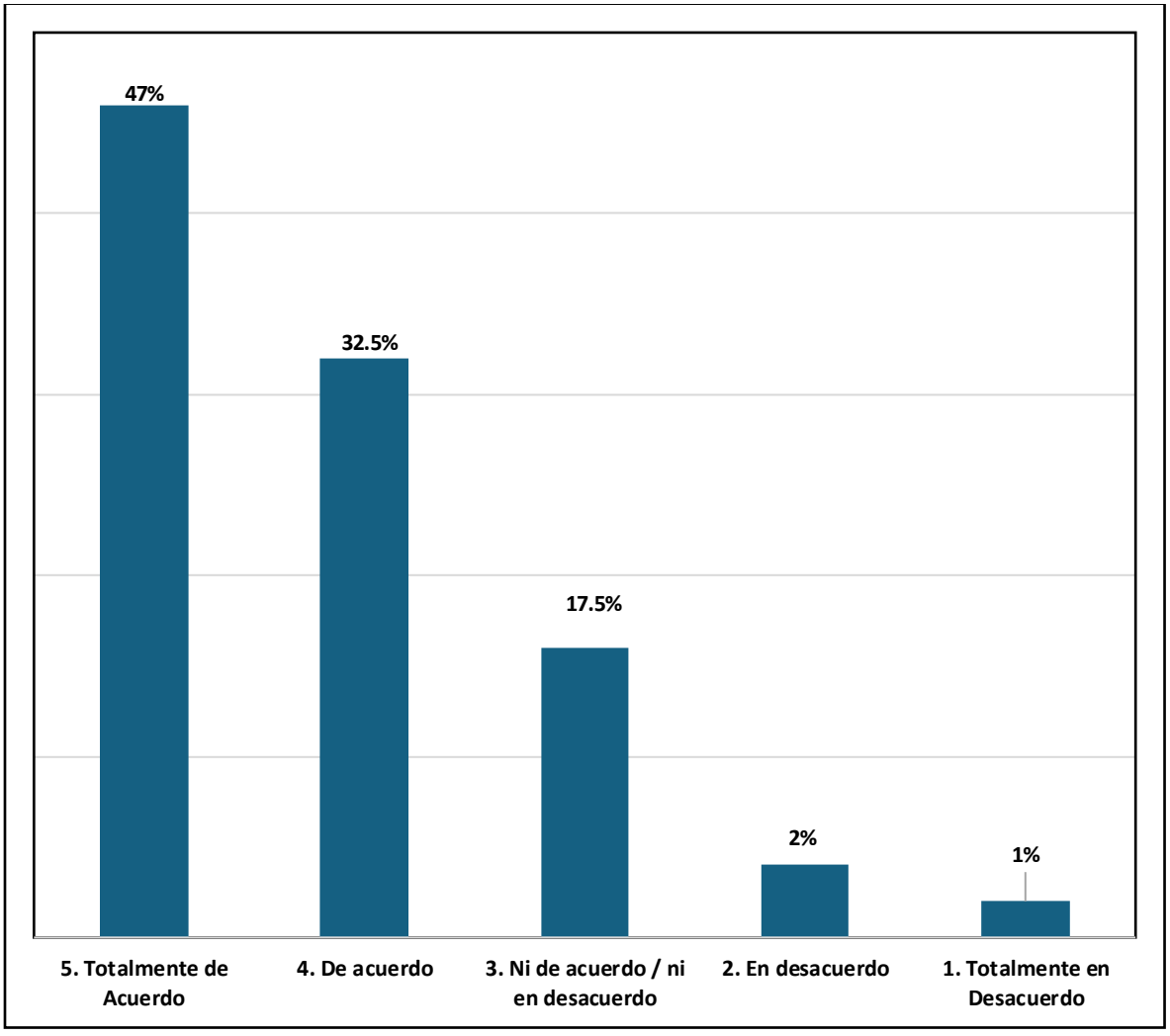
La escasa oposición reflejada en apenas un 14.5% en desacuerdo y un 13% con postura neutral confirma que estas ideas no son marginales, sino que forman parte del imaginario dominante en la Terminal Portuaria de Balboa.

ITEM 8:

Opino en que las enseñanzas que recibimos de niños influyen en la forma en que los hombres se comportan en la Terminal Portuaria de Balboa.

Figura 8

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Casi el 80% de los encuestados reconoce que los comportamientos masculinos en la Terminal Portuaria de Balboa tienen su origen en las enseñanzas recibidas durante la infancia. Esta percepción está compuesta por un 47% que se manifestó totalmente de acuerdo y un 32.5% que expresó acuerdo, lo que evidencia una comprensión extendida sobre la influencia de la socialización temprana en las conductas adultas dentro del entorno laboral.

Este resultado le da solidez al enfoque de esta investigación, ya que muestra que los propios trabajadores identifican la niñez como una etapa clave en la formación de los valores y actitudes que, más adelante, moldean la cultura organizacional.

Lejos de ser un comportamiento espontáneo o individual, la manera en que muchos hombres se desenvuelven en el ámbito portuario está fuertemente marcada por aprendizajes tempranos, que reproducen roles de género tradicionales y, en muchos casos, desiguales.

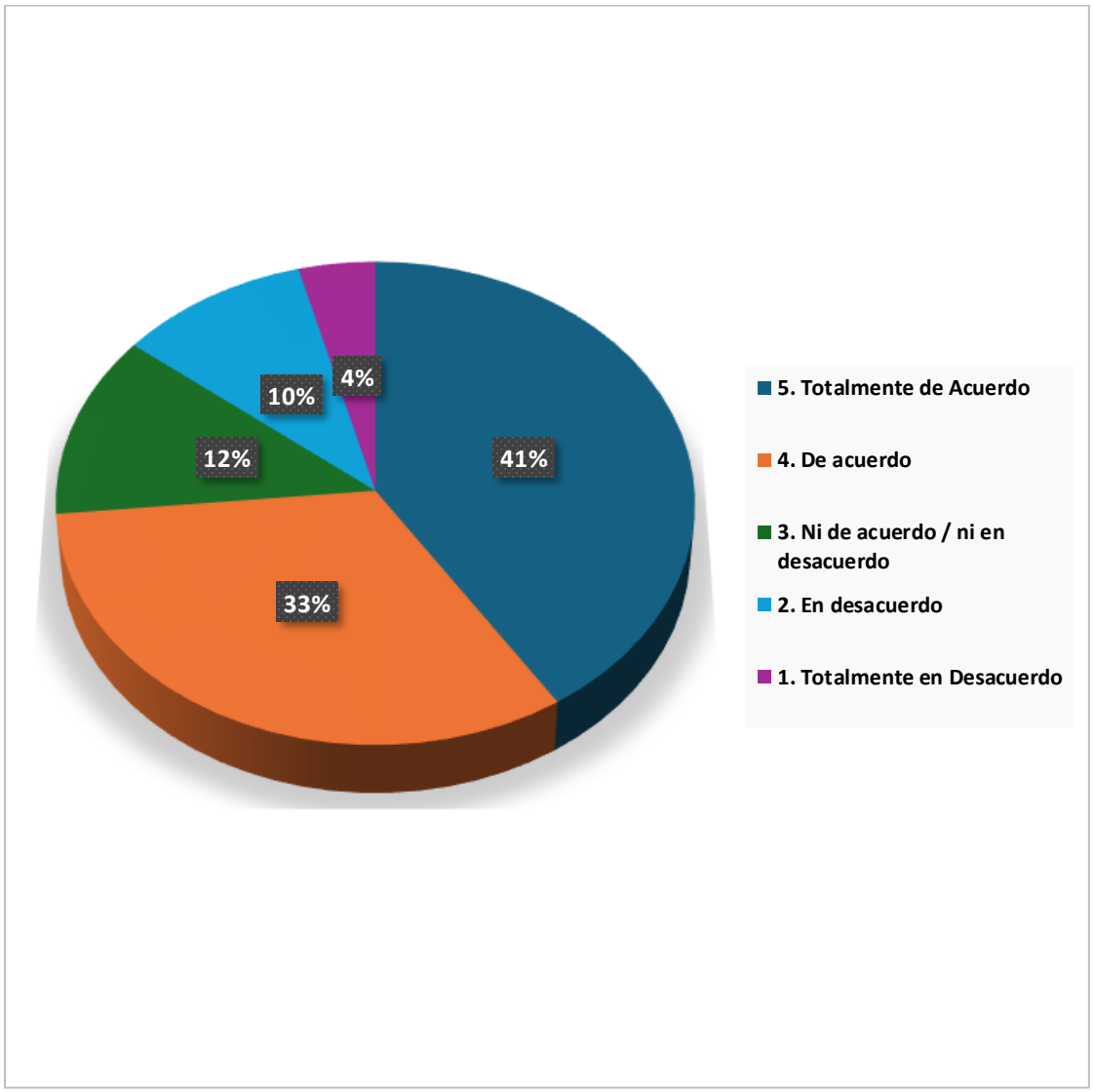
Además, este ítem refuerza la necesidad de trabajar en la construcción de nuevas masculinidades, entendidas como alternativas conscientes, responsables y equitativas frente a los modelos tradicionales que suelen estar ligados a la dominación, la autoridad excluyente o la insensibilidad emocional.

ITEM 12:

El trabajo portuario es exclusivo para los hombres y no para mujeres, ya que tenemos la fortalezas y destrezas necesarias para realizar trabajo operativo

Figura 12

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Los resultados obtenidos en este ítem reflejan una percepción marcada sobre la exclusividad del trabajo portuario como una labor masculina. Un 41% de los participantes manifestó estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 33% adicional se mostró de acuerdo, sumando así un 74% de respuestas que apoyan la idea de que las tareas operativas portuarias deben estar reservadas para los hombres, bajo el argumento de tener mayores fortalezas y destrezas físicas.

Este alto nivel de acuerdo evidencia la persistencia de estereotipos de género profundamente arraigados dentro del entorno portuario, lo cual resulta sumamente relevante para la presente investigación.

Este ítem no solo permite identificar creencias limitantes respecto a la capacidad de las mujeres para desempeñarse en roles operativos, sino que también pone en evidencia un terreno fértil para la intervención con propuestas basadas en la nueva masculinidad, que promuevan una visión más equitativa, inclusiva y libre de prejuicios.

La baja representación de posturas contrarias (solo el 4% está totalmente en desacuerdo y un 10% en desacuerdo) refuerza la necesidad urgente de cuestionar y transformar los discursos tradicionales sobre género y trabajo.

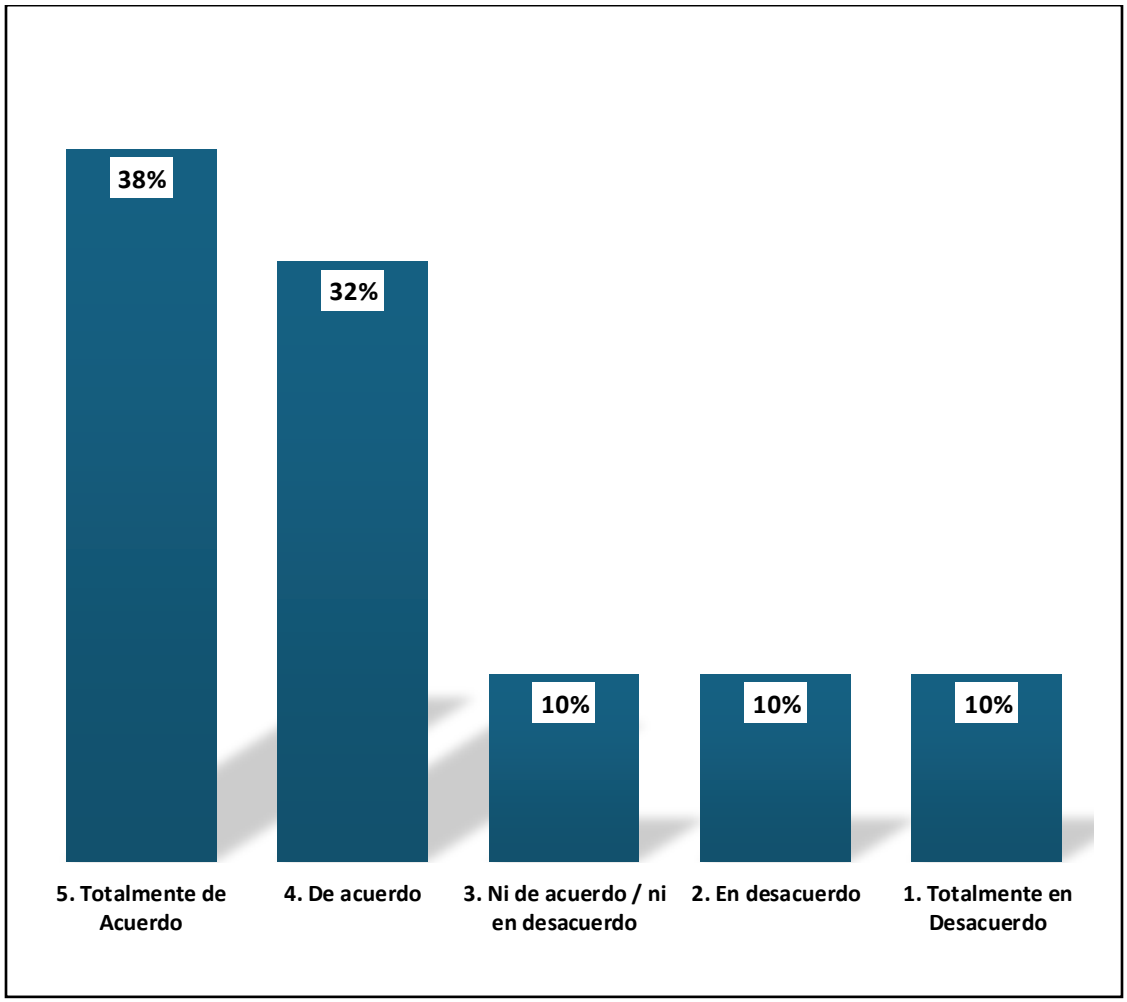
En ese sentido, este ítem se convierte en una pieza clave para justificar la pertinencia del estudio y la implementación de estrategias educativas y culturales que promuevan una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito portuario.

ITEM 16:

Todos los hombres de la Terminal Portuaria de Balboa que muestren emociones y debilidades en el trabajo son vistos de manera negativa por sus compañeros.

Figura 16

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Los datos evidencian una problemática significativa en la Terminal Portuaria de Balboa, donde el 70% de los encuestados considera que expresar emociones y vulnerabilidades es mal visto entre los hombres, con un 38% totalmente de acuerdo y un 32% de acuerdo con esta percepción.

Este alto porcentaje refuerza la existencia de una cultura laboral que penaliza la expresión emocional masculina, sosteniendo el estereotipo de que los hombres deben ser siempre fuertes y resistentes.

Esta presión social para ocultar sentimientos genera consecuencias importantes, ya que puede afectar negativamente la salud mental y emocional de los trabajadores, aumentando el riesgo de estrés, ansiedad o agotamiento.

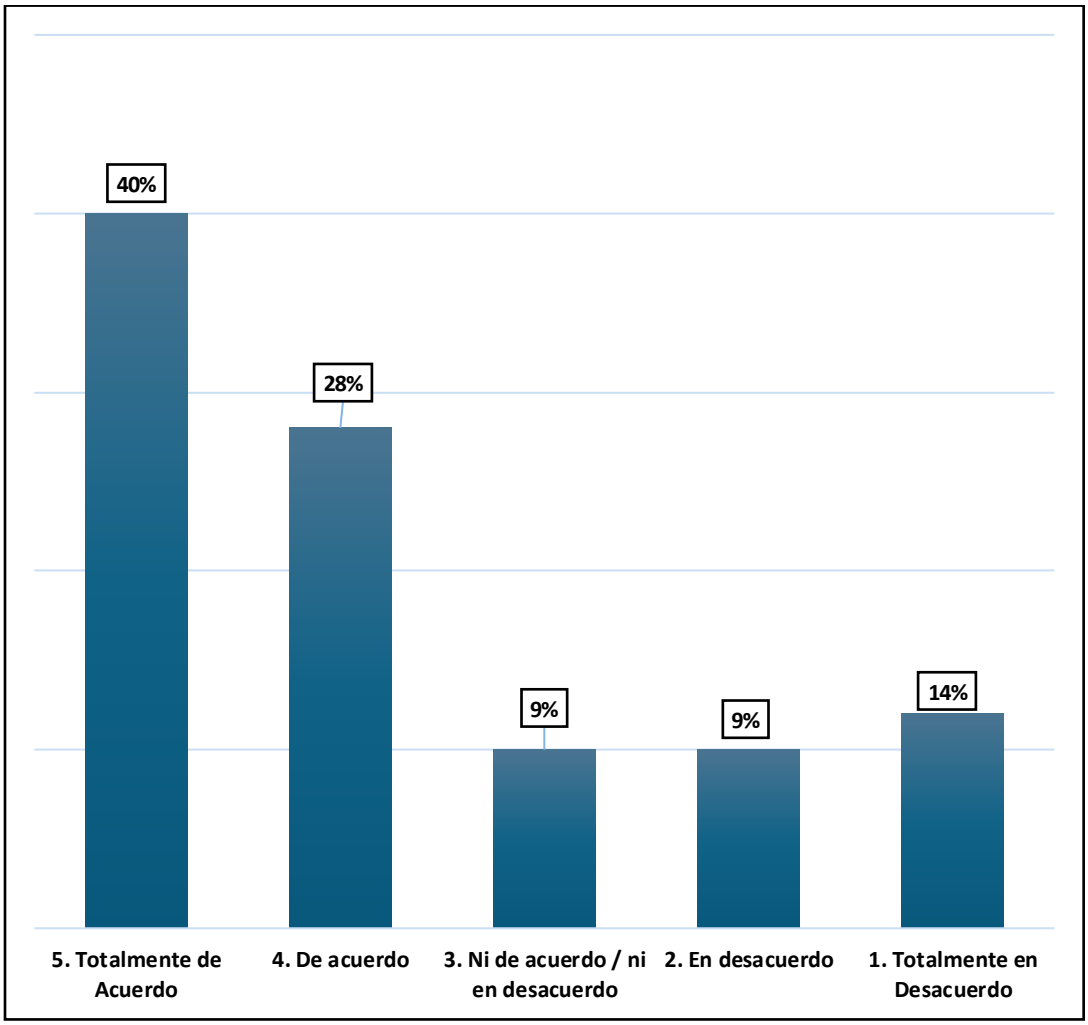
Además, la imposición de esta fachada de fortaleza constante limita la construcción de relaciones laborales basadas en la confianza, el respeto y la empatía, elementos fundamentales para un ambiente laboral saludable y productivo.

ITEM 19:

La costumbre de no trabajar con mujeres hace difícil por parte de nosotros los hombres llegar a esa aceptación que las mujeres se merecen

Figura 19

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Este ítem revela una introspección crítica por parte de los participantes respecto a las barreras culturales que dificultan la integración de la mujer en espacios tradicionalmente masculinizados como el portuario.

Un 40% de los encuestados está totalmente de acuerdo y un 28 % (14 personas) de acuerdo, sumando un 68 % que reconoce abiertamente que la falta de costumbre de compartir espacios laborales con mujeres representa una dificultad real en el camino hacia su aceptación e inclusión.

Este reconocimiento colectivo es altamente significativo para la investigación, ya que demuestra una toma de conciencia sobre la resistencia cultural arraigada, más allá de las capacidades técnicas o físicas.

La afirmación evidencia que la desigualdad de género en el entorno portuario no sólo es estructural, sino también profundamente social, reforzada por hábitos, normas no escritas y prácticas normalizadas por generaciones.

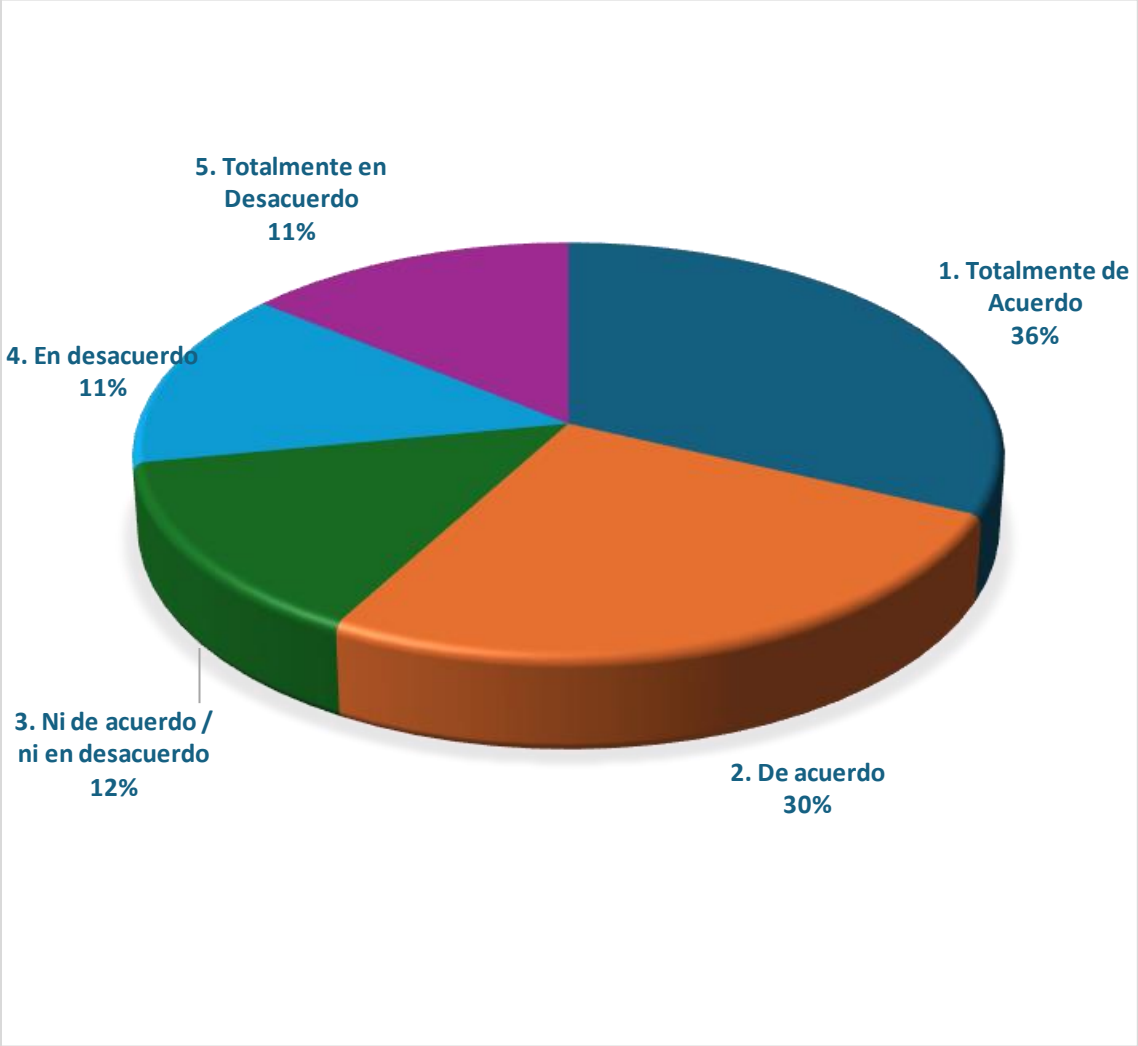
Además, esta alta aceptación refuerza la necesidad de implementar estrategias basadas en la nueva masculinidad, que promuevan el cuestionamiento de esas costumbres excluyentes y fomenten relaciones laborales más igualitarias, respetuosas y libres de sesgos. Es un claro indicio de que existe disposición al cambio, siempre y cuando se aborden las resistencias desde la raíz cultural.

ITEM 23:

Deben ser los hombres menos expresivos emocionalmente que las mujeres en sus puestos de trabajo y en su entorno cotidiano

Figura 23

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Una gran cantidad 64.5% de los participantes, combinando un 36 % totalmente de acuerdo y un 30 % de acuerdo, sostiene que los hombres deben ser menos expresivos emocionalmente que las mujeres en su trabajo y entorno cotidiano.

Este alto porcentaje refuerza el estereotipo tradicional de la masculinidad rígida y controlada emocionalmente, una visión que continúa predominando en la cultura laboral de la Terminal Portuaria de Balboa.

Este dato da importancia a la investigación al mostrar cómo aún persisten normas sociales que limitan la plena expresión emocional masculina, lo que puede impactar negativamente en el bienestar psicológico de los trabajadores y en la calidad de la comunicación dentro del equipo.

La prevalencia de esta creencia indica que la presión social para que los hombres oculten sus emociones sigue siendo un obstáculo significativo para construir ambientes laborales más inclusivos y saludables.

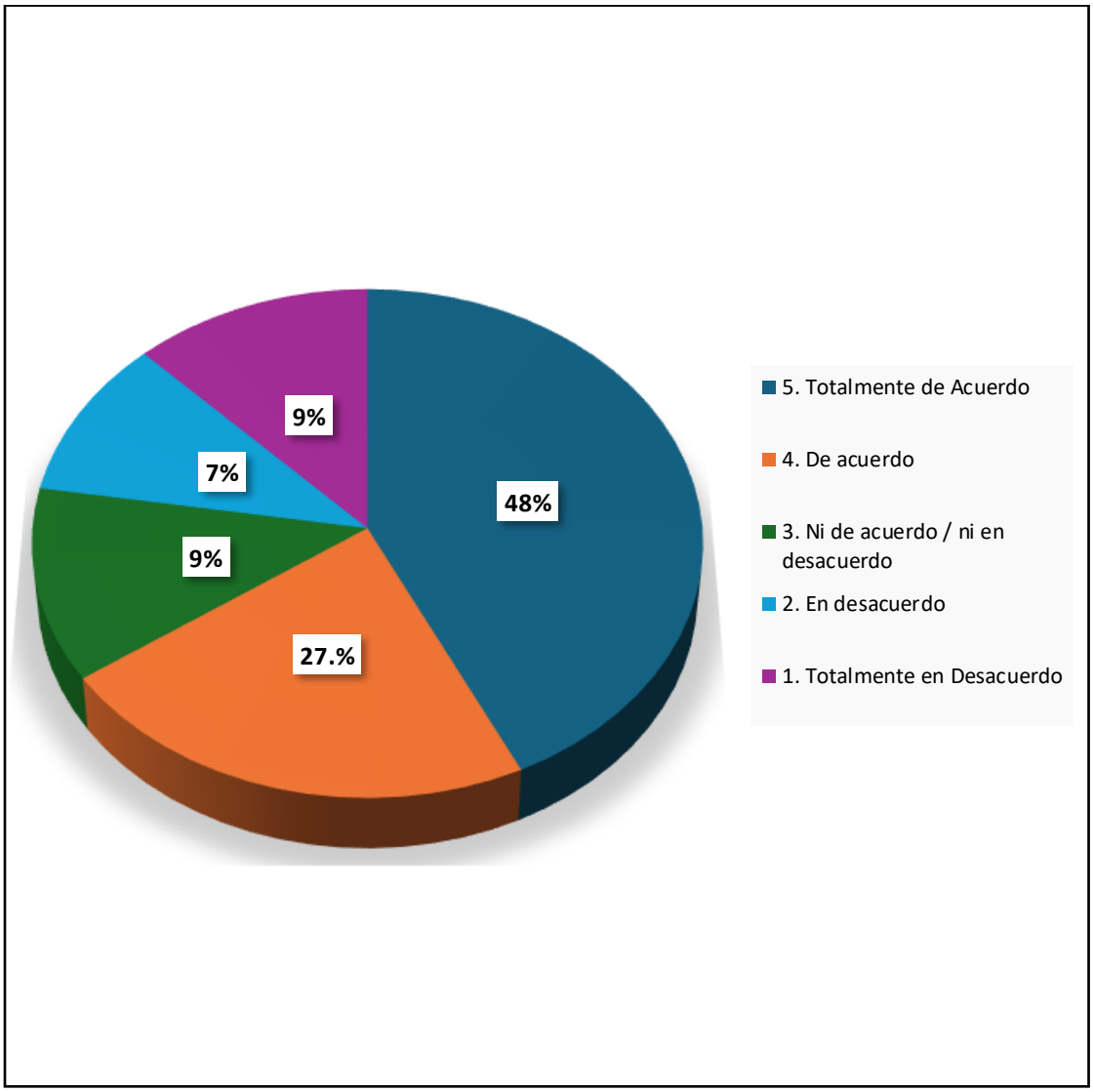
Además, el mantenimiento de estas normas tradicionales demuestra que la transformación cultural en el ámbito portuario enfrenta resistencias internas, subrayando la importancia de diseñar e implementar programas formativos que promuevan una nueva comprensión de la masculinidad, en la que la expresión emocional sea valorada como una fortaleza y un recurso para el trabajo colaborativo.

ITEM 26:

Sienten presión los hombres de la Terminal Portuaria de Balboa de demostrar su fortaleza física y emocional ante sus compañeros de trabajo

Figura 26

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Los resultados arrojan una visión profunda sobre las exigencias del modelo tradicional de masculinidad en el entorno portuario. El 48% de los participantes se mostró totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 27 % manifestó estar de acuerdo, sumando un 75% de respuestas que reconocen abiertamente que los hombres se sienten presionados a probar constantemente su fortaleza física y emocional frente a sus colegas.

Este resultado es altamente revelador para la investigación, ya que pone en evidencia cómo el mandato de la masculinidad hegemónica aún opera con fuerza, generando una carga psicológica significativa sobre los trabajadores varones. La presión por demostrar fortaleza no sólo afecta el bienestar emocional, sino que también limita la posibilidad de expresar vulnerabilidad, pedir apoyo o interactuar de manera más empática, lo cual restringe el desarrollo de relaciones laborales más saludables y equitativas.

La importancia de este ítem dentro del estudio es central: refuerza la necesidad de redefinir lo que significa "ser hombre" en el ámbito laboral, abriendo paso a una nueva masculinidad basada en la colaboración, el respeto mutuo y el reconocimiento de las emociones como parte natural de la experiencia humana, no como debilidad.

El hecho de que un 25% se mantenga neutral o en desacuerdo muestra que aún existen resistencias o diferentes grados de conciencia sobre esta problemática, lo cual reafirma la urgencia de intervenciones formativas y transformadoras que cuestionen estos patrones tradicionales.

4.2.2. Área de investigación 2

Equidad de género en oportunidades laborales en la Terminal Portuaria de Balboa

4.2.2.1 Objetivo General

Evaluar la equidad de género en las oportunidades laborales dentro de la Terminal Portuaria de Balboa, identificando posibles desigualdades en los procesos de contratación, promoción, capacitación y asignación de responsabilidades.

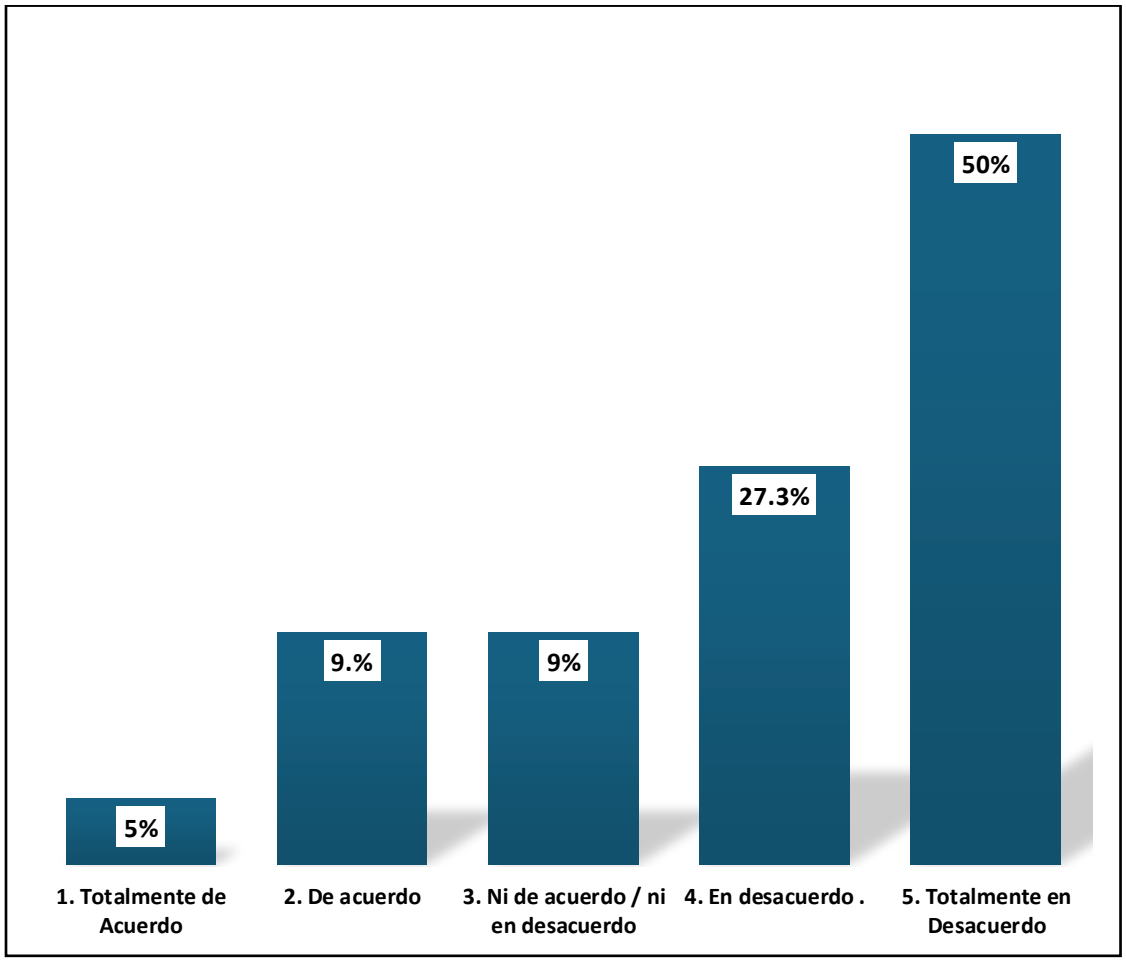
Esta investigación busca analizar si hombres y mujeres tienen acceso igualitario a las oportunidades laborales en la Terminal Portuaria de Balboa. Se pretende detectar barreras o prácticas que puedan limitar la participación femenina o favorecer desigualdades en el desarrollo profesional. Con ello, se aspira a aportar información que permita mejorar las políticas internas y fomentar un entorno laboral más justo, inclusivo y equitativo.

ITEM 2.

Es apropiado que la participación de las mujeres fuera igual o mayor que la de los hombres en el área de operaciones de la Terminal Portuaria de Balboa

Figura 2

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Los datos arrojan una resistencia significativa frente a la idea de equiparar la participación femenina en áreas operativas dentro de la terminal. Un 50% de los participantes expresó estar totalmente en desacuerdo, y un 27.3% manifestó estar en desacuerdo, lo que suma un 77.3% de respuestas negativas frente a la posibilidad de una participación igualitaria o mayor de mujeres en dicho espacio laboral.

Estos datos son sumamente relevantes para el enfoque de la investigación, ya que evidencian cómo persiste una visión tradicional y excluyente sobre el rol operativo portuario, en el que la figura masculina continúa siendo la predominante y considerada más "apropiada" para esas funciones. Este alto nivel de desacuerdo no solo marca una clara brecha en la percepción de igualdad de género, sino que también pone en evidencia los obstáculos culturales y estructurales que enfrentan las mujeres al intentar insertarse o progresar en este entorno.

Además, la baja proporción de respuestas favorables solo el 4.5% totalmente de acuerdo y el 14% de acuerdo resalta cuán limitada es la aceptación de un cambio en la distribución de género dentro del área operativa.

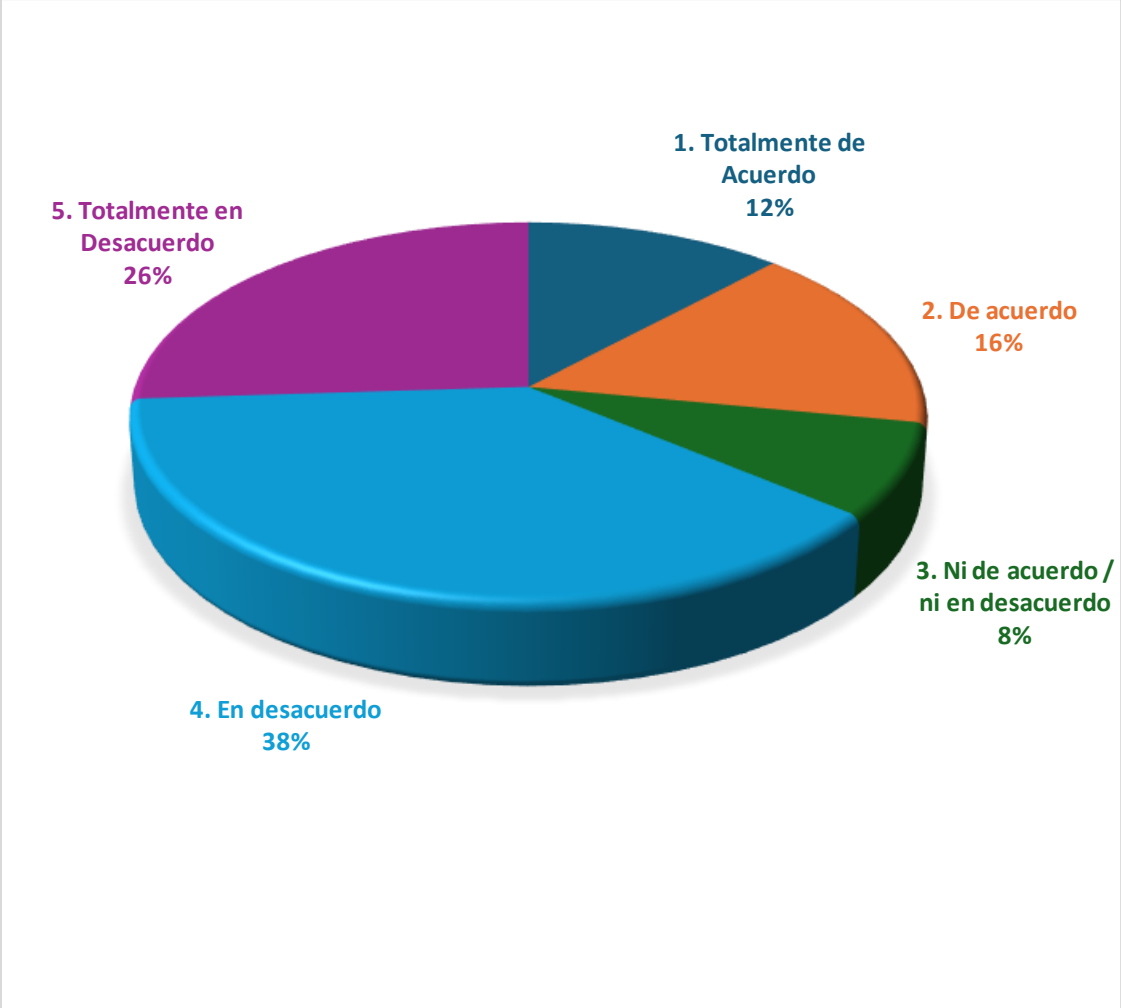
Este ítem cobra gran importancia para la investigación, ya que refuerza la necesidad de desarrollar e implementar estrategias que promuevan la reflexión crítica sobre los estereotipos de género, visibilicen las capacidades de las mujeres y fomenten una cultura organizacional más inclusiva. También valida el propósito de trabajar en nuevas masculinidades que no se vean amenazadas por la presencia femenina, sino que reconozcan su valor y contribución al desempeño operativo portuario.

ITEM 6.

Las oportunidades de desarrollo profesional de ascensos en el área de operaciones están igualmente disponibles para hombres y mujeres en la Terminal Portuaria de Balboa

Figura 6

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Los resultados revelan que solo un 28% de los participantes (12% totalmente de acuerdo y 16% de acuerdo) percibe que las oportunidades de ascenso están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.

Este porcentaje relativamente bajo indica que una minoría reconoce un acceso igualitario en el crecimiento profesional dentro del área de operaciones.

En contraste, una amplia mayoría, que representa un 64% (38% en desacuerdo y 26% totalmente en desacuerdo), percibe una desigualdad clara en las oportunidades de ascenso.

Esta mayoría significativa destaca la existencia de una brecha notable que limita el desarrollo profesional femenino y refleja un ambiente laboral donde las barreras estructurales o culturales siguen siendo un impedimento real para la equidad.

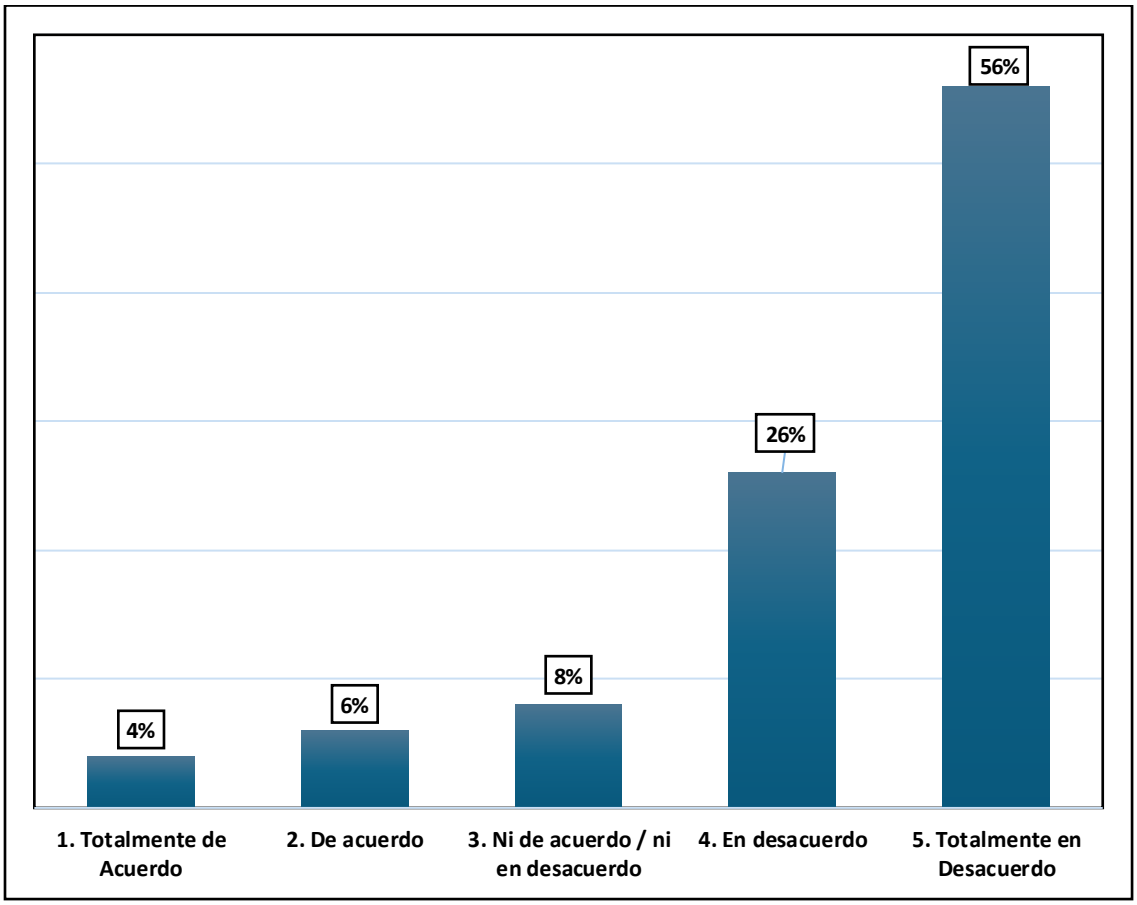
Estos datos ponen de manifiesto un problema persistente en la Terminal Portuaria, donde la igualdad de oportunidades sigue siendo un reto pendiente. La percepción mayoritaria de desigualdad subraya la necesidad urgente de diseñar e implementar políticas y prácticas que aseguren un acceso justo y equitativo a los procesos de desarrollo y promoción laboral.

ITEM 13

Los hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades laborales en la Terminal Portuaria de Balboa específicamente en el área de operaciones

Figura 13

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Se evidencia una marcada resistencia a la igualdad laboral en el área operativa de la terminal portuaria. Solo un 10% de los participantes (4% totalmente de acuerdo y 6% de acuerdo) apoya la idea de que hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades laborales en esta área.

Esta cifra tan baja refleja que una mínima parte reconoce la importancia de la equidad en un espacio tan crucial como lo es el área de operaciones.

En contraste, un abrumador 82% se opone firmemente a esta afirmación, con un 26% en desacuerdo y un 56% totalmente en desacuerdo. Este alto porcentaje revela la persistencia de creencias y prejuicios que dificultan el acceso igualitario de las mujeres a funciones operativas, perpetuando un entorno laboral dominado por visiones tradicionales y discriminatorias.

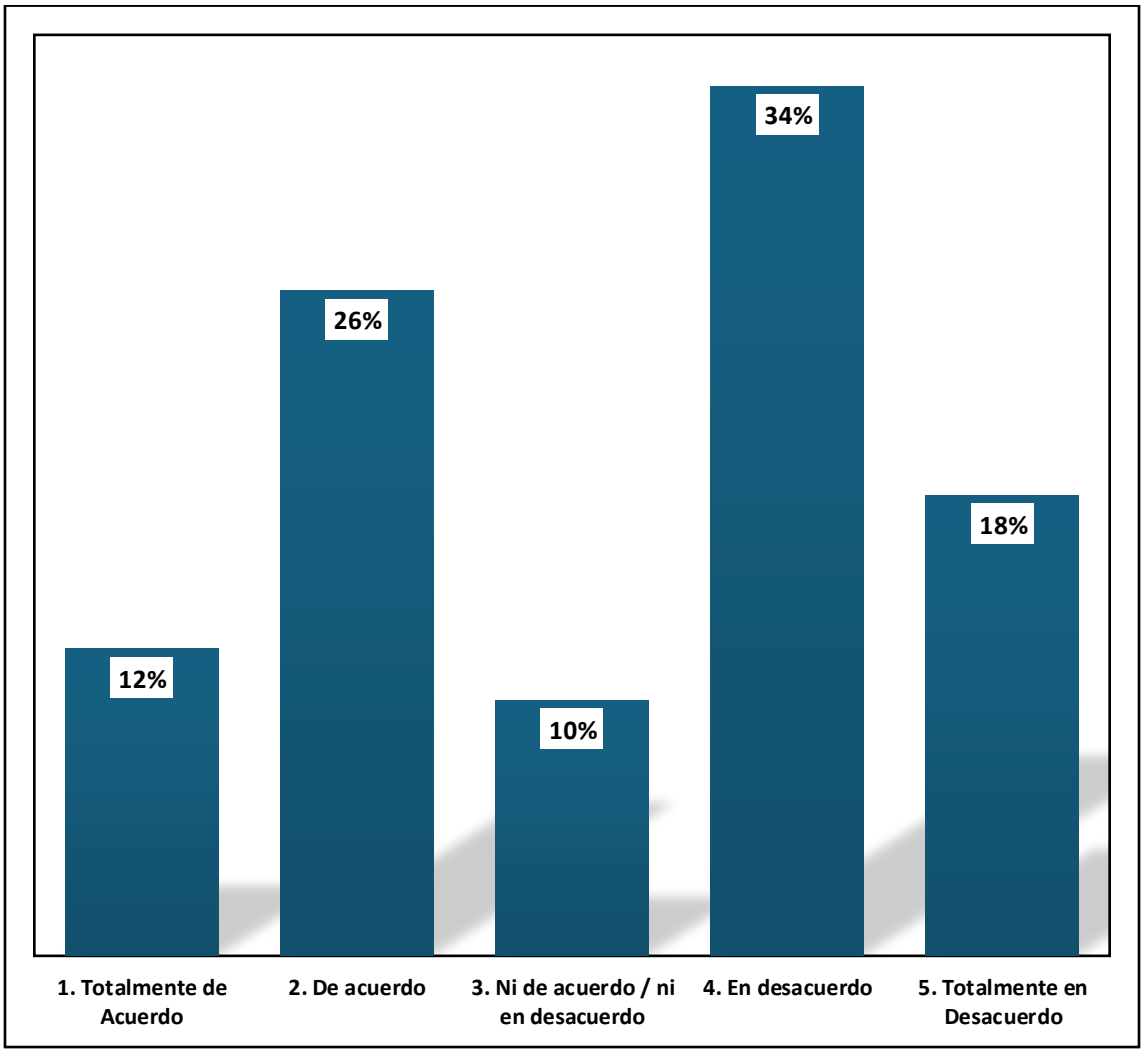
Este resultado pone en evidencia que, aún existen barreras culturales y sociales muy fuertes dentro de la terminal portuaria. Tales datos subrayan la necesidad imperante de fomentar políticas y acciones concretas que desafíen estas percepciones y promuevan un ambiente laboral más justo e inclusivo.

ITEM 22.

Se brindan oportunidades laborales de manera igualitaria para mujeres y hombres en áreas operativas de muelle o patio de la Terminal Portuaria de Balboa

Figura 22

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Es notable que solo un 38% de los participantes reconoce la existencia de igualdad en las oportunidades laborales para mujeres y hombres en las áreas operativas de muelle y patio, con un 12% totalmente de acuerdo y un 26% de acuerdo. Sin embargo, esta percepción positiva es superada por un 52% que rechaza esta afirmación, evidenciando una mayoría clara que percibe desigualdad, conformada por un 34% en desacuerdo y un 18% totalmente en desacuerdo.

Este resultado refuerza la persistencia de barreras estructurales que limitan el acceso equitativo a roles operativos, poniendo en evidencia que las oportunidades laborales no se distribuyen de manera igualitaria dentro de la terminal portuaria.

La prevalencia de esta percepción mayoritaria es un indicador contundente de que, aunque existen algunos avances hacia la equidad, estos aún no son suficientes para transformar la cultura organizacional ni para modificar las prácticas habituales.

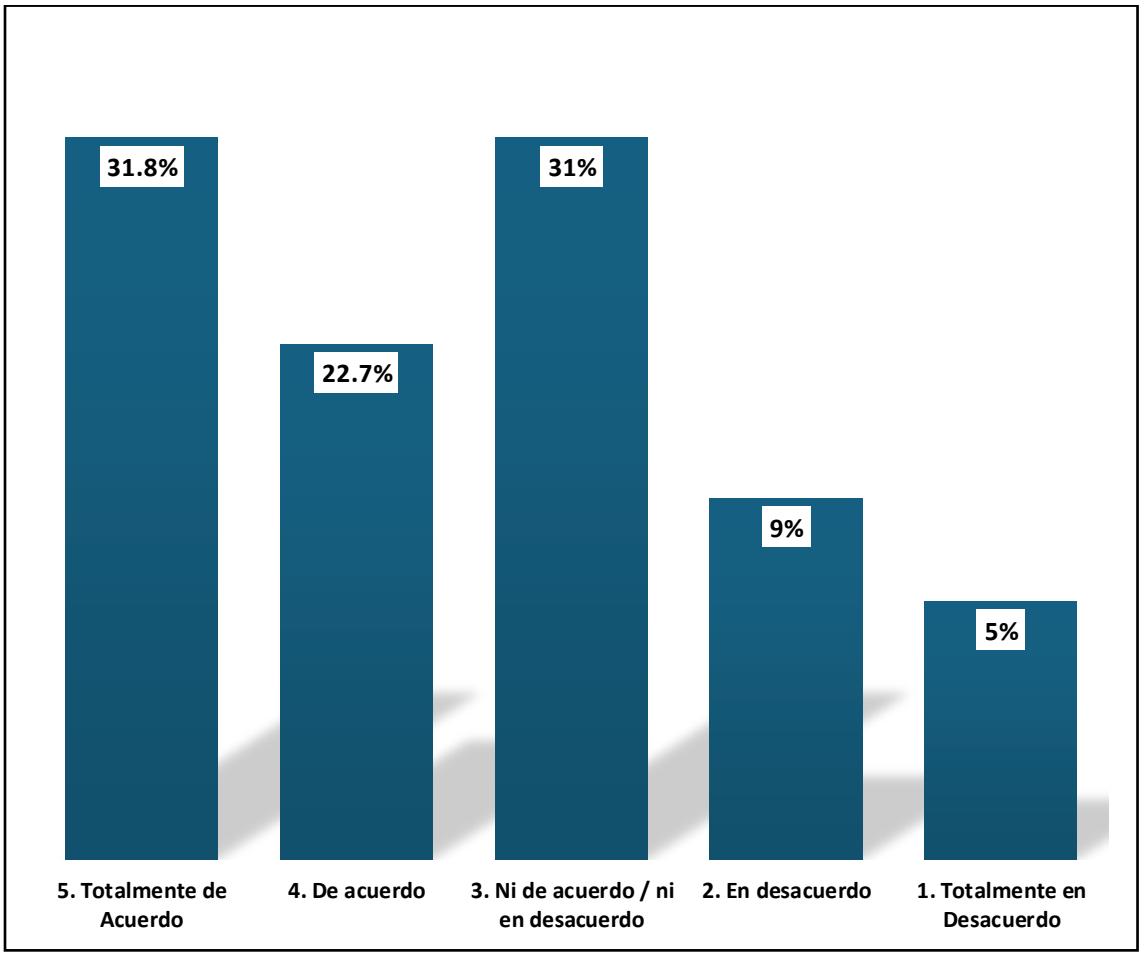
Por lo tanto, este ítem da importancia a la investigación al evidenciar que la igualdad de oportunidades en áreas operativas sigue siendo un desafío clave, y subraya la necesidad de implementar políticas y acciones concretas que promuevan la equidad real en el acceso y desarrollo profesional de todos los trabajadores, sin importar su género.

ITEM 28.

En mi percepción, las mujeres reciben remuneraciones justas en comparación con sus colegas masculinos en la Terminal Portuaria de Balboa

Figura 28

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Los resultados de este ítem muestran una percepción mayoritariamente favorable hacia la idea de equidad salarial entre hombres y mujeres en la Terminal Portuaria de Balboa. Un 31.8% de los participantes expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 22.7% se mostró de acuerdo, alcanzando un total de 54.5% que considera que las mujeres sí reciben una remuneración justa en relación con sus colegas masculinos.

Este resultado es significativo para la investigación, ya que sugiere que más de la mitad de los encuestados percibe una mejora o un cumplimiento en las condiciones de igualdad económica entre géneros, lo cual puede interpretarse como un avance positivo dentro del entorno laboral portuario, tradicionalmente dominado por hombres.

Sin embargo, también es importante prestar atención al hecho de que un 31.8% de las respuestas se ubican en una postura neutral, y un 27.2% entre desacuerdo y total desacuerdo) cuestionan esta percepción de justicia salarial.

Estas cifras revelan que, si bien hay una tendencia optimista, aún persiste una importante percepción de duda o disconformidad sobre la equidad en las remuneraciones, lo que refleja que el tema salarial continúa siendo un punto sensible dentro de la equidad de género.

4.2.3. Área de investigación 3

Inequidad de género en oportunidades laborales en la Terminal Portuaria de Balboa

4.2.3.1 Objetivo

Analizar la naturaleza y el alcance de la inequidad de género en las oportunidades laborales dentro de la Terminal Portuaria de Balboa.

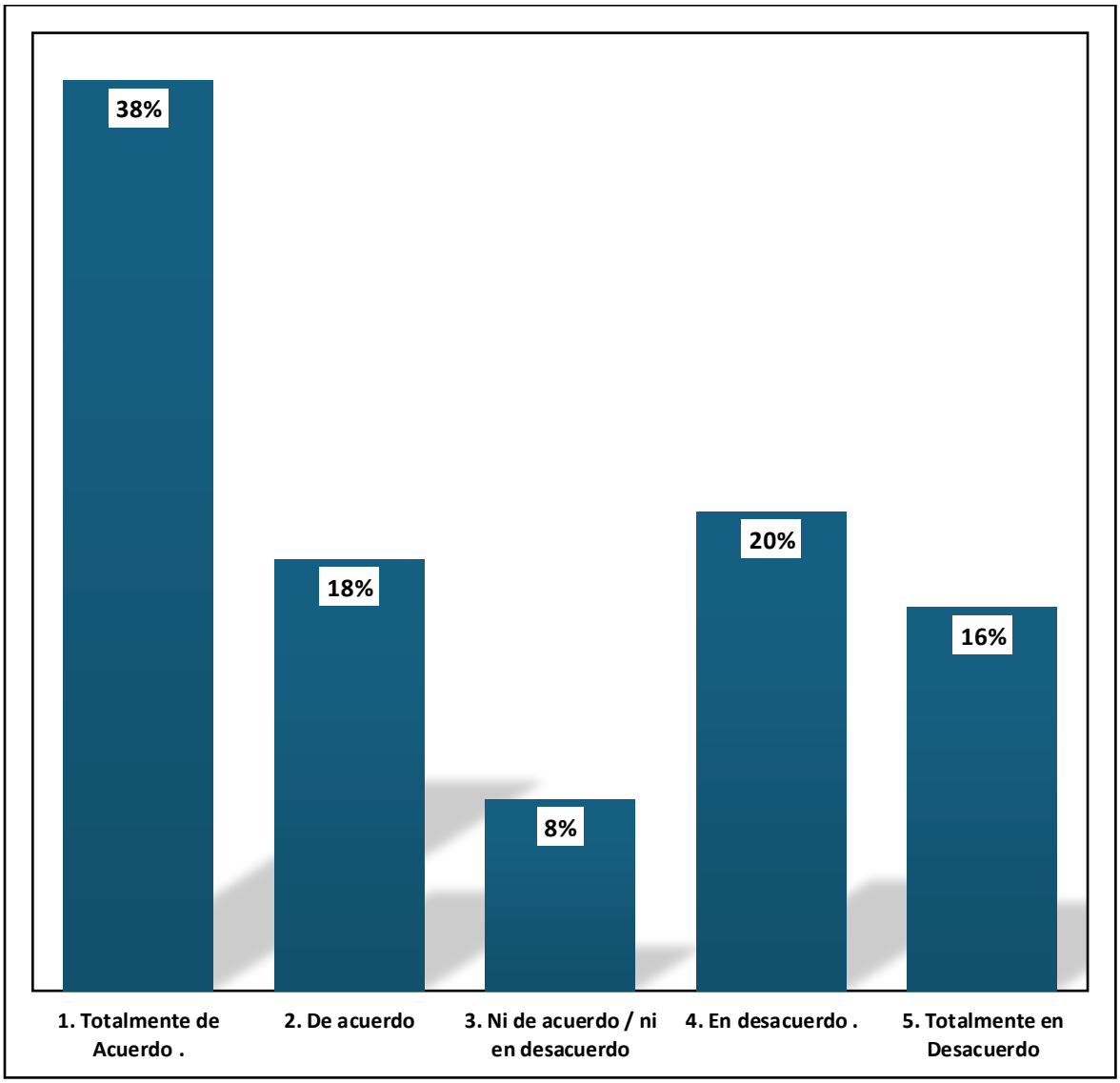
Profundizar en las desigualdades que enfrentan las mujeres de la Terminal Portuaria de Balboa en cuanto a acceso y desarrollo laboral. Se pretende identificar los factores que generan y perpetúan estas inequidades, así como sus impactos en el ambiente laboral y la organización.

ITEM 4.

En mi experiencia laboral en la Terminal Portuaria, percibo que las mujeres enfrentan desafíos adicionales para acceder a oportunidades de desarrollo profesional en comparación con sus colegas hombres

FIGURA 4

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Un 56% de los participantes reconoce que las mujeres enfrentan desafíos adicionales para acceder a oportunidades de desarrollo profesional, con un 38% totalmente de acuerdo y un 18% que también coincide. Este elevado porcentaje refuerza la existencia de barreras reales y persistentes que dificultan la igualdad de condiciones laborales en la terminal portuaria, dejando claro que las mujeres no cuentan con las mismas facilidades que sus colegas hombres para avanzar profesionalmente.

En contraste, un 36% manifestó desacuerdo, evidenciando que aún hay una proporción considerable que no percibe estas desigualdades, lo que puede estar vinculado a experiencias personales o a la falta de visibilidad de estos desafíos. Además, el 8% que mostró dudas o resistencia indica que el tema todavía genera incertidumbre o falta de consenso.

Este escenario pone en evidencia una problemática estructural que afecta la igualdad de oportunidades laborales y sugiere la necesidad de profundizar en las causas que generan esta brecha.

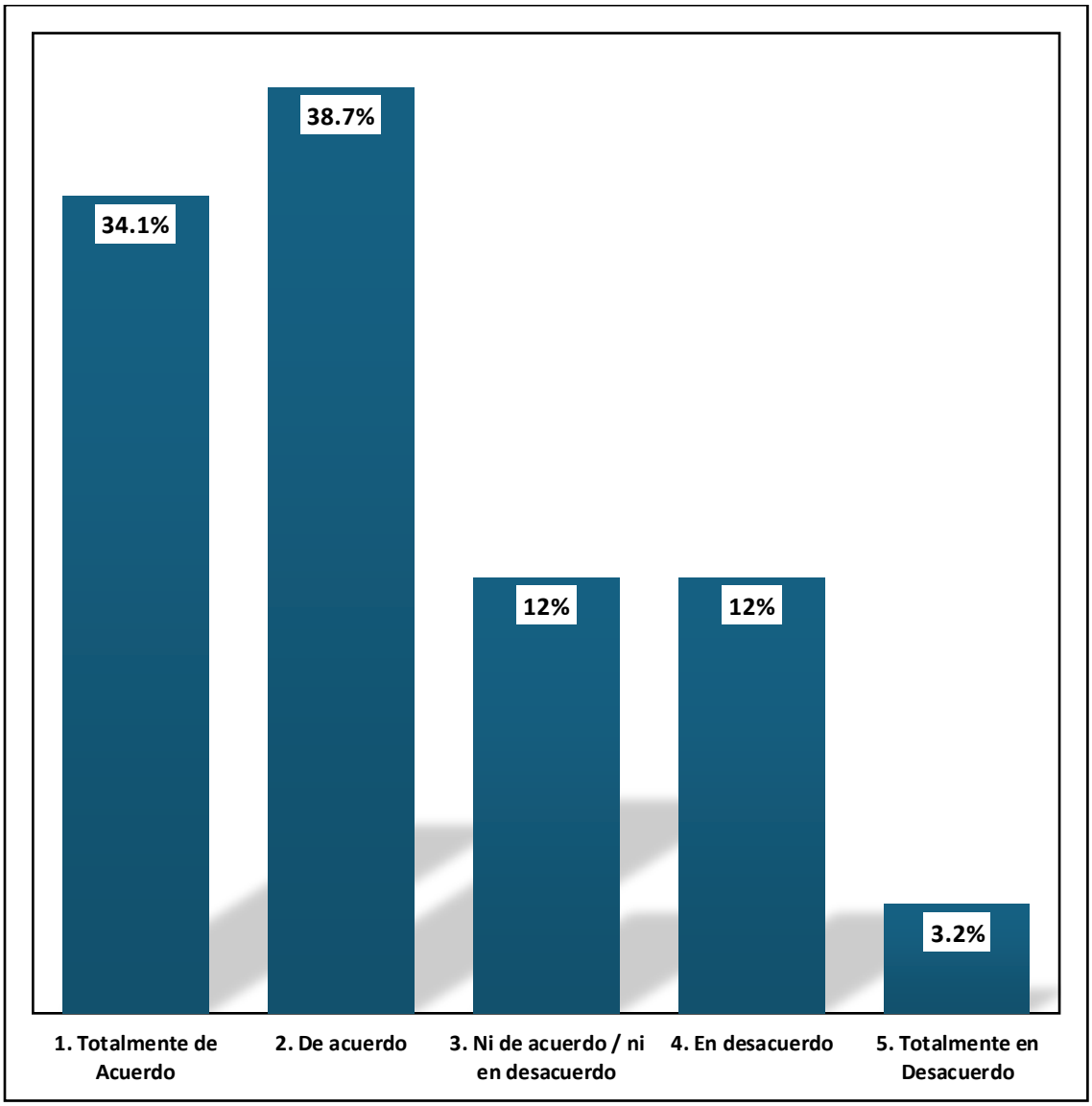
La percepción mayoritaria sobre las dificultades que enfrentan las mujeres refuerza la urgencia de implementar medidas concretas que favorezcan un ambiente más justo y que promuevan el acceso equitativo al desarrollo profesional, vital para avanzar hacia la igualdad de género en la terminal portuaria.

ITEM 7.

Existen resistencias o negaciones significativas entre los hombres de la Terminal Portuaria de Balboa para adoptar nuevos comportamientos hacia las compañeras mujeres

Figura 7

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

La percepción crítica y autoconsciente por parte de los participantes. Un 34.1% se mostró totalmente de acuerdo, mientras que un 38.6% declaró estar de acuerdo con esta afirmación. En conjunto, un 72.7% de las respuestas reconocen que sí existen resistencias reales entre los hombres para modificar sus conductas hacia las mujeres en el entorno portuario.

Este resultado es altamente relevante, ya que confirma que la resistencia al cambio no es solo una percepción aislada, sino una experiencia generalizada entre quienes trabajan en la terminal.

Este tipo de resistencia puede estar vinculada a creencias culturales, miedo a perder privilegios o simplemente a la falta de modelos alternativos que muestren formas más equitativas y respetuosas de relacionamiento.

El ítem cobra especial importancia dentro del estudio, porque visibiliza uno de los principales obstáculos que enfrenta la implementación de nuevas masculinidades: el rechazo o la dificultad de abandonar prácticas tradicionales.

Esta resistencia puede expresarse en actitudes como la indiferencia, la burla, el control o la exclusión de las mujeres, lo cual no solo perpetúa la desigualdad de género, sino que también obstaculiza el desarrollo de ambientes laborales sanos, colaborativos y modernos.

Por otro lado, el 27.2% que se posiciona en un punto neutro o de desacuerdo sugiere que, aunque la mayoría reconoce estas barreras, también hay quienes podrían

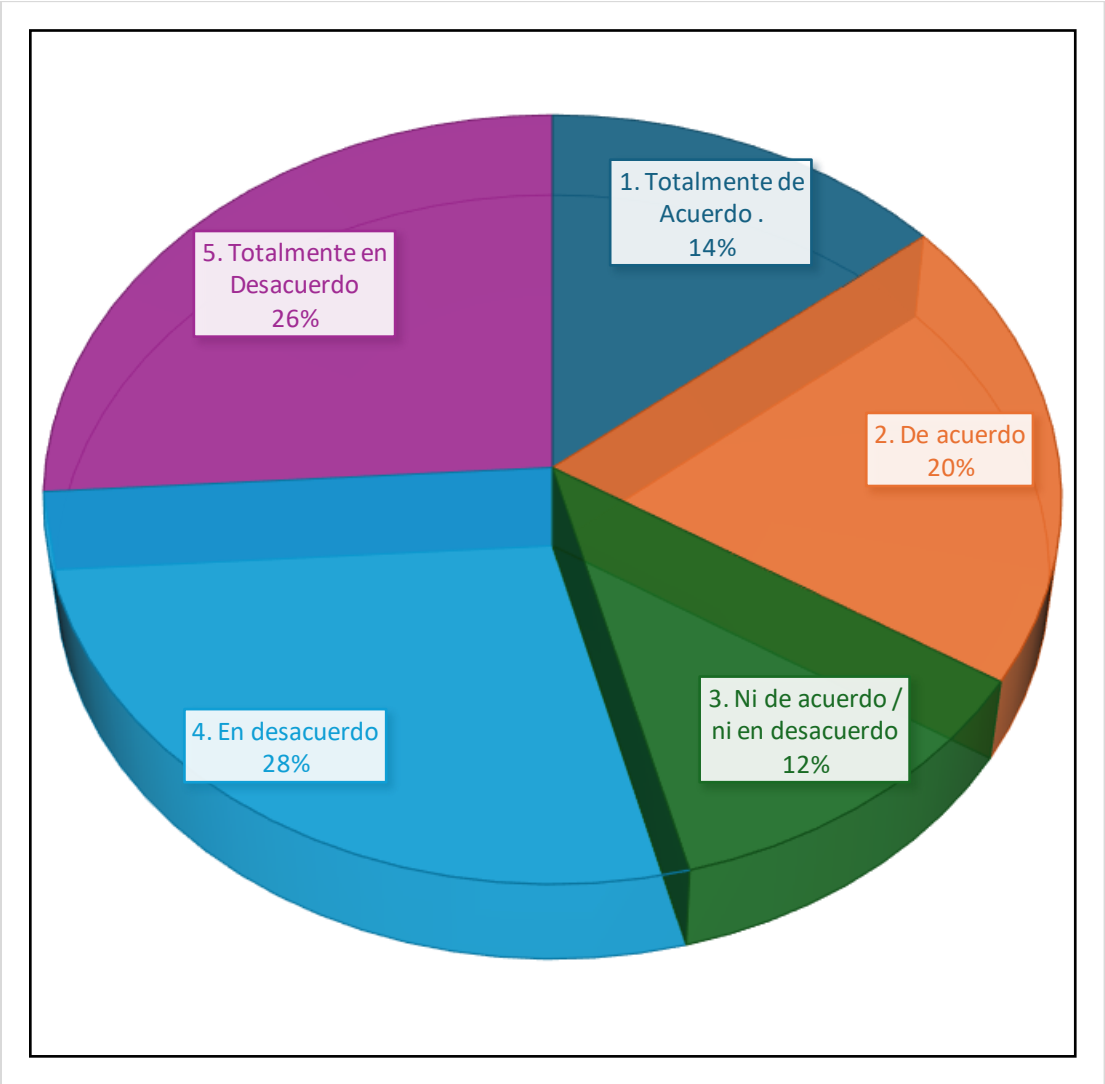
estar menos conscientes o menos dispuestos a aceptar esta realidad, lo cual refuerza la urgencia de intervenciones pedagógicas, reflexivas y transformadoras.

ITEM 9.

Reconozco que las mujeres que forman parte del equipo operativo son menospreciadas por los compañeros hombres solo por ser mujeres

Figura 9

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Un 34% de los participantes reconoce que las mujeres en el equipo operativo son menospreciadas por sus compañeros hombres únicamente por su género, lo que refleja una percepción significativa sobre la existencia de actitudes discriminatorias en el entorno laboral. Este dato refuerza la validez de la investigación al evidenciar un problema tangible de discriminación de género que afecta la convivencia y el respeto en la terminal portuaria.

Por otro lado, un 54% de los encuestados no comparte esta percepción, con un 28% en desacuerdo y un 26% totalmente en desacuerdo. Esta mayoría podría señalar una falta de reconocimiento o conciencia sobre estas situaciones, lo que indica la necesidad de intensificar las acciones de sensibilización.

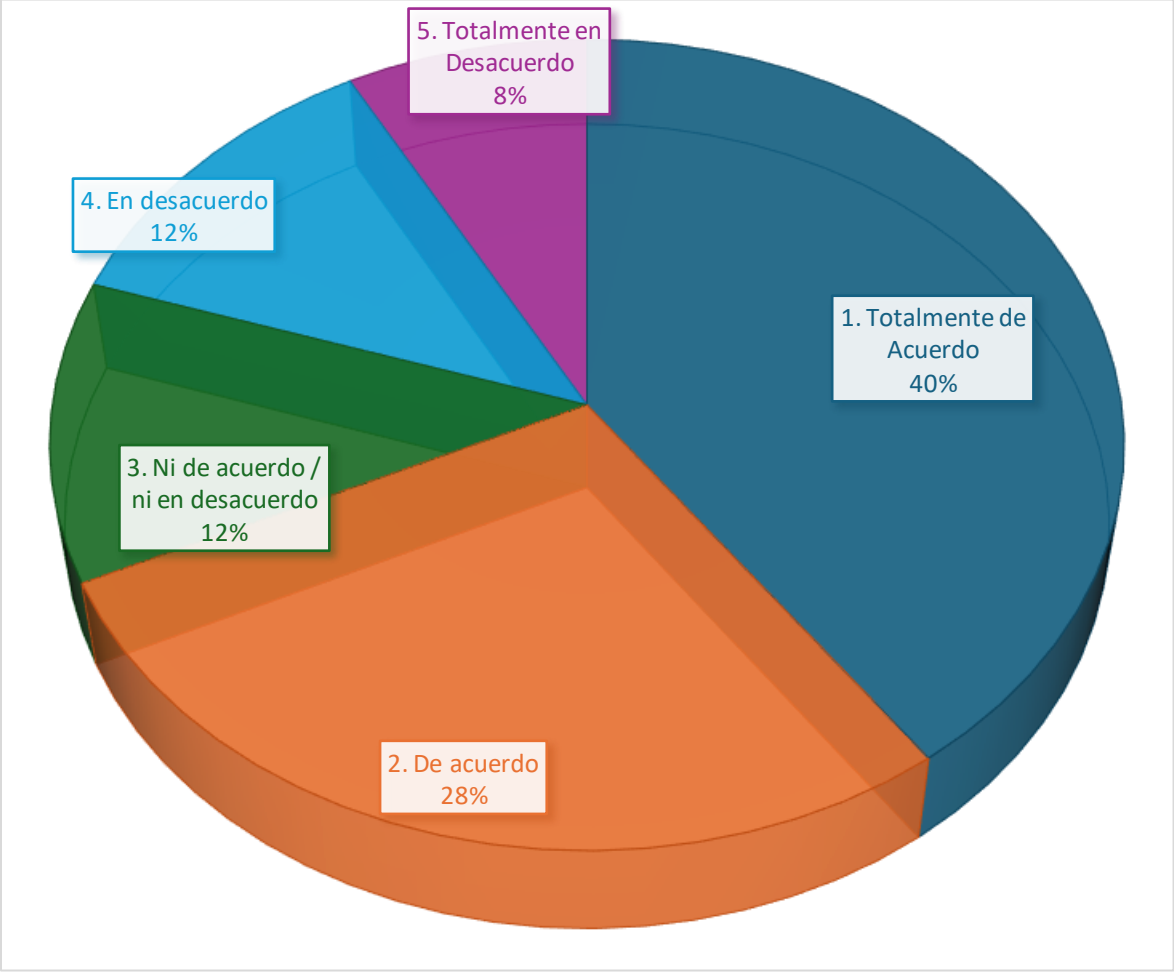
Esta disparidad en las opiniones destaca diferencias en la percepción y el nivel de conciencia sobre la discriminación de género dentro del equipo operativo, lo que reafirma la importancia de crear espacios de diálogo y capacitación para construir un ambiente laboral más equitativo y respetuoso.

ITEM 15.

Los procesos de contratación en la Terminal Portuaria de Balboa favorecen a los hombres sobre las mujeres, más en el área de operaciones

Figura 15

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

La afirmación de que los procesos de contratación en la Terminal Portuaria de Balboa favorecen a los hombres, particularmente en el área de operaciones, encuentra un respaldo contundente en los resultados obtenidos. Un 40% manifestó estar totalmente de acuerdo con esta percepción, y un 28% adicional expresó su acuerdo, sumando así un 68% que reconoce una desigualdad de género persistente en las oportunidades de ingreso laboral.

Este elevado porcentaje no solo refleja una percepción arraigada, sino que refuerza el estereotipo de que los hombres son más aptos para desempeñarse en áreas operativas, tradicionalmente asociadas a fuerza física, disponibilidad horaria o autoridad. La reiteración de este patrón podría estar siendo alimentada por prácticas de contratación influenciadas por sesgos de género, conscientes o no, que limitan el acceso equitativo para las mujeres.

Además, este ítem confirma uno de sus supuestos clave: la presencia de barreras estructurales en los procesos de selección, especialmente en sectores donde históricamente se ha masculinizado la labor.

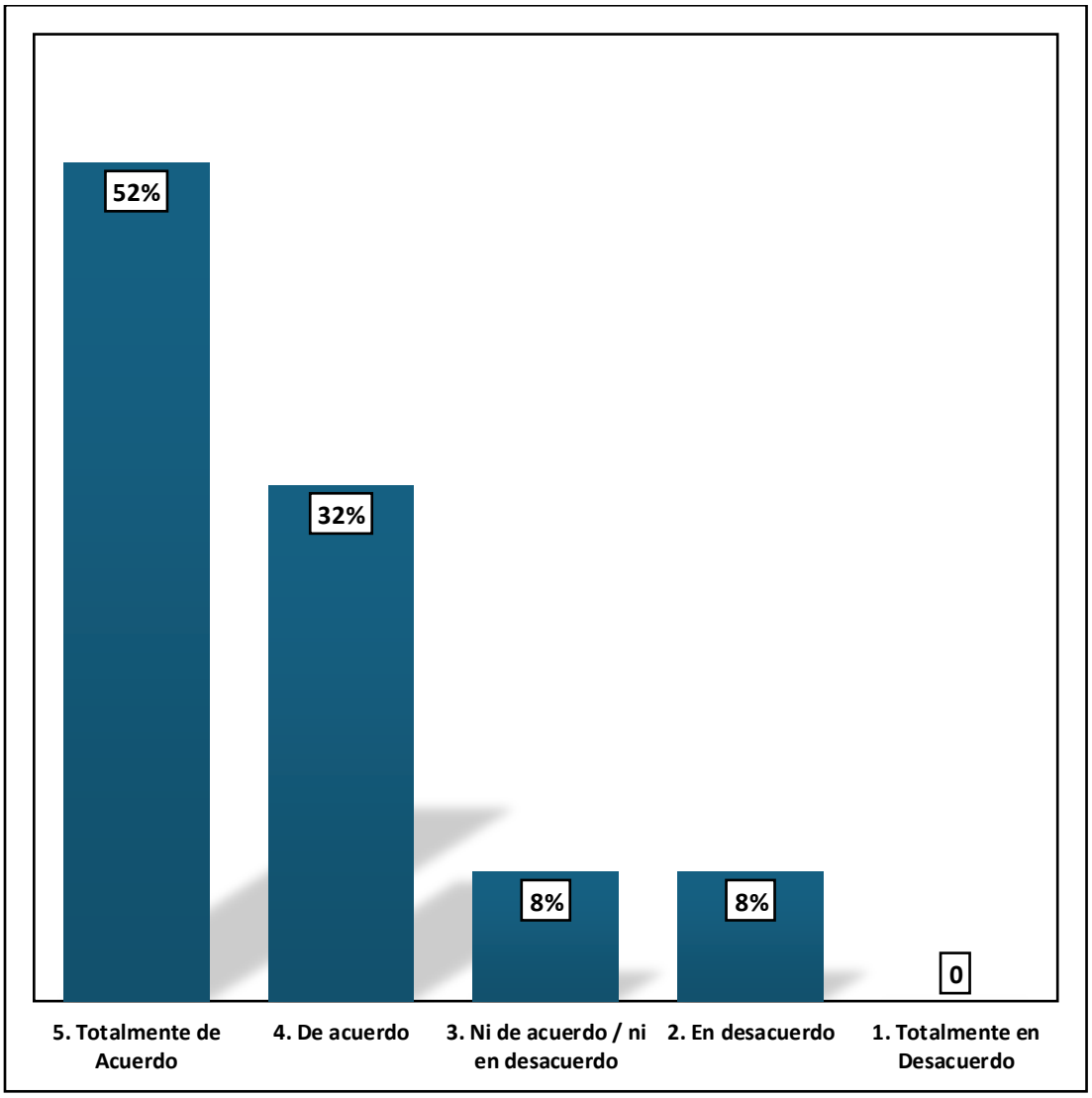
Esta evidencia cuantitativa respalda la urgencia de implementar políticas internas más inclusivas, que contemplen la perspectiva de género como eje fundamental en la contratación de personal.

ITEM 17.

Pienso que las mujeres que ocupan un puesto de jerarquía tienen menos voz y participación en la toma de decisiones importantes en la Terminal Portuaria de Balboa por ser minoría

Figura 17

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Una notable mayoría de participantes, representada por el 52% manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación planteada. A esta cifra se suma un 32% que se declaró de acuerdo, lo que eleva al 84% el grupo que percibe que las mujeres en puestos de jerarquía enfrentan una limitación en su participación en decisiones relevantes, asociada a su condición de minoría dentro de la terminal portuaria.

Este resultado es especialmente significativo para la investigación, ya que revela una percepción extendida de desigualdad en el ejercicio del liderazgo femenino en espacios jerárquicos.

El ítem permite identificar un problema estructural en la cultura organizacional que podría estar reforzando estereotipos y prácticas excluyentes hacia las mujeres en roles de poder.

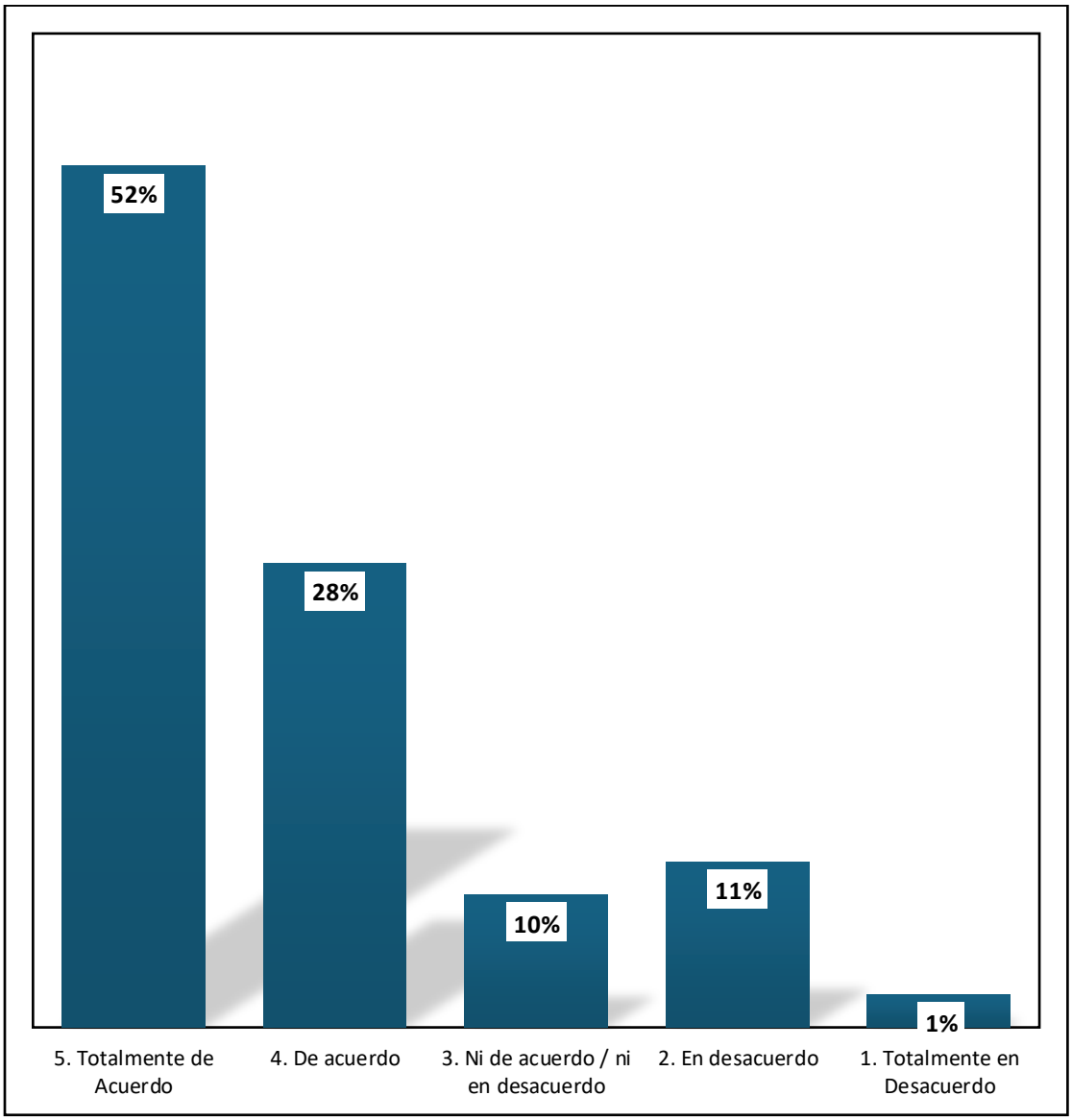
Solo un 8% de los encuestados adoptó una postura neutral, mientras que el desacuerdo fue prácticamente inexistente. Esto refuerza la gravedad del hallazgo y la necesidad urgente de promover espacios más equitativos y participativos para las mujeres en la toma de decisiones estratégicas dentro de la Terminal Portuaria de Balboa.

ITEM 24.

Pienso que los trabajos asignados a las mujeres en el área de operaciones son fáciles y menos complicados que los asignados a nosotros los hombres

Figura 24

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Un alto porcentaje de los participantes, específicamente el 52% expresó estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, seguido por un 28% que se mostró de acuerdo. En conjunto, el 80% de los encuestados considera que las mujeres en el área operativa reciben tareas percibidas como menos exigentes o complejas que las asignadas a los hombres.

Este ítem es de suma importancia en la investigación, ya que pone en evidencia una posible asignación diferenciada de funciones basada en el género, lo que perpetuaría estereotipos tradicionales sobre la capacidad operativa de las mujeres. Tal percepción podría estar limitando el desarrollo profesional femenino al restringir su acceso a tareas con mayor responsabilidad o tecnicismo.

Por otro lado, un 10% se mostró neutral, mientras que un 12% expresó algún grado de desacuerdo, lo que indica que, si bien existen opiniones distintas, son claramente minoritarias. Esta tendencia general sugiere que la distribución de funciones en el área de operaciones podría estar condicionada por ideas preconcebidas sobre las competencias de género, lo cual representa una barrera importante en el camino hacia la igualdad en el entorno laboral portuario.

4.2.4. Área de investigación 4

Análisis de las percepciones y actitudes relacionadas a las desigualdades de género de los hombres de la Terminal Portuaria de Balboa en espacios de toma de decisiones

4.2.4.1 Objetivo general

Examinar de manera integral las percepciones y actitudes de los hombres que laboran en la Terminal Portuaria de Balboa frente a las desigualdades de género en los espacios de toma de decisiones.

Esta área de investigación busca comprender cómo los hombres perciben la presencia o ausencia de equidad de género en los espacios donde se toman decisiones dentro de la terminal.

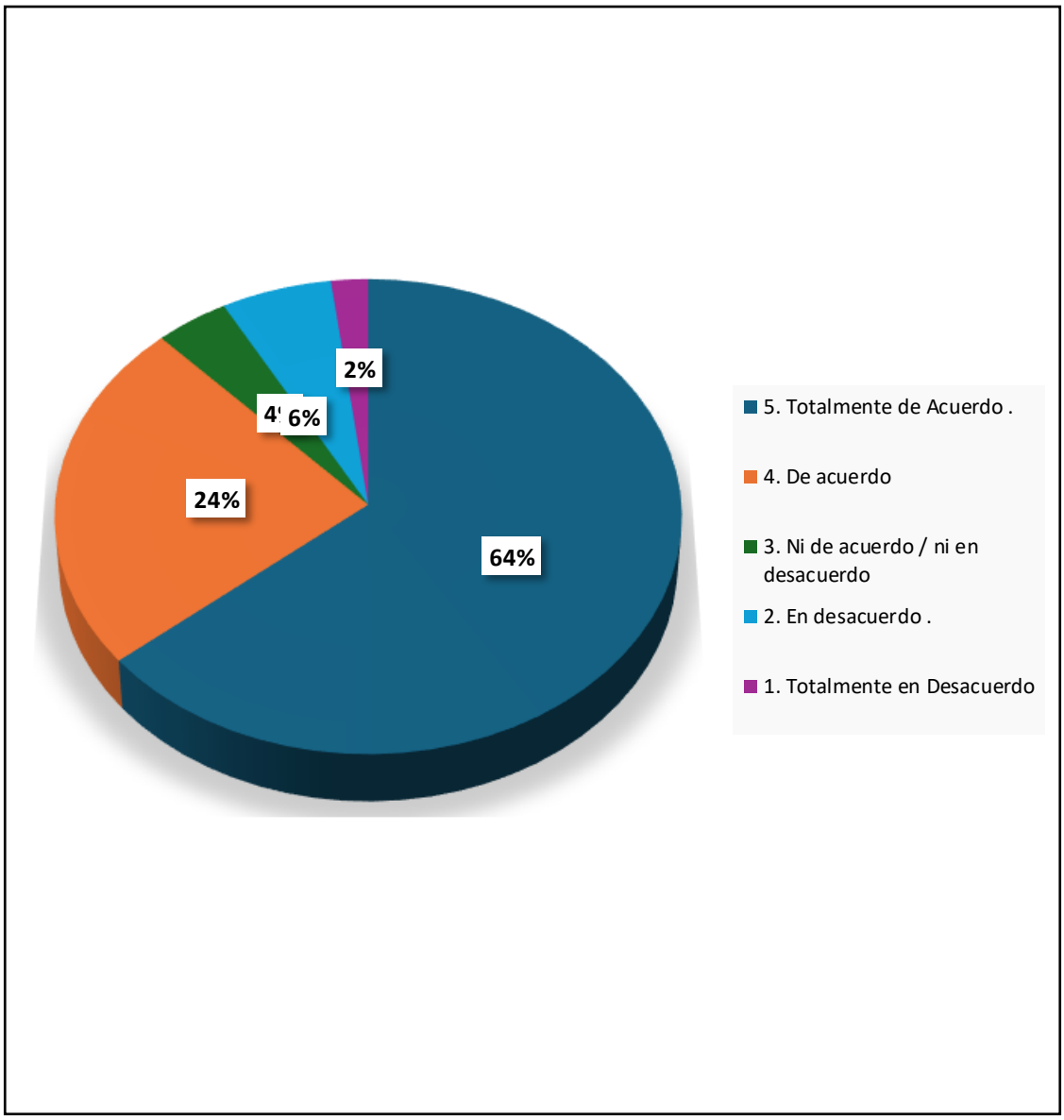
Se pretende identificar qué actitudes o creencias podrían estar limitando la participación equitativa de mujeres y otros grupos de género, así como las resistencias o apoyos hacia un cambio estructural.

ITEM 3.

Los hombres en espacios de toma de decisiones deben recibir capacitación continua sobre temas de igualdad de oportunidades y diversidad para promover una mayor conciencia

Figura 3

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Una clara mayoría de los participantes 88% en total respalda firmemente la necesidad de que los hombres en posiciones de liderazgo reciban formación continua en igualdad de oportunidades y diversidad. Este respaldo está compuesto por un 64% que está totalmente de acuerdo y un 24% que expresó acuerdo, lo que refleja una postura colectiva a favor del cambio organizacional consciente y sostenido. En contraste, solo un 8% manifestó desacuerdo y un 4% se mantuvo en una postura neutral, evidenciando que la oposición a este tipo de iniciativas es mínima y poco representativa.

Esta mayoría le da validación a la investigación al poner en evidencia que el personal no solo identifica las brechas de género existentes, sino que también reconoce la importancia de actuar desde la formación de quienes detentan el poder de decisión.

Se puede evidenciar una tendencia clara hacia la transformación cultural, donde la capacitación en temas de equidad ya no se percibe como una propuesta accesoria, sino como una herramienta clave para desmontar prácticas excluyentes arraigadas en entornos laborales históricamente masculinizados.

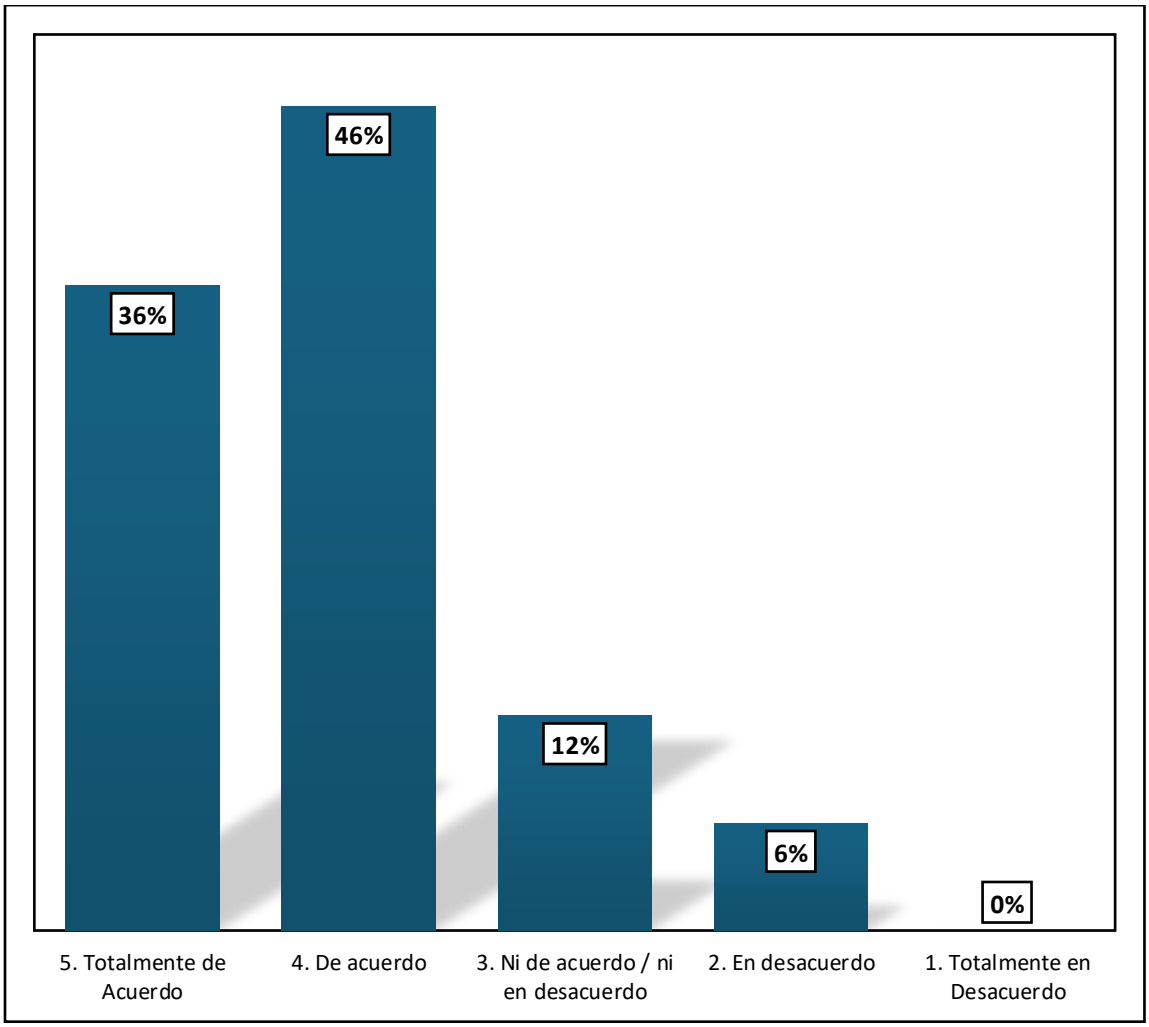
Este resultado refuerza el entendimiento de que los líderes en su mayoría hombres tienen un papel estratégico en la reconfiguración de las relaciones laborales y en la promoción de ambientes más equitativos.

ITEM 10.

Considero que es importante que los hombres en espacios de toma de decisiones reconozcan y valoren las contribuciones de las mujeres y de todos los miembros del equipo

Figura 10

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

La mayoría reconocen la importancia de que los hombres en posiciones de liderazgo valoren el trabajo de las mujeres y de todo el equipo. En concreto, un 36% está totalmente de acuerdo y un 46% está de acuerdo, sumando un 82% que respalda firmemente esta afirmación. En contraste, apenas un 6% expresó desacuerdo, mientras que un 12% mostró dudas o indefinición respecto a este tema.

Este alto nivel de consenso evidencia que el reconocimiento no es solo una cuestión simbólica, sino un elemento esencial para fortalecer la colaboración y el respeto dentro del entorno laboral. Cuando las contribuciones de todas las personas son reconocidas y valoradas, se crea un clima más equitativo que favorece la integración y el compromiso, aspectos fundamentales para el éxito colectivo, especialmente en espacios operativos donde la participación femenina ha sido tradicionalmente limitada.

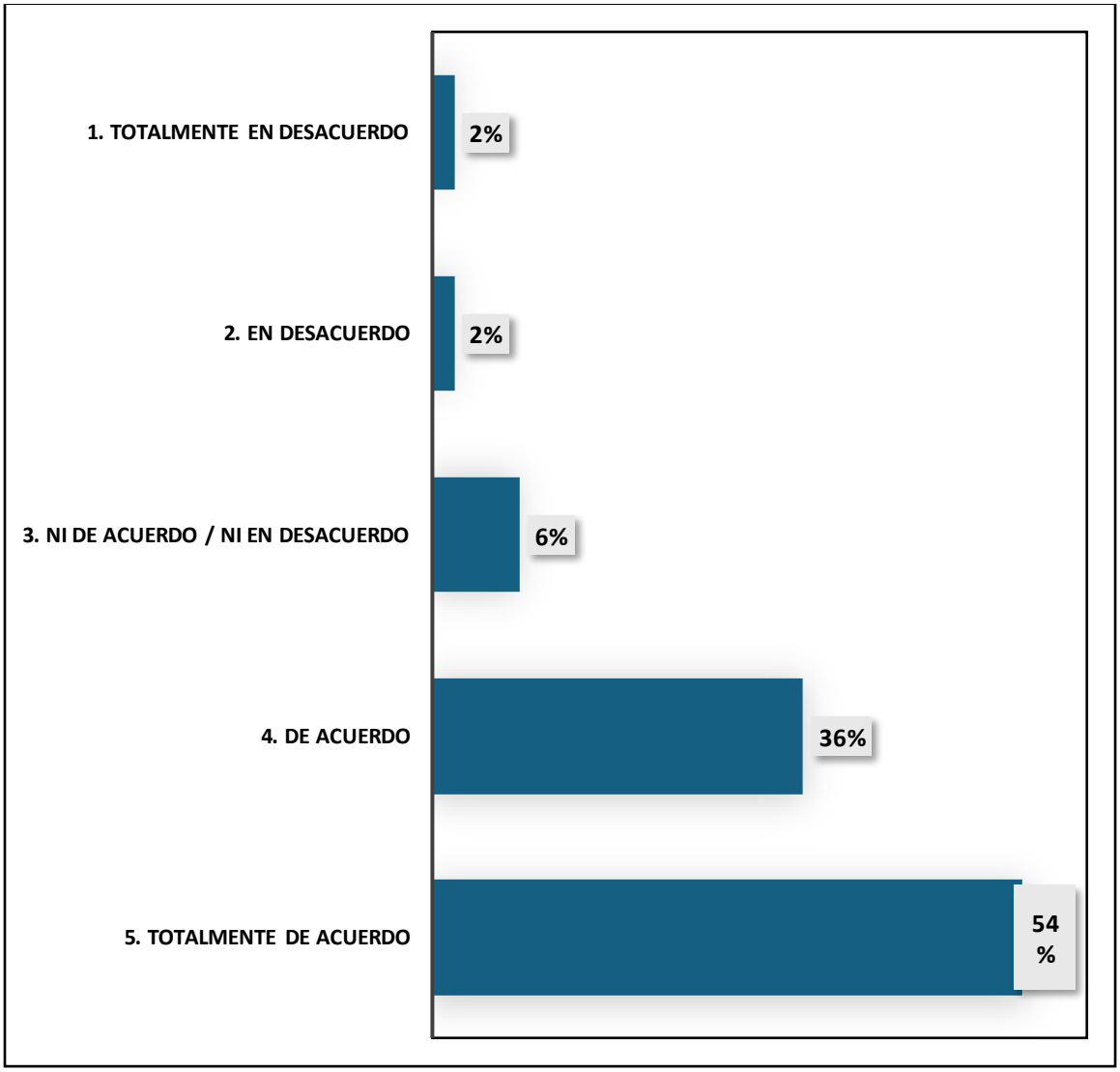
El hecho de que la mayoría apoye esta idea indica un avance significativo en la percepción sobre la importancia de la equidad en la gestión. Valorar la diversidad y las diferentes habilidades no solo mejora el bienestar laboral, sino que también optimiza el desempeño organizacional, ya que un equipo cohesionado y respetuoso tiende a ser más eficiente y productivo.

ITEM 20.

En puestos de liderazgo los hombres tienen la responsabilidad de abogar por la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de la organización.

Figura 20

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Un amplio 54% de los participantes manifestó estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, a lo que se suma un 36% que está de acuerdo, alcanzando un contundente 88% que reconoce la responsabilidad activa de los hombres en roles de liderazgo para promover la igualdad de género.

Este dato refleja un consenso claro y significativo en torno a la necesidad de que los líderes masculinos asuman un papel protagónico en la lucha por la equidad dentro de la terminal portuaria.

Por otro lado, solo un reducido 4% expresó desacuerdo, mientras que otro 6% mostró dudas o indecisión respecto a esta responsabilidad. Estos porcentajes menores indican que la mayoría de los participantes ve con claridad la importancia de que los hombres con poder de decisión impulsen cambios estructurales que permitan superar las barreras de género existentes.

El respaldo mayoritario a esta idea evidencia una conciencia creciente sobre el rol fundamental que los líderes masculinos tienen para transformar la cultura organizacional, haciendo énfasis en la inclusión y en la generación de oportunidades equitativas para mujeres y hombres por igual.

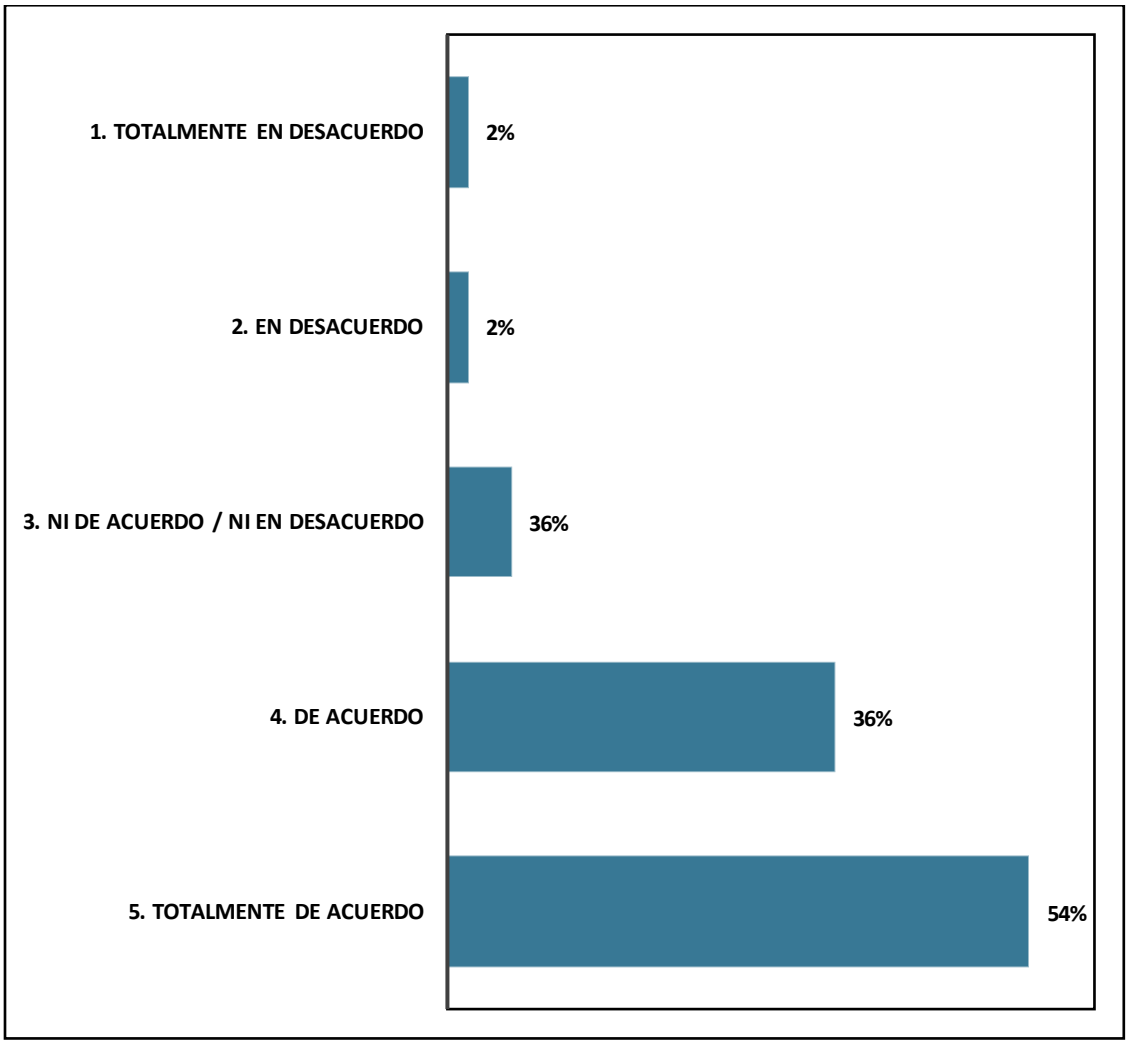
Este compromiso no solo fortalece la justicia laboral, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más respetuoso y colaborativo, beneficioso para toda la comunidad portuaria.

ITEM 25.

Creo que los hombres en posiciones de autoridad en la Terminal Portuaria deben ser aliados en la lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Figura 25

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

El respaldo a la afirmación es contundente, con un 54% que se muestra totalmente de acuerdo y un 36% que indica estar de acuerdo, lo que representa un significativo 90% del total de participantes que reconoce la importancia de que los hombres en cargos de autoridad actúen como aliados activos en la promoción de la igualdad de género.

Este alto porcentaje refleja un consenso sólido sobre el papel fundamental que deben desempeñar los líderes masculinos para enfrentar y reducir las desigualdades de género dentro del entorno laboral.

Estos resultados ponen de manifiesto un reconocimiento generalizado del compromiso que debe asumir el liderazgo masculino para convertirse en un agente de cambio positivo. Al ser aliados en la lucha contra la desigualdad, los hombres en posiciones de poder no solo contribuyen a mejorar la equidad, sino que también fortalecen la cohesión y el respeto en el ambiente de trabajo.

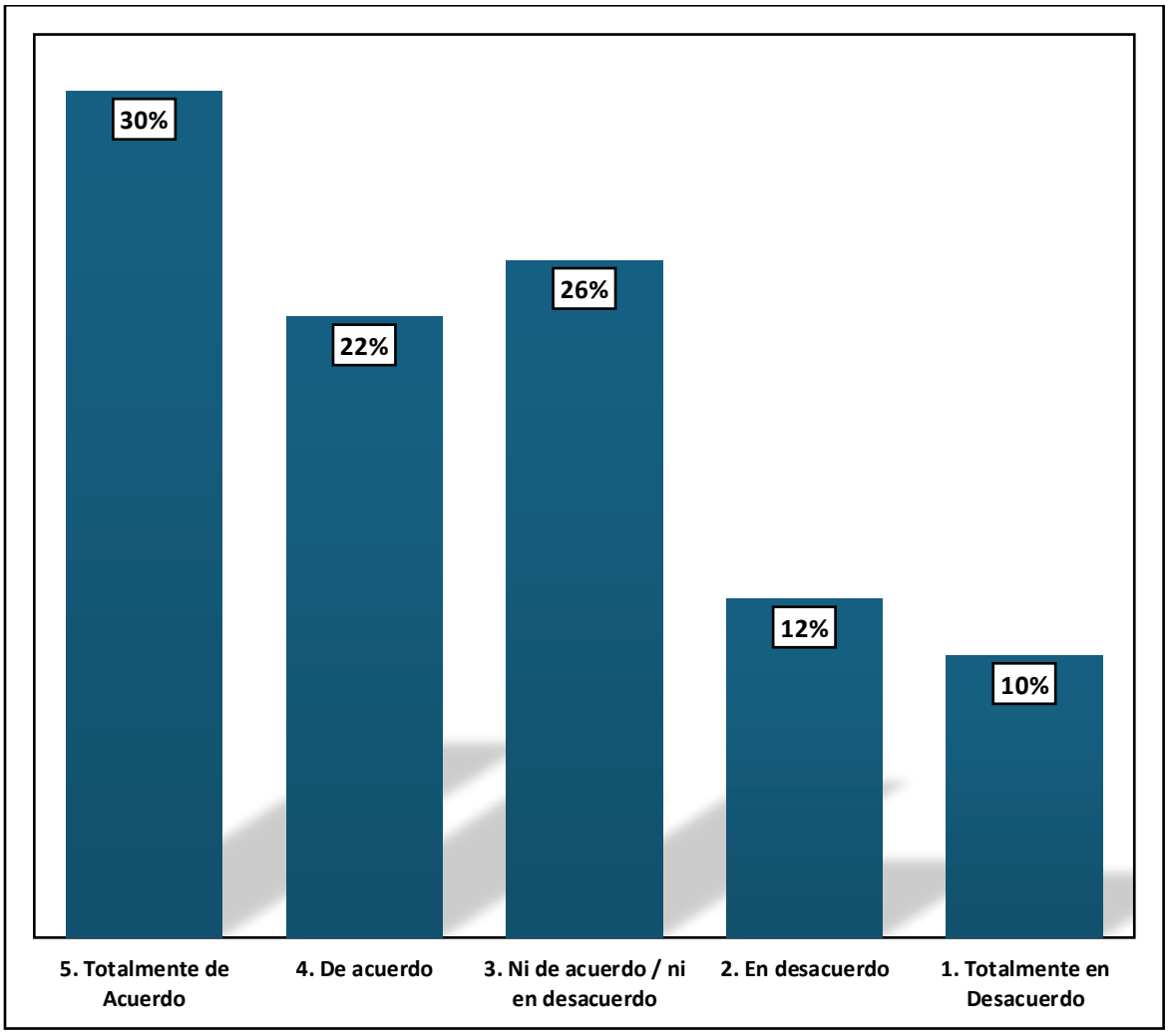
La respuesta mayoritaria demuestra que existe una base firme para desarrollar y apoyar estrategias que involucren a los líderes masculinos como protagonistas en la promoción de la igualdad de género dentro de la terminal portuaria.

ITEM 27.

En la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres, los hombres en posiciones de liderazgo deben ser modelos a seguir

Figura 27

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

De los participantes un 52% respalda con firmeza esta afirmación, compuesto por un 30% que está totalmente de acuerdo y un 22% que está de acuerdo. Esta mayoría representa un grupo significativo que reconoce la responsabilidad de los líderes masculinos para ser ejemplos activos en la construcción de un ambiente laboral fundamentado en el respeto y la igualdad de género.

Sin embargo, existe una división notable en las percepciones, ya que un 22% manifiesta desacuerdo Incluyendo un 12% en desacuerdo y un 10% totalmente en desacuerdo, lo que indica que una parte importante no comparte esta visión o cuestiona el rol ejemplar que deben tener los hombres en liderazgo respecto a la igualdad y el respeto.

El resto de los participantes, aproximadamente un 26%, probablemente se encuentran con dudas, lo que sugiere que aún persiste incertidumbre o falta de claridad sobre este tema en la organización.

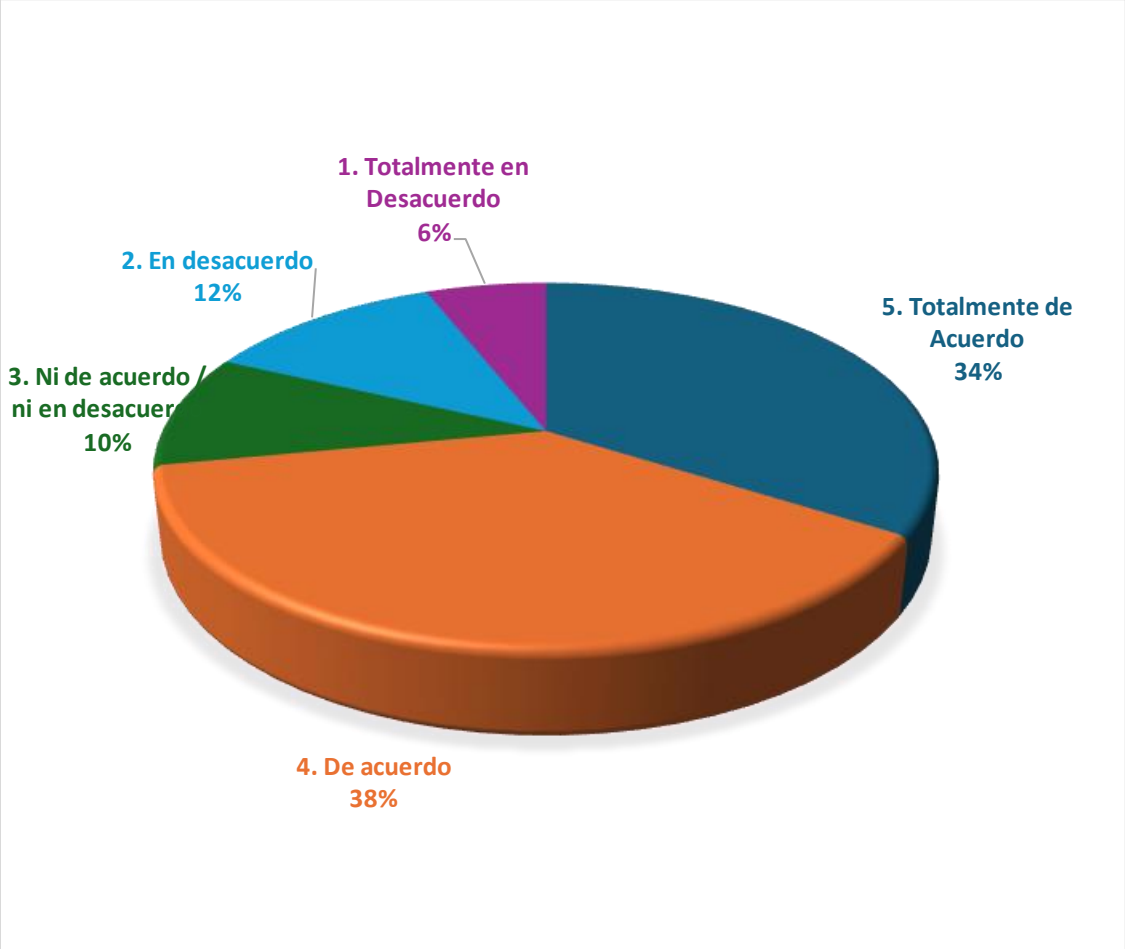
Esta distribución evidencia la necesidad de fortalecer la conciencia y el compromiso entre los miembros de la terminal portuaria para consolidar el liderazgo masculino como un referente en la promoción de relaciones laborales equitativas y respetuosas. Aumentar la sensibilización y el diálogo en torno a este tema puede contribuir a reducir la resistencia y fomentar una cultura organizacional más inclusiva.

ITEM 29.

Es deber de cada uno reflexionar sobre sus propias actitudes y comportamientos que podrían contribuir a la igualdad de género en el lugar de trabajo

Figura 29

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

El 72% apoya la afirmación de que cada individuo debe reflexionar sobre sus actitudes y comportamientos como una vía para contribuir activamente a la igualdad de género en el ámbito laboral. Este respaldo se divide entre un 34% totalmente de acuerdo y un 38% que expresó acuerdo, lo que indica una fuerte conciencia colectiva sobre la responsabilidad individual en los procesos de cambio.

Este resultado muestra que una parte significativa del personal reconoce que la transformación hacia la equidad de género no depende únicamente de políticas institucionales, sino también de la disposición personal para cuestionar y modificar conductas cotidianas. Se trata de un indicador importante que refleja una cultura organizacional en transición, donde se empieza a valorar el papel del individuo como agente de cambio.

Sin embargo, no puede pasarse por alto que un 18% manifestó estar en desacuerdo y un 10% adoptó una postura de incertidumbre o vacilación, lo cual evidencia una resistencia latente o una falta de comprensión respecto al impacto de las acciones individuales en la construcción de entornos laborales más justos.

Este segmento de la población representa un desafío clave para la sensibilización, ya que, sin un compromiso personal extendido, cualquier iniciativa institucional corre el riesgo de quedar incompleta o superficial.

4.2.5. Área de investigación 5.

Prácticas de Inclusión de Género

4.2.5.1 Objetivo general

Analizar las prácticas de inclusión de género implementadas en la Terminal Portuaria de Balboa, con el propósito de identificar su impacto en la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación por razones de género en el entorno laboral.

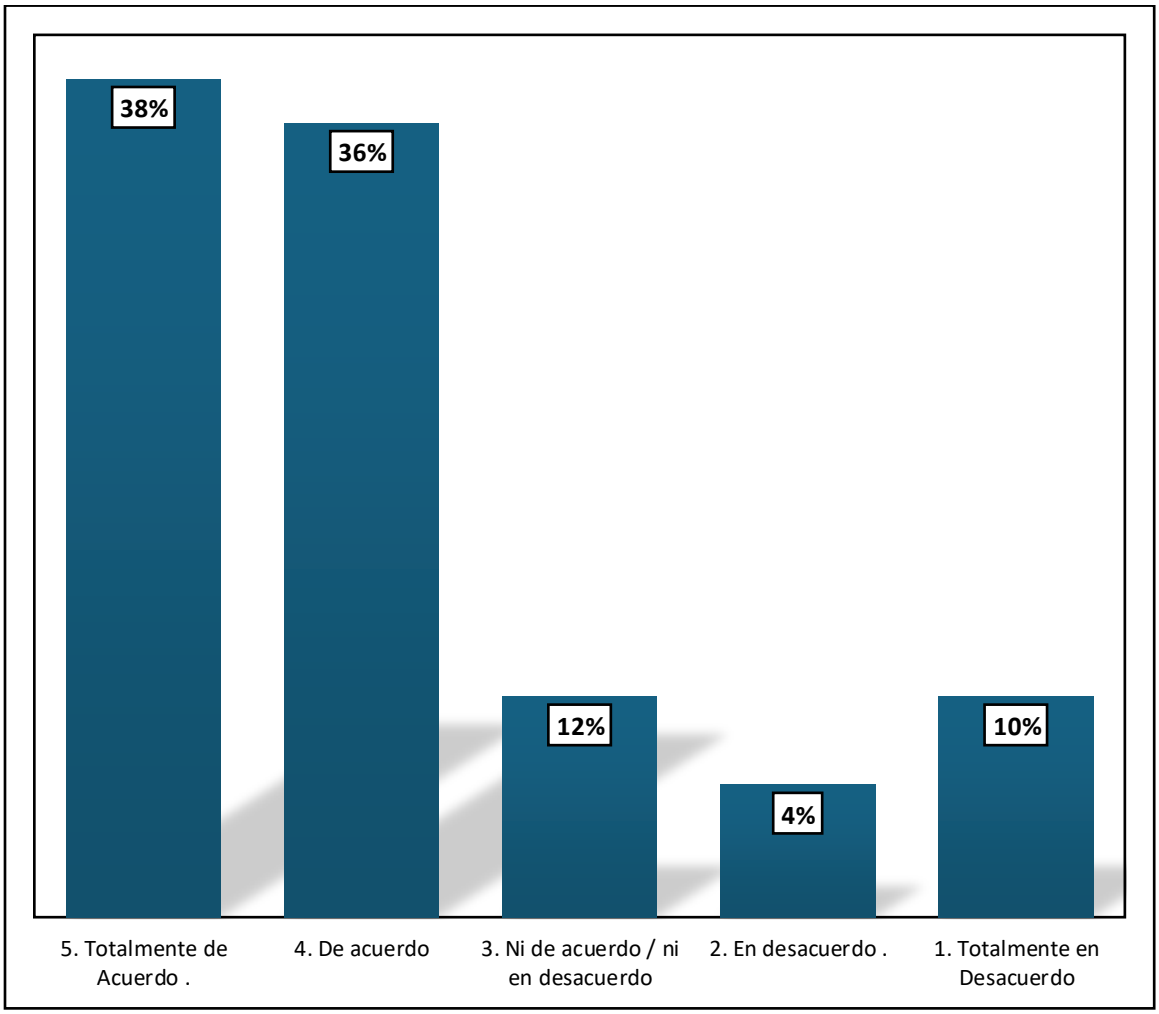
Con esta área se pretende conocer en profundidad las estrategias, acciones y políticas aplicadas para fomentar un entorno inclusivo dentro del ámbito portuario, tradicionalmente caracterizado por una estructura laboral predominantemente masculina.

ITEM 5.

Los programas de mentoría para mujeres en la Terminal Portuaria pueden ser efectivos para promover su desarrollo profesional y liderazgo

Figura 5

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

El reconocimiento del valor de la mentoría como herramienta de crecimiento profesional femenino es evidente en las respuestas obtenidas. Un 38% de los participantes se manifestó totalmente de acuerdo, y un 36% expresó estar de acuerdo, lo que constituye un respaldo del 74% al potencial de los programas de mentoría para fomentar el liderazgo y desarrollo de las mujeres en el ámbito portuario.

Este ítem reviste gran importancia dentro del estudio, ya que apunta directamente a una estrategia concreta de acción: la creación o fortalecimiento de redes de acompañamiento y formación para mujeres. El apoyo mayoritario indica una disposición favorable entre los trabajadores hacia iniciativas que puedan reducir brechas de género en los espacios de toma de decisión.

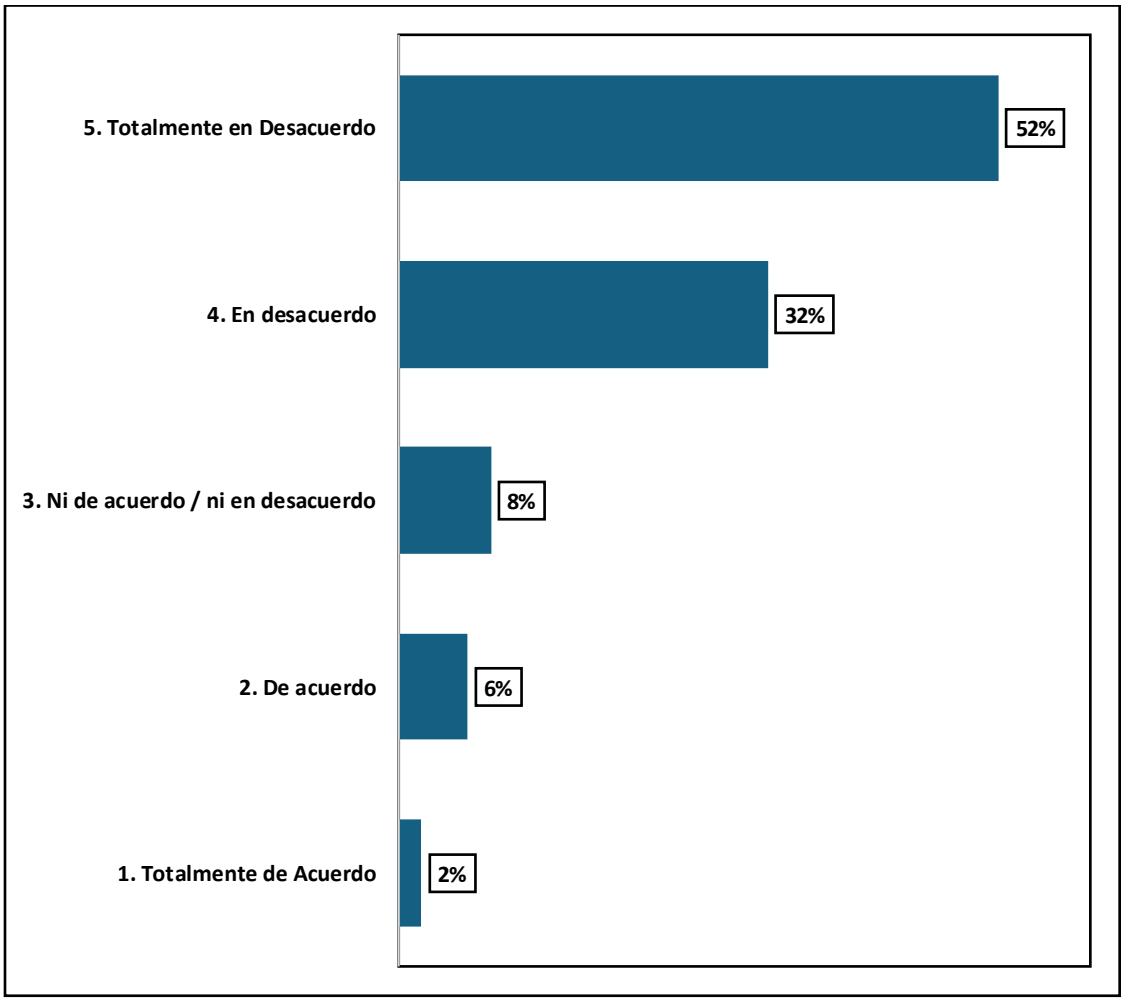
Aunque un 14% expresó desacuerdo y un 12% adicional adoptó una posición neutral, estos grupos resultan ser minoría frente al consenso general. Los resultados, por tanto, evidencian una percepción colectiva positiva hacia mecanismos estructurados de apoyo al liderazgo femenino, lo cual podría traducirse en una mayor aceptación e implementación efectiva de estos programas dentro de la Terminal Portuaria de Balboa.

ITEM 11.

La Terminal Portuaria de Balboa ofrece programas educativos sobre la igualdad entre hombres y mujeres dirigidos específicamente a los hombres

Figura 11

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

La respuesta de los participantes refleja una percepción claramente crítica respecto a la existencia de programas educativos con enfoque de género dirigidos específicamente a los hombres. Un 52% declaró estar totalmente en desacuerdo, mientras que un 32% se manifestó en desacuerdo, lo que suma un contundente 84% de opiniones negativas frente a la afirmación.

Este resultado es especialmente relevante dentro del marco de la investigación, ya que evidencia la ausencia o el desconocimiento de iniciativas que promuevan la reflexión de los hombres sobre su rol en la construcción de relaciones igualitarias.

La falta de programas dirigidos a este grupo limita significativamente los esfuerzos por fomentar una nueva masculinidad consciente y corresponsable dentro del entorno laboral.

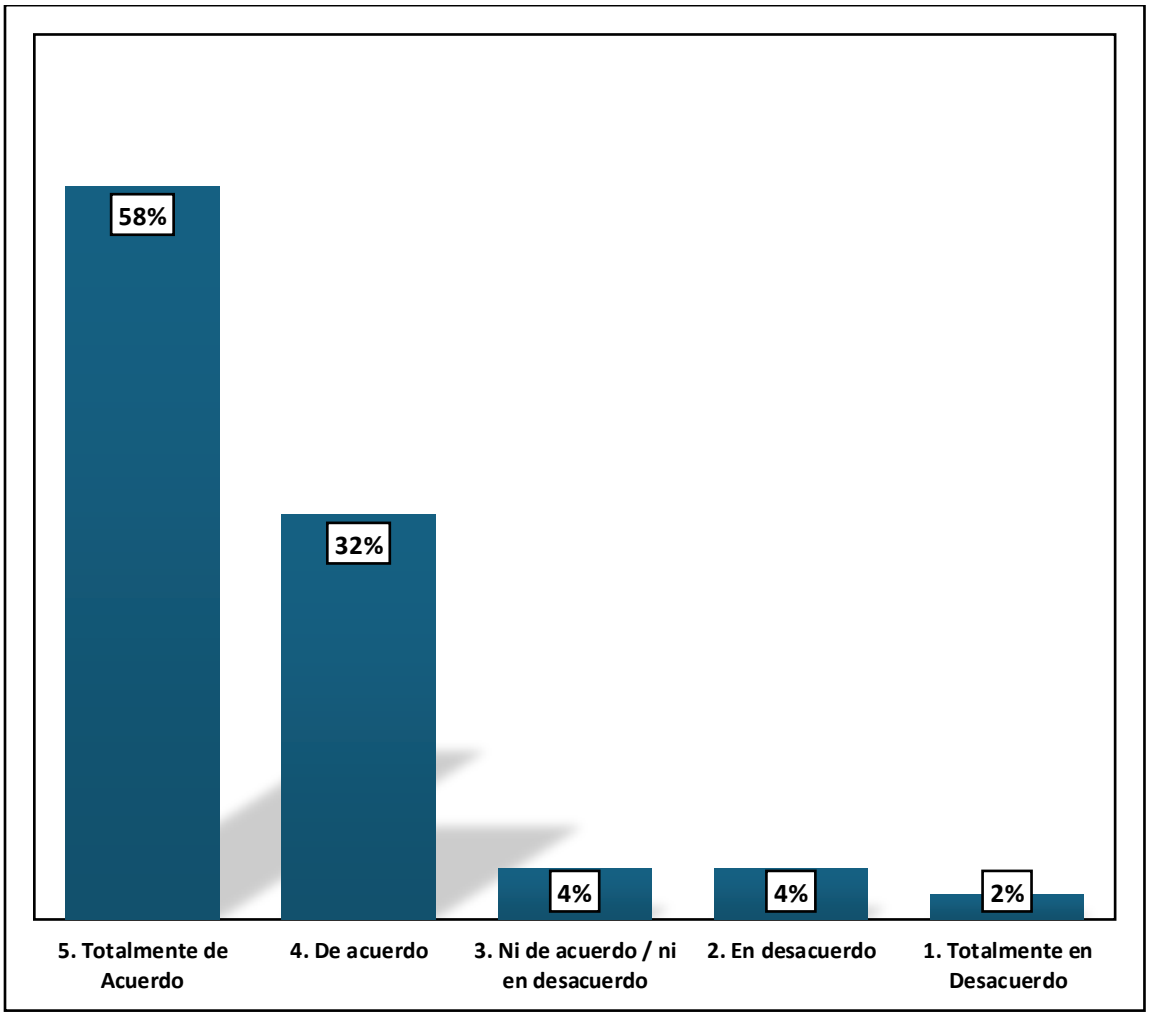
Solo un 8% adoptó una postura neutral, y apenas un 8% expresó algún grado de acuerdo, lo que refuerza la necesidad de implementar políticas de formación con enfoque de género que incluyan a los hombres como actores fundamentales en la prevención de la desigualdad. Este ítem apunta, por tanto, a una debilidad institucional importante que debe ser abordada como parte de cualquier estrategia de transformación cultural dentro de la terminal.

ITEM 14.

Estoy de acuerdo en que las políticas de la Terminal Portuaria pueden brindan oportunidades equitativas de crecimiento y desarrollo para todos los empleados, independientemente si es hombre o mujer

Figura 14

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

El 90% de las personas participantes manifestó acuerdo (58% totalmente de acuerdo y 32% de acuerdo) con la idea de que las políticas de la Terminal Portuaria podrían ofrecer oportunidades equitativas de crecimiento y desarrollo profesional sin distinción de género. Este elevado nivel de conformidad no necesariamente refleja una experiencia directa con dichas políticas, sino una valoración positiva sobre su potencial transformador.

Dado que el planteamiento se expresa como una posibilidad y no como una afirmación de hechos concretos, el alto porcentaje de acuerdo puede interpretarse como una muestra de confianza en lo que la institución podría llegar a ser, más que en lo que actualmente se percibe.

Este respaldo sugiere que existe una expectativa favorable hacia el rol que pueden jugar las políticas institucionales en la promoción de la igualdad de género, especialmente si se implementan con firmeza y coherencia.

Las respuestas en desacuerdo (4%) y totalmente en desacuerdo (2%) son minoritarias, al igual que quienes optaron por una postura neutral (4%). Esto indica que, si bien existe cierto grado de escepticismo, predomina la visión de que las políticas actuales podrían servir como base para lograr igualdad de oportunidades, siempre que se implementen adecuadamente y se acompañen de acciones concretas.

Este escenario plantea una oportunidad clave para fortalecer el vínculo entre la formulación de políticas con enfoque de género y su aplicación tangible en la cultura

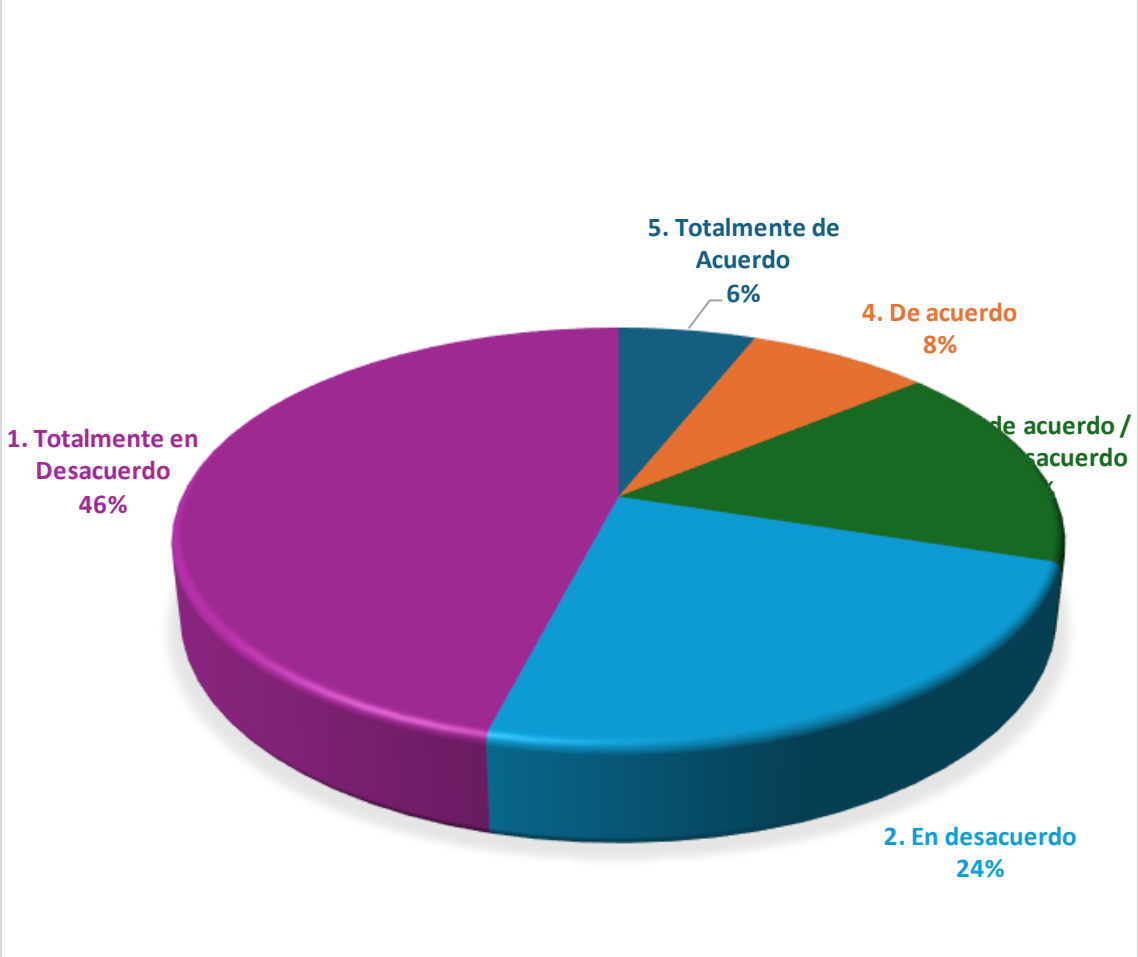
organizacional. El reconocimiento del potencial no debe sustituir la evaluación crítica de su efectividad ni el seguimiento riguroso de su impacto real.

ITEM 18.

Existe un compromiso claro por parte de la dirección y la alta gerencia de la Terminal Portuaria para avanzar en la igualdad y respaldar la implementación programas de sensibilización

Figura 18

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Se revela una clara falta de confianza en el compromiso institucional por parte de los niveles directivos en torno a la igualdad de género. Un 46% expresó estar totalmente en desacuerdo, y un 24% indicó estar en desacuerdo, sumando un contundente 70% que considera que no existe un compromiso claro por parte de la alta dirección para promover la equidad ni respaldar iniciativas de sensibilización.

Este resultado representa una advertencia crítica para la investigación, ya que apunta a una debilidad central en los procesos de transformación organizacional: la ausencia de liderazgo comprometido. La falta de respaldo desde los niveles superiores suele traducirse en la inexistencia o escasa eficacia de los programas de igualdad, al carecer de dirección estratégica y apoyo institucional sostenido.

Un 16% de las personas adoptó una postura neutral, lo que podría interpretarse como desconocimiento o indiferencia frente a las acciones o la falta de ellas por parte de la alta gerencia. Solo un 14% mostró algún nivel de acuerdo, lo que indica que la percepción positiva sobre el compromiso institucional es claramente minoritaria.

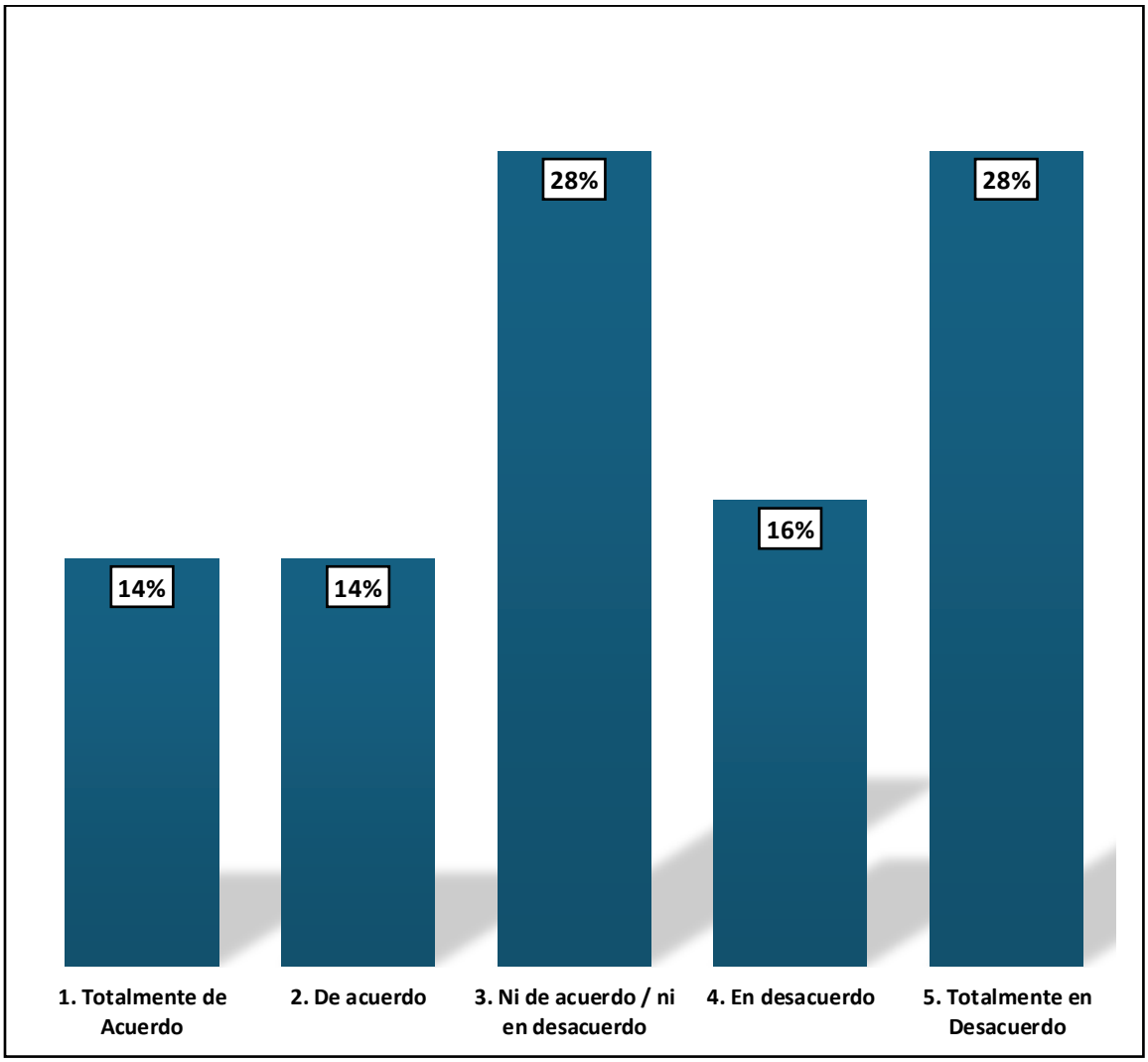
Estos resultados subrayan la urgente necesidad de visibilizar, reforzar o generar acciones reales desde la dirección, que no solo incluyan políticas en papel, sino también programas efectivos y sostenibles que promuevan la sensibilización, el liderazgo inclusivo y el cambio cultural en la Terminal Portuaria de Balboa.

ITEM 21.

Las políticas o lineamientos de igualdad entre hombres y mujeres en la Terminal Portuaria carecen de implementación en todas las áreas de la operación

Figura 21

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Los resultados obtenidos en este ítem reflejan una división significativa en la percepción del personal respecto a la implementación efectiva de políticas de igualdad en la Terminal Portuaria de Balboa. Aunque un 44% del total expresó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo y otro 28% adoptó una postura neutral, un grupo igual el 28% restante se mostró de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, señalando que dichas políticas no se aplican de manera integral en todas las áreas operativas.

Esta distribución revela que no hay una visión clara ni uniforme sobre la presencia real y concreta de acciones de igualdad dentro de los distintos espacios de trabajo. La percepción de falta de implementación transversal puede estar vinculada a la existencia de políticas que, si bien están formuladas, no se ejecutan con el mismo rigor en todos los departamentos o niveles jerárquicos.

Desde la perspectiva de esta investigación, este ítem es clave porque evidencia una posible brecha entre el discurso institucional y la práctica cotidiana, lo cual puede generar incoherencias que dificulten los avances hacia la igualdad de género.

El hecho de que una parte considerable de los encuestados se ubique en la neutralidad también sugiere una posible falta de información o desconocimiento sobre cómo se aplican realmente estas políticas en la terminal.

En consecuencia, los resultados apuntan a la necesidad de evaluar y reforzar los mecanismos de implementación de políticas de igualdad, asegurando su aplicación

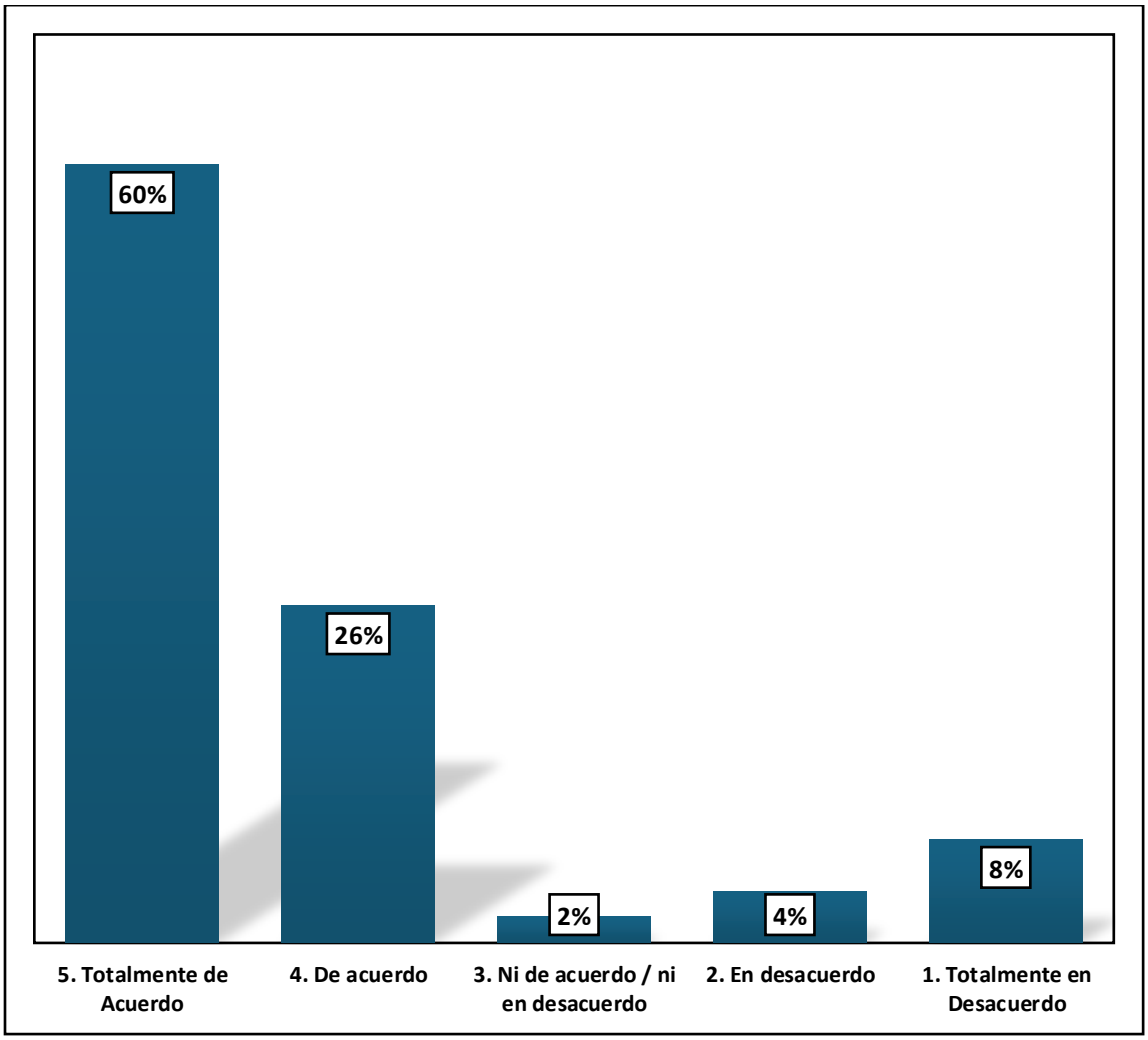
efectiva en todas las áreas operativas y promoviendo una mayor visibilidad y comunicación sobre dichas acciones.

ITEMS 30.

Con la implementación de programas de sensibilización en la Terminal Portuaria se puede fomentar un ambiente laboral más respetuoso y equitativo

Figura 30

Por porcentaje de respuesta



Análisis:

Una apabullante mayoría de los encuestados respalda la afirmación, con un 60% que se mostró totalmente de acuerdo y un 26% que expresó estar de acuerdo, sumando un 86% que considera que los programas de sensibilización tienen el potencial de mejorar significativamente el clima laboral, haciéndolo más respetuoso y equitativo.

Este ítem reviste una importancia central para la investigación, ya que no solo la pertinencia de los programas de sensibilización como estrategia, sino que también confirma que existe una alta receptividad por parte del personal hacia este tipo de iniciativas. La confianza depositada en su eficacia abre un camino viable para el diseño e implementación de acciones formativas con enfoque de género dentro de la terminal.

En contraste, solo un 12% manifestó algún nivel de desacuerdo, y apenas un 2% adoptó una postura neutral, lo cual evidencia que las posturas contrarias o indiferentes son escasas. Estos datos consolidan la idea de que existe un terreno fértil para impulsar procesos de transformación cultural desde la concienciación y la formación colectiva.

4.3 Evaluación del Cumplimiento de los Objetivos en Relación con los Resultados Obtenidos

El presente apartado tiene como propósito analizar si los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos han contribuido al cumplimiento efectivo de los objetivos planteados en cada una de las cinco áreas de investigación.

A partir del análisis estadístico realizado en los ítems correspondientes a cada dimensión, se evidencia que los datos recolectados reflejan de manera clara y consistente que se ha alcanzado el objetivo general del estudio: Analizar la nueva masculinidad como una estrategia viable para la prevención de la desigualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa.

4.3.1 Evaluación del Cumplimiento del Objetivo en el Área 1: Percepciones y Actitudes hacia la Masculinidad Tradicional

Los resultados obtenidos en esta área permiten afirmar con claridad que se logró el objetivo de examinar las percepciones y actitudes de los trabajadores hacia la masculinidad tradicional dentro de la Terminal Portuaria de Balboa. La información recolectada no solo evidenció la vigencia de estereotipos de género, sino que también mostró cómo estas creencias moldean el entorno laboral y dificultan la adopción de modelos más equitativos.

Entre los hallazgos más significativos se encuentra el fuerte respaldo a la idea de que el liderazgo portuario debe estar en manos masculinas, así como la percepción generalizada de que el trabajo operativo es exclusivo para hombres. Estas creencias,

sustentadas por porcentajes superiores al 70% en algunos ítems, confirman que la masculinidad tradicional sigue siendo la norma dominante, afectando directamente la inclusión de las mujeres y reforzando relaciones jerárquicas de género.

Otro aspecto crucial fue el reconocimiento, por parte de casi el 80% de los encuestados, de que las conductas masculinas en el entorno laboral tienen su origen en aprendizajes adquiridos durante la infancia. Este resultado es clave, ya que apunta a una raíz sociocultural modificable, abriendo el camino hacia la transformación mediante la educación y la sensibilización.

También fue altamente relevante la presión percibida por los hombres para ocultar sus emociones y demostrar fortaleza constante. Este patrón, claramente evidenciado en varios ítems, no solo perjudica el bienestar emocional individual, sino que limita la construcción de ambientes laborales más humanos y colaborativos.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que los ítems diseñados fueron adecuados para alcanzar el objetivo propuesto, ya que revelaron con contundencia las dinámicas culturales que perpetúan la desigualdad de género en la terminal. Además, estos datos aportan evidencia empírica sólida que respalda la necesidad urgente de fomentar nuevas masculinidades como estrategia para transformar las relaciones laborales y avanzar hacia entornos más justos e inclusivos.

4.3.2 Área de Investigación 2: Equidad de género en oportunidades laborales en la Terminal Portuaria de Balboa

La investigación revela una realidad contundente, persisten fuertes resistencias hacia la inclusión de mujeres en áreas operativas clave. La mayoría rechaza que ellas

tengan igual o mayor participación que los hombres, evidenciando estereotipos profundamente arraigados.

El desarrollo profesional femenino enfrenta serias barreras. Una amplia mayoría percibe desigualdad en las oportunidades de ascenso, lo que refleja prácticas institucionales que favorecen a los hombres y frenan el crecimiento de las mujeres.

La percepción sobre la igualdad salarial está dividida, pero la duda y el desacuerdo de un sector importante indica que aún no se ha logrado una confianza plena en la justicia retributiva.

En resumen, esta área confirma que la equidad sigue siendo un reto pendiente. Romper con los prejuicios y garantizar igualdad real en el acceso, promoción y remuneración no es solo una necesidad, sino una urgencia para transformar el entorno laboral en la Terminal Portuaria de Balboa.

4.3.3 Área de Investigación 3: Inequidad de género en oportunidades laborales en la Terminal Portuaria de Balboa

La inequidad de género en la Terminal Portuaria de Balboa se manifiesta en barreras estructurales y culturales que limitan significativamente el acceso y desarrollo profesional de las mujeres. Más de la mitad del personal reconoce estos desafíos, evidenciando la persistencia de obstáculos que frenan la igualdad real en el ambiente laboral. La resistencia masculina a adoptar nuevos comportamientos respetuosos y el menosprecio hacia las mujeres operativas revelan una cultura organizacional que dificulta el cambio hacia la inclusión.

Los procesos de contratación y la asignación de tareas reflejan un sesgo sistemático que privilegia a los hombres, especialmente en áreas operativas, mientras que las mujeres en puestos de liderazgo enfrentan una voz limitada en la toma de decisiones. Estas desigualdades no solo afectan la equidad, sino que también restringen las oportunidades de crecimiento y participación activa de las mujeres en la terminal.

Este análisis es crucial para el estudio porque confirma la existencia de una problemática sistémica que va más allá de percepciones individuales, evidenciando la necesidad urgente de diseñar políticas y estrategias que transformen la cultura organizacional y promuevan una verdadera equidad de género. Sin abordar estas barreras, cualquier avance en igualdad será limitado y superficial, afectando el desarrollo integral y sostenible de la Terminal Portuaria de Balboa.

4.3.4 Área de Investigación 4: Análisis de las percepciones y actitudes relacionadas a las desigualdades de género de los hombres de la Terminal Portuaria de Balboa en espacios de toma de decisiones

Este apartado revela una oportunidad crítica para el cambio cultural en la terminal: la mayoría de los hombres en posiciones de liderazgo reconocen la necesidad urgente de capacitación continua en igualdad y diversidad (88%), y aceptan su responsabilidad activa en promover la equidad (88%-90%). Estos datos evidencian un avance significativo en la conciencia masculina sobre el papel que deben desempeñar como agentes de cambio y aliados en la lucha contra las desigualdades.

Además, un amplio consenso (82%) respalda la valoración real de las contribuciones femeninas, clave para construir ambientes laborales respetuosos e inclusivos. Sin embargo, persisten resistencias y dudas: un 22% cuestiona el rol ejemplar que deberían asumir los líderes masculinos, y cerca del 28% muestra indecisión o rechazo frente a la reflexión personal sobre actitudes que afectan la igualdad. Esto revela que, aunque hay avances, el camino hacia una cultura inclusiva aún enfrenta barreras importantes.

Estos hallazgos son esenciales porque confirman que la transformación hacia la igualdad no es solo una cuestión de políticas, sino también de cambio profundo en las percepciones y comportamientos de los hombres que lideran la organización. Reconocer esta dinámica permite diseñar estrategias más efectivas que involucren a los líderes masculinos como modelos y promotores de una cultura organizacional equitativa. Sin su compromiso real, la igualdad seguirá siendo un ideal lejano y superficial.

4.3.5 Área de Investigación 5: Prácticas de Inclusión de Género

Existe un reconocimiento mayoritario del potencial positivo de prácticas como los programas de mentoría para mujeres (78% de apoyo) y la implementación de programas de sensibilización (66%). Existe confianza en que las políticas podrían ofrecer igualdad de oportunidades para todos (90%), aunque esta confianza no siempre se traduce en percepciones de resultados concretos.

Sin embargo, destaca una preocupación crítica: la falta de programas educativos dirigidos específicamente a hombres, con más del 50% que percibe ausencia de estas

iniciativas. Igualmente, el compromiso visible de la alta gerencia con la igualdad de género es percibido como insuficiente por el 70% de los participantes, lo que indica un serio desafío institucional para consolidar una cultura organizacional equitativa.

Este análisis aporta una mirada crítica sobre las prácticas de inclusión vigentes en la terminal, mostrando que el avance hacia la igualdad de género no depende solo de la existencia de políticas o discursos institucionales, sino de la efectiva implementación, el compromiso visible de la alta dirección y la inclusión activa de los hombres en los procesos de formación y cambio cultural.

Identificar estas fortalezas y debilidades es fundamental para diseñar intervenciones que no solo promuevan la igualdad como un ideal, sino que la consoliden como una práctica real y sostenible. Esta área es clave para entender los factores que facilitan o dificultan la inclusión, aportando información crucial para orientar las recomendaciones y acciones futuras dentro de la Terminal Portuaria de Balboa.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente capítulo recoge los hallazgos más relevantes obtenidos a lo largo del desarrollo de esta investigación, cuyo objetivo principal fue analizar la nueva masculinidad como estrategia para la prevención de la desigualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa.

A partir del análisis de datos y de la interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento, se identificaron percepciones, creencias y prácticas que inciden directamente en la construcción de relaciones laborales equitativas o desiguales entre hombres y mujeres.

En este apartado se presentan las conclusiones que emergen del estudio, organizadas de forma lógica y coherente con los objetivos planteados, así como una serie de recomendaciones concretas que buscan dar respuesta a las problemáticas detectadas.

5.1.1 Conclusiones

Conclusión 1

La desigualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa no es solo una cuestión de oportunidades limitadas para las mujeres, sino una manifestación arraigada de un sistema cultural y estructural que perpetúa la exclusión, la desvalorización y la marginalización. Esta cultura organizacional no solo limita el potencial profesional

femenino, sino que mina la capacidad misma de la institución para avanzar hacia la excelencia y justicia social.

Conclusión 2

La persistente subvaloración del liderazgo femenino en la terminal es una flagrante evidencia de que la equidad de género no se aborda solo desde la normativa, sino que requiere una reestructuración profunda del poder y la representación. Las mujeres en puestos jerárquicos se traducen en una pérdida estratégica para la organización, que desaprovecha el talento, la diversidad y la innovación que aportan las mujeres.

Conclusión 3

La ausencia de formación específica en igualdad dirigida a los hombres, especialmente a quienes ejercen el liderazgo, perpetúa un círculo vicioso donde el desconocimiento y la resistencia mantienen intactas las estructuras desiguales. Esta falta de educación estratégica compromete la posibilidad de que los líderes masculinos reconozcan su rol fundamental en la transformación y sean agentes activos del cambio.

Conclusión 4

El sesgo que asigna a las mujeres tareas consideradas menos exigentes revela una estrategia institucional encubierta de segregación laboral que limita el desarrollo y la autonomía femenina, reforzando estereotipos que cuestionan su capacidad y colocan a la organización en un estado de subdesarrollo humano y profesional.

Conclusión 5

Aunque existe un reconocimiento generalizado sobre la necesidad de que los hombres líderes sean aliados en la lucha contra la desigualdad, esta conciencia todavía no se traduce en un compromiso activo y sostenido, reflejando una brecha crítica entre el discurso y la práctica que pone en riesgo la efectividad de cualquier política de equidad.

Conclusión 6

La implementación parcial y deficiente de las políticas de igualdad evidencia un fracaso institucional que no solo desincentiva la confianza de las personas en el sistema, sino que perpetúa la desigualdad estructural, convirtiendo a la Terminal en un espacio donde las buenas intenciones se diluyen ante la falta de acción concreta y efectiva.

Conclusión 7

La resistencia y la indiferencia frente a la necesidad de reflexión y cambio personal son barreras poderosas que obstaculizan la transformación de la cultura organizacional. La igualdad de género solo será posible cuando cada individuo asuma la responsabilidad de revisar y modificar sus propias actitudes, reconociendo su rol en la perpetuación o erradicación de las desigualdades.

Conclusión 8

La implementación de programas de sensibilización representa una oportunidad estratégica fundamental para transformar el entorno laboral, pero solo será efectiva si

se aborda con diseño innovador, continuidad y compromiso institucional, transformándose en un motor permanente de cambio cultural y estructural.

5.1.2 Recomendaciones

Recomendaciones conclusión 1.

1.Desarrollar una transformación cultural integral, liderada desde la alta gerencia, que cuestione y desmonte de raíz los patrones discriminatorios, estableciendo un nuevo paradigma de respeto y valoración equitativa.

2. Institucionalizar una estrategia comunicacional permanente que visibilice las voces y logros de las mujeres, con el objetivo de cambiar percepciones y generar un cambio profundo en las actitudes de toda la organización

Recomendaciones conclusión 2.

1.Implementar cuotas de género vinculantes y acompañadas de programas de mentoría intensiva, para asegurar que las mujeres no solo accedan a puestos de liderazgo, sino que puedan ejercer con plena influencia y respaldo institucional.

2. Crear un sistema de rendición de cuentas para la alta dirección que incluya indicadores claros de equidad en la representación y participación de las mujeres en los espacios decisorios, con sanciones para quienes no cumplan.

Recomendaciones conclusión 3.

1.Desarrollar un programa educativo obligatorio, continuo y evaluado para hombres en posiciones de poder, que los sensibilice, responsabilice y capacite en la promoción activa de la igualdad de género.

2. Fomentar la creación de redes de hombres aliados que actúen como agentes multiplicadores, incentivando la transformación cultural desde dentro del liderazgo y entre sus pares.

Recomendaciones conclusión 4.

1. Realizar un diagnóstico exhaustivo de la distribución de tareas con perspectiva de género, seguido de la reestructuración de roles para asegurar igualdad en la complejidad y responsabilidad de los trabajos asignados.

2. Implementar planes de capacitación técnica y desarrollo de competencias para mujeres que les permitan acceder y desempeñarse en funciones de alta exigencia, promoviendo así su empoderamiento profesional.

Recomendaciones conclusión 5.

1. Formalizar el compromiso masculino mediante la inclusión explícita de responsabilidades relacionadas con la igualdad de género en las evaluaciones de desempeño y planes de carrera.

2. Diseñar incentivos institucionales que premien la participación activa de líderes masculinos en iniciativas que promuevan la equidad y el respeto, creando un modelo a seguir para toda la organización.

Recomendaciones conclusión 6.

1. Establecer un sistema independiente de supervisión y auditoría que garantice la ejecución rigurosa y transparente de las políticas de igualdad, con mecanismos claros para la denuncia y corrección de incumplimientos.

2. Incorporar la participación activa de la sociedad civil y organismos especializados en igualdad de género para aportar vigilancia externa y legitimar los procesos de implementación.

Recomendaciones conclusión 7.

1. Incorporar procesos formales de autoevaluación y acompañamiento psicológico en el desarrollo profesional, orientados a identificar y corregir prejuicios y conductas discriminatorias.

2. Establecer espacios de diálogo constructivo y escucha activa que fomenten la empatía y el compromiso personal con la equidad como valores fundamentales.

Recomendaciones conclusión 8.

1. Diseñar y ejecutar programas de sensibilización que utilicen metodologías participativas, testimoniales y experienciales, adaptadas a la realidad y cultura portuaria para maximizar su impacto y aceptación.

2. Garantizar recursos permanentes y una política institucional que respalde la continuidad y evolución de estos programas, con mecanismos de evaluación y ajuste para asegurar resultados sostenibles en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Autoridad del Canal de Panamá. (s.f.). Historia del Canal de Panamá. https://www.pancanal.com
2. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2022). Equidad de género en el sector portuario de América Latina. https://www.iadb.org/es/publicaciones
3. Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Anagrama.
4. Butler, J. (2004). Undoing gender. Routledge.
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Mujeres en el trabajo: Desafíos en el sector industrial y portuario. https://www.cepal.org/es/publicaciones
6. Connell, R. W. (1995). Masculinities. University of California Press.
7. Connell, R. W. (2005). Masculinities (2nd ed.). University of California Press.
8. Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. Gender & Society, 19(6), 829–859.
9. Contreras, F. (2012). La construcción de la masculinidad y sus expresiones en la sexualidad de varones adolescentes. Universidad Veracruzana. https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8FranciscoContrerasS.pdf

10. Courtenay, W. H. (2000). Constructions of masculinity and their influence on men's well-being: A theory of gender and health. Social Science & Medicine, 50(10), 1385–1401.

11. Eckert, S., & Blake, C. (2020). Gender pay gap in the maritime industry: An análisis of the port sector. Maritime Economics & Logistics, 22(4), 381–396. https://doi.org/10.1057/s41278-020-00170-4

12. Figueroa, X., & Rojas, M. (2016). Aferrarse o soltar privilegios de género: Sobre masculinidades hegemónicas y nuevas masculinidades [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio de la Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/

13. Fuller, N. (2001). Identidades masculinas: Varones de clase media en el Perú. Fondo Editorial del Congreso del Perú.

14. García, A. (2014). Las nuevas masculinidades: Los hombres frente al cambio en las relaciones de género.

15. George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (11.0 update). Allyn & Bacon.

16. González, L., & Ramírez, P. (2020). Masculinidades y equidad de género en el ámbito laboral. Editorial Universitaria.

17. Gutiérrez, A. (2019). Hacerse hombres: La construcción de masculinidades desde las experiencias de varones jóvenes en la Ciudad de México [Tesis

doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. https://docta.ucm.es/entities/publication/c8facb81-036e-43bf-af55-56fb03fe03ef

18. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.

19. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2022). Metodología de la investigación (7ª ed.). McGraw-Hill.

20. Kimmel, M. (2005). The gendered society. Oxford University Press.

21. Kimmel, M. (2018). Healing from hegemony: Men and gender equality in the workplace. Harvard Press.

22. López, J. (2018). El impacto de la infraestructura portuaria en el comercio internacional: El caso de Panamá. Revista de Logística y Comercio Internacional, 12(1), 34–50.

23. Martínez, C. (2020). La masculinidad como posición social: Un análisis desde la perspectiva de género [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia].https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76139/lamasculinidadcomoposicion.pdf

24. Messerschmidt, J. W. (2018). Hegemonic masculinity: Formulation, reformulation, and amplification. Rowman & Littlefield.

25. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). McGraw-Hill.

26. ONU Mujeres. (2021). Guía para la promoción de equidad de género en empresas y organizaciones. https://www.unwomen.org

27. Olavarría, J. (2001). Hombres: Identidad/es y violencia. FLACSO Chile.

28. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Igualdad de género en el trabajo: Desafíos y oportunidades en el sector logístico. https://www.ilo.org

29. Ríos, M. (2020). La evolución de la Terminal Portuaria de Balboa: Un análisis de su modernización y expansión. Editorial Panamá Portuario.

30. Rivarola, A. (2019). La convivencia entre la masculinidad hegemónica y las nuevas masculinidades [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Córdoba]. https://repositorio.unc.edu.ar/

31. Sánchez, L. (2017). La Terminal Portuaria de Balboa: Un análisis estratégico en el comercio global. Logística Global, 25(3), 15–30.

32. Schein, E. (2017). Organizacional culture and leadership (5ª ed.). Wiley.

33. Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. International Journal of Medical Education, 2, 53–55. https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd

ANEXOS

UNIVERSIDA DE PANAMÁ
INSTITUTO DE LA MUJER
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO

PROGRAMA: MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ _____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Nueva masculinidad como estrategia para la prevención de la desigualdad de género en la terminal portuaria de Balboa".

Este es un proyecto de investigación científica apoyado por la Universidad de Panamá y el Instituto de la Mujer y aprobado y revisado por el Comité de Bioética de la Universidad de Panamá , teléfono 523-5769 y correo electrónico comitebioetica.invup@up.ac.pa donde el participante pueda tener acceso a más información .
Objetivo General:
Identificar la nueva masculinidad como estrategia para la prevención de la desigualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa

Nombre del investigador: Rubén Vásquez, teléfono de contacto: 6258-5352 y correo electrónico: rvasquez2992@gmail.com

Este estudio busca Identificar la nueva masculinidad como estrategia para la prevención de la desigualdad de género en la Terminal Portuaria de Balboa, al igual busca impulsar modelos de masculinidad positivos para el desarrollo de las relaciones interpersonales y personales y la convivencia justa e igualitaria.

La participación de los participantes se llevará a cabo por medio de una entrevista y grupos focales los cuales se realizarán en las instalaciones de la terminal portuaria de balboa en un horario de 07:00 am a 11:00 am y tendrá una duración de 40 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial y anónima, los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados, los resultados serán utilizados sólo para fines académicos y desechados una vez sintetizados.

Se me ha entregado una copia de la Hoja de Información y una copia de este Consentimiento Informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio, así como los posibles beneficios y riesgos del mismo.

El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento del mismo

Declaración:_____
_____
_____

Firma participante: _____
Firma de encuestador:_____

Instrumentos de Recolección Datos

Escala: Nueva masculinidad como estrategia para la prevención de la desigualdad de género en la terminal portuaria de Balboa.

Tabla de especificaciones

Percepciones y actitudes de los trabajadores de la terminal portuaria de balboa hacia la masculinidad tradicional	1,8,12,16,19,23 ,26
Equidad de género en oportunidades laborales en la terminal portuaria de Balboa	2,6,13,22,28
Inequidad de género en oportunidades laborales en la terminal portuaria de Balboa	4,7,9,15,17,24
Análisis de las percepciones y actitudes relacionadas a las desigualdades de género de los hombres de la terminal portuaria de Balboa en espacios de toma de decisiones	3,10,20,25,27,2 9
Prácticas de Inclusión de Género	5,11,14,18,21, 30

Sujetos del estudio	1.Son mas importantes los hombres que las mujeres en la industria portuaria y deben en todo momento asumir el liderazgo y tomar decisiones importantes	2. Es apropiado que la participación de las mujeres fuera igual o mayor que la de los hombres en el área de operaciones de la terminal portuaria de balboa	3. Los hombres en espacios de toma de decisiones deben recibir capacitación continua sobre temas de igualdad de oportunidades y diversidad para promover una mayor conciencia	4. En mi experiencia laboral en la terminal portuaria, percibo que las mujeres enfrentan desafíos adicionales para acceder a oportunidades de desarrollo profesional en comparación con sus colegas hombres	5. Los programas de mentoría para mujeres en la terminal portuaria pueden ser efectivos para promover su desarrollo profesional y liderazgo	6. Las oportunidades de desarrollo profesional de asensos en el área de operaciones están igualmente disponibles para hombres y mujeres en la terminal portuaria	7. Existen resistencias o negaciones significativas entre los hombres de la terminal portuaria de Balboa para adoptar nuevos comportamientos hacia las compañeras mujeres	8. Opino en que las enseñanzas que recibimos de niño influyen en la forma en que los hombres se comportan en la Terminal Portuaria de Balboa.	9. Reconozco que las mujeres que forman parte del equipo operativo son menospreciadas por los compañeros hombres solo por ser mujeres	10. Considero que es importante que los hombres en espacios de toma de decisiones reconozcan y valoren las contribuciones de las mujeres y de todos los miembros del equipo
sujeto 1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4
sujeto 2	5	2	5	1	4	2	4	5	2	5
sujeto 3	3	2	4	1	4	2	4	5	2	4
sujeto 4	4	2	5	1	4	4	3	4	1	4
sujeto 5	5	3	5	1	5	1	1	5	1	5
sujeto 6	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5
sujeto 7	5	5	5	4	5	1	2	5	5	5
sujeto 8	5	3	5	1	5	4	2	5	3	5
sujeto 9	3	4	2	2	4	4	4	3	1	4
sujeto 10	1	5	4	1	5	4	2	5	1	4
sujeto 11	4	4	5	1	5	4	4	5	4	5
sujeto 12	4	5	5	1	4	5	2	4	4	4
sujeto 13	5	4	5	1	5	1	2	2	2	5
sujeto 14	4	2	4	4	5	2	1	4	2	4
sujeto 15	1	4	5	5	5	4	1	5	5	5
sujeto 16	2	4	4	2	2	5	2	4	4	4
sujeto 17	3	5	5	4	1	4	3	3	4	4
sujeto 18	2	3	5	1	1	1	5	5	3	5
sujeto 19	2	4	5	4	1	5	2	4	4	3
sujeto 20	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4
sujeto 21	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4
sujeto 22	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3
sujeto 23	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5
sujeto 24	5	1	5	4	4	4	3	4	4	5
sujeto 25	5	2	4	1	5	4	3	3	5	4
sujeto 26	5	2	4	4	4	3	2	5	5	5
sujeto 27	34	4	5	1	2	4	2	4	3	3
sujeto 28	5	5	5	2	4	3	1	5	4	5
sujeto 29	3	4	5	5	4	5	4	5	5	2
sujeto 30	4	1	5	5	5	2	1	5	5	4
sujeto 31	5	3	5	5	5	4	1	3	5	3
sujeto 32	4	5	5	5	4	4	1	5	5	5
sujeto 33	1	5	4	3	1	4	2	4	5	5
sujeto 34	5	4	4	2	5	5	2	4	3	3
sujeto 35	5	4	3	1	2	4	1	4	5	3
sujeto 36	4	5	4	1	3	3	1	5	2	2
sujeto 37	5	5	5	2	5	5	1	4	5	4
sujeto 38	4	5	3	4	4	3	2	3	4	4
sujeto 39	5	5	4	4	4	5	2	4	2	4
sujeto 40	5	5	5	5	5	5	1	2	4	5
sujeto 41	2	4	2	4	3	2	1	1	1	2
sujeto 42	5	5	2	1	3	5	2	5	1	4
sujeto 43	5	5	1	1	1	5	1	5	1	5
sujeto 44	4	5	5	2	4	2	4	4	4	4
sujeto 45	4	5	5	1	4	4	2	5	2	4
sujeto 46	5	4	5	3	5	4	3	5	2	4
sujeto 47	5	3	5	1	4	5	2	3	2	4
sujeto 48	5	5	5	2	5	1	1	5	3	5
sujeto 49	3	5	5	2	3	1	3	5	4	4
sujeto 50	4	5	5	2	4	4	2	3	4	4

Sujetos del estudio	11. La terminal portuaria de Balboa ofrece programas educativos sobre la igualdad entre hombres y mujeres dirigidos específicamente a los hombres	12. El trabajo portuario es exclusivo para los hombres y no para mujeres , ya que tenemos la fortalezas y destrezas necesarias para realizar trabajo operativo	13. Los hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades laborales en la terminal portuaria de Balboa específicamente en el área de operaciones	14. Estoy de acuerdo en que las políticas de la terminal portuaria pueden brindan oportunidades equitativas de crecimiento y desarrollo para todos los empleados, independientemente si es hombre o mujer	15. Los procesos de contratación en la Terminal Portuaria de Balboa favorecen a los hombres sobre las mujeres, más en el área de operaciones	16. Todos los hombres de la terminal portuaria de Balboa que muestren emociones y debilidades en el trabajo son vistos de manera negativa por sus compañeros.	17. Pienso que las mujeres que ocupan un puesto de jerarquía tienen menos voz y participación en la toma de decisiones importantes en la Terminal Portuaria de Balboa por ser minoría	18. Existe un compromiso claro por parte de la dirección y la alta gerencia de la terminal portuaria para avanzar en la igualdad y respaldar la implementación programas de sensibilización	19. La costumbre de no trabajar con mujeres hace difícil por parte de nosotros los hombres llegar a esa aceptación que las mujeres se merecen	20. En puestos de liderazgo los hombres tienen la responsabilidad de abogar por la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de la organización.
sujeto 1	4	5	4	4	2	3	4	3	4	4
sujeto 2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5
sujeto 3	4	5	4	4	2	4	4	1	3	4
sujeto 4	5	4	5	5	2	4	5	4	4	5
sujeto 5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
sujeto 6	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
sujeto 7	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
sujeto 8	5	4	5	5	1	5	5	1	5	5
sujeto 9	2	4	2	2	1	3	2	1	4	2
sujeto 10	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4
sujeto 11	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
sujeto 12	5	5	5	5	2	4	5	1	4	5
sujeto 13	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5
sujeto 14	4	2	4	4	2	4	4	1	4	4
sujeto 15	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5
sujeto 16	4	5	4	4	5	2	4	2	2	4
sujeto 17	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5
sujeto 18	5	1	5	5	1	2	5	2	2	5
sujeto 19	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5
sujeto 20	5	4	5	5	4	3	5	3	3	5
sujeto 21	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4
sujeto 22	5	4	5	5	1	4	5	1	4	5
sujeto 23	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5
sujeto 24	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5
sujeto 25	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4
sujeto 26	4	3	4	4	3	3	4	1	3	4
sujeto 27	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5
sujeto 28	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
sujeto 29	5	4	5	5	2	5	5	1	5	5
sujeto 30	5	5	5	5	1	4	5	2	4	5
sujeto 31	5	4	5	5	1	5	5	2	5	5
sujeto 32	5	4	5	5	1	4	5	4	4	5
sujeto 33	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4
sujeto 34	4	5	4	4	2	5	4	1	5	4
sujeto 35	3	4	3	3	2	5	3	1	5	3
sujeto 36	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4
sujeto 37	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
sujeto 38	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3
sujeto 39	4	5	4	4	2	3	4	3	5	4
sujeto 40	5	5	5	5	2	5	5	3	4	5
sujeto 41	3	5	4	4	1	4	4	1	1	3
sujeto 42	2	5	2	2	1	4	2	1	3	5
sujeto 43	3	5	5	1	1	1	5	1	1	1
sujeto 44	4	3	3	4	2	4	3	2	5	4
sujeto 45	4	5	1	5	3	2	2	5	5	3
sujeto 46	5	2	1	5	1	4	3	2	2	4
sujeto 47	4	2	5	5	1	4	4	2	5	5
sujeto 48	1	2	5	4	1	4	2	2	4	4
sujeto 49	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4
sujeto 50	2	4	2	4	1	5	4	4	4	4

Sujetos del estudio	21. Las políticas o lineamientos de igualdad entre hombres y mujeres en la terminal portuaria carecen de implementación en todas las áreas de la operación	22. Se brindan oportunidades laborales de manera igualitaria para mujeres y hombres en áreas operativas de muelle o patio de la terminal portuaria de Balboa	23. Deben ser los hombres menos expresivos emocionalmente que las mujeres en sus puestos de trabajo y en su entorno cotidiano	24. Pienso que los trabajos asignados a las mujeres en el área de operaciones son fáciles y menos complicados que los asignados a nosotros los hombres	25. Creo que los hombres en posiciones de autoridad en la terminal portuaria, deben ser aliados en la lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.	26. Sienten presión los hombres de la terminal portuaria de Balboa de demostrar su fortaleza física y emocional ante sus compañeros de trabajo	27. En la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres, los hombres en posiciones de liderazgo deben ser modelos a seguir	28. En mi percepción, las mujeres reciben remuneraciones justas en comparación con sus colegas masculinos en la terminal portuaria	29. Es deber de cada quien reflexionar sobre sus propias actitudes y comportamientos que podrían contribuir a la igualdad de género en el lugar de trabajo.	30. Con la implementación de programas de sensibilización en la terminal portuaria se puede fomentar un ambiente laboral más respetuoso y equitativo.
sujeto 1	3	2	3	4	4	3	3	3	5	4
sujeto 2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5
sujeto 3	3	2	1	4	4	3	3	3	2	5
sujeto 4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	5
sujeto 5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
sujeto 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
sujeto 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
sujeto 8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
sujeto 9	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4
sujeto 10	1	4	1	4	4	1	1	1	4	4
sujeto 11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
sujeto 12	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4
sujeto 13	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5
sujeto 14	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
sujeto 15	1	5	1	5	5	1	1	1	5	5
sujeto 16	2	5	2	4	4	2	2	2	5	2
sujeto 17	3	4	3	5	5	3	3	3	4	1
sujeto 18	2	1	2	5	5	2	2	2	1	1
sujeto 19	2	5	2	5	5	2	2	2	5	5
sujeto 20	3	4	2	5	5	3	3	3	4	5
sujeto 21	2	2	2	4	4	2	2	2	5	4
sujeto 22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
sujeto 23	1	5	1	5	5	1	1	1	5	4
sujeto 24	5	2	1	5	5	5	5	5	2	5
sujeto 25	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5
sujeto 26	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
sujeto 27	3	4	3	5	5	5	3	3	4	5
sujeto 28	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
sujeto 29	3	2	3	5	5	4	3	3	2	5
sujeto 30	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5
sujeto 31	5	4	1	5	5	5	5	5	4	5
sujeto 32	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5
sujeto 33	1	4	1	4	4	1	1	1	4	5
sujeto 34	5	2	1	4	4	5	5	5	2	4
sujeto 35	5	4	2	3	3	5	5	5	4	5
sujeto 36	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
sujeto 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
sujeto 38	3	3	1	3	3	5	3	3	3	4
sujeto 39	3	2	1	4	4	5	3	3	5	5
sujeto 40	3	2	3	5	5	5	3	3	5	5
sujeto 41	1	1	2	2	4	1	2	2	5	1
sujeto 42	1	1	2	4	5	4	2	3	4	2
sujeto 43	5	4	1	5	1	5	1	1	5	1
sujeto 44	3	2	1	3	4	5	4	4	4	4
sujeto 45	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4
sujeto 46	2	3	4	2	4	5	3	3	4	3
sujeto 47	2	4	2	4	5	5	5	2	1	5
sujeto 48	3	4	1	2	4	2	4	2	2	5
sujeto 49	2	1	2	1	4	1	4	5	3	5
sujeto 50	1	1	2	2	3	3		3	5	5

Certificación de Español

CERTIFICACIÓN

Señores
Vicerretoría de Investigación y Postgrado
Universidad de Panamá
Instituto de la Mujer

Yo, GISELA Y. MARTÍNEZ D., con cédula de identidad personal C.I.P no# 8-729-888, e Idoneidad #168282 para ejercer como Profesor (a) del Idioma Español, certifica que revisé la tesis como trabajo de graduación para optar por la MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, con el título: **ANÁLISIS SOBRE LA NUEVA MASCULINIDAD COMO ESTRATEGIA PARA LA PREVENCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA TERMINAL PORTUARIA DE BALBOA** , del estudiante Rubén Alberto Vásquez., con cédula de identidad personal C.I.P no# 8-785-559.

El trabajo cumple con las normas de estilo y ortografía.

Gisela Martínez de Macías

(Gisela Y. Martínez D.)
Profesora de Español

Dado en Panamá a los 21 días del mes de junio de 2025.

UNIVERSIDAD DE PA
0026955

UNIVERSIDAD DE PANAMA

LA FACULTAD DE

Humanidades

EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO,
HACE CONSTAR QUE

Gisela Yamileth Martinez Dominguez

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS
QUE LE HACEN ACREEDOR AL TITULO DE

Licenciada en Humanidades
con Especialización en Español

Y EN CONSECUENCIA SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS,
HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE
ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, A LOS dos
DÍAS DEL MES DE junio DEL AÑO DOS MIL nueve.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
Dirección Regional de Panamá Centro
Panamá, 29 de julio de 2009
Nombre del Dueño del Diploma: GISELA YAMILETH MARTINEZ DOMINGUEZ.
Folio 3197 Bajo el No. 30548
María L. Ruiz
Oficial de Registro

Diploma 168 282
Identificación Personal
8-729-888

Secretario General

Decano

Rector


REPÚBLICA DE PANAMÁ
DOCUMENTO DE IDENTIDAD
Gisela Yamileth
Martinez Dominguez de Macias
NOMBRE USUAL:
FECHA DE NACIMIENTO: 04-jul-1979
LUGAR DE NACIMIENTO: PANAMÁ
SEXO: F TIPO DE SANGRE:
EXPEDIDA: 28-ene-2025 EXPIRA: 28-ene-2040
8-729-888