



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA SEGREGACIÓN
OCUPACIONAL VERTICAL POR GÉNERO.

Realizado por:

Stefany Aoun Khoury.

Daniela Carolina Játem Calvo.

Profesor guía:

María Elena Villegas de Rinaldi.

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de ____ de ____



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL
VERTICAL POR GÉNERO.

Tesista: Stefany Aoun Khoury.

Tesista: Daniela Carolina Játem Calvo.

Tutora: María Elena Villegas

Caracas, septiembre de 2014

DEDICATORIA

Con todo mi amor y agradecimiento le dedico principalmente este Trabajo de Grado a mi Dios, por colmarme de bendiciones y concederme la fuerza y valor para seguir adelante en la vida.

A mis padres quienes han sido mi mayor apoyo y fuente de inspiración, a quien les debo mi vida entera. Gracias por esforzarse en brindarme la mejor educación y hacerme una persona de bien.

A mis hermanas por estar a mi lado en todo momento, brindarme su apoyo incondicional y ofrecerme los mejores consejos.

A mis sobrinos por alegrarme la vida y sacarme una sonrisa en los momentos más difíciles.

A mis profesores que con sus conocimientos y experiencias han contribuido en mi crecimiento personal y profesional.

Stefany Aoun Khoury

A Dios: por todo lo que me ha permitido lograr y por la compañía que sé que tendré de Él en mi futuro.

A mi persona favorita en todo el mundo: te adoro papá.

A Tía Luli: gracias por tanto, y ¡perdón por las canas en mi cuenta!

A mamá: ¡grazie per tutto mamma!

A Antonella: mi mejor amiga y mi hermana favorita y la (no tan) mejor roommate.

A Freddy: mi amor en pasado, presente y futuro.

A mis tíos y primos: por hacer de mi familia mi mayor tesoro.

A mis amigos: ustedes saben quiénes son, y lo importante que fueron, son y serán.

A Stefany: porque desde el primer día caminamos juntas, ¡eres mi incondicional!

Daniela Játem Calvo

AGRADECIMIENTOS

Gracias a nuestra Universidad Católica Andrés Bello, y a nuestra Escuela de Ciencias Sociales por hacer de nosotras excelentes profesionales y ciudadanas, además de brindarnos las mejores experiencias los últimos cinco años.

Gracias a los profesores Marta Rodríguez, Aracelis Tortolero, Gustavo Peña, Federico López, Loreta Moccia, Pedro Navarro, Thamara Hannot y Héctor Rodríguez, quienes de una manera u otra guiaron nuestros pasos en el largo camino que representó la realización de esta investigación.

Gracias a Francisco Cova, Rodolfo Guzmán, Verónica Giacobbe, Fátima Martins y Angélica Moreira, quienes facilitaron el acceso a las organizaciones protagonistas de este estudio.

Mil gracias a María Elena Villegas, por aceptar ser nuestra tutora ¡y por haber sido la mejor! Por el cariño con el que siempre nos recibió (aunque tuviera una pila de exámenes por corregir y otro montón de cosas por leer); por su interés y empeño, por su valioso tiempo invertido en guiarnos y ayudarnos, siempre con una sonrisa y un ¡ustedes pueden!

Gracias a Dios, por darnos la sabiduría, la paciencia y las ganas para atravesar este largo pero interesante (¡e increíble!) trecho.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo establecer los factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género en mujeres profesionales, cuyos cargos posean posiciones superiores en la jerarquía y que además tengan al menos un año de antigüedad en departamentos de empresas transnacionales ubicadas en el Área Metropolitana de Caracas, durante el año 2014. Se identificaron los Factores Intrínsecos, o propios de la mujer como un ser individual (Barreras Personales), y los extrínsecos, o propios del contexto, sociedad o cultura (Barreras Sociales, Organizacionales y Políticas). Posteriormente, se estableció la relación que tienen dichos factores con el ascenso de mujeres a cargos de mayor responsabilidad. En este sentido, las variables estudiadas fueron, en primer lugar, la Segregación Ocupacional Vertical por Género y, en segundo lugar, los factores que intervienen en tal segregación, definidos por Macarena López (2007) como las barreras o agentes en la carrera laboral de las mujeres que dificultan el acceso de las mismas a cargos directivos. En concordancia con los objetivos de esta investigación, la misma se abordó como un estudio explicativo de diseño no experimental transeccional. La información se recogió a través de dos instrumentos; el primero, aplicado a los representantes de Recursos Humanos de cada empresa, midió la Segregación Ocupacional Vertical por Género (por medio del Índice de Disimilitud de Duncan); y el segundo, consistió en una escala aditiva que buscó identificar los factores que intervienen en tal segregación, y fue aplicado a la muestra de mujeres profesionales. Los datos obtenidos fueron analizados a través estadística descriptiva y estadística inferencial (prueba de hipótesis de diferencia de medias y regresión lineal). Entre los resultados obtenidos se encontró que los Factores Intrínsecos y Extrínsecos se correlacionan de manera importante con los niveles de segregación; que existe diferencia significativa entre estos factores al compararlos en cargos de baja y alta, y media y alta responsabilidad, y que las Barreras Organizacionales y Personales son las más intervinientes en el fenómeno de los *techos de cristal*.

Palabras clave: Segregación Ocupacional Vertical por Género, Índice de Disimilitud de Duncan, barreras de ascenso.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
OBJETIVOS.....	27
Objetivo general	27
Objetivos específicos.....	27
MARCO TEÓRICO	28
Segregación Ocupacional Vertical por Género	28
1. Indicadores de Segregación Ocupacional Vertical por Género.....	30
1.1. Índice de Disimilitud de Duncan	30
1.2. Índice de KM.....	31
Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género	32
1. Enfoque de la Organización Internacional del Trabajo	32
2. Enfoque de la Comisión de Techos de Cristal del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América.....	33
3. Enfoque del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos	34
4. Enfoque de Sonia Agut y Pilar Martín	35
5. Enfoque de Macarena López	38
6. Enfoque de Ellen McWhirter, Danielle Torres y Saba Rasheed	39
7. Enfoque de Paula Nicolson.....	42
8. Enfoque de Ester Barberá, Maite Sarrió y Amparo Ramos.....	44
9. Enfoque de Noemí Giosa y Carolina Rodríguez	45
10. Enfoque del presente estudio.....	45
10.1. Factores Intrínsecos	46
a. Barreras Personales.....	49
10.2. Factores Extrínsecos.....	51

a. Barreras Sociales	52
b. Barreras Organizacionales	55
c. Barreras Políticas	59
MARCO REFERENCIAL	60
Empresa A: Transnacional de Bienes de Consumo Masivo	60
Empresa B: Transnacional de Alimentos de Consumo Masivo.	60
Empresa C: Entidad Financiera Transnacional	61
Empresa D: Laboratorio Farmacéutico Transnacional	61
Empresa E: Transnacional de Consumo Masivo de Baterías	62
MARCO METODOLÓGICO	63
Tipo de estudio y diseño de investigación	63
Unidad de análisis	64
Diseño muestral	65
Variables: definición conceptual y operacional	67
1. Segregación Ocupacional Vertical por Género	67
1.1. Definición conceptual	67
2. Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género	68
2.1. Definición conceptual	68
2.1.1. Factores Intrínsecos	69
a. Barreras Personales	69
2.1.2. Factores Extrínsecos	69
a. Barreras Sociales	69
b. Barreras Organizacionales	69
c. Barreras Políticas	70

3. Operacionalización de las variables	70
Técnicas para la recolección.....	74
Procesamiento y análisis de la información	78
Limitaciones del estudio.....	81
Consideraciones éticas del estudio	82
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	84
Segregación Ocupacional Vertical por Género	85
Factores Intrínsecos	86
Índice de Factores Intrínsecos	86
Determinantes de la Inserción Laboral Femenina	87
Barreras Personales.....	92
a. Formación en Áreas Tradicionalmente Femeninas	93
b. Bajas Expectativas Propias.....	93
Factores Extrínsecos	94
Índice de Factores Extrínsecos	94
Barreras Sociales	95
a. Estereotipos de Género	96
b. Responsabilidades en el Hogar.....	97
Barreras Organizacionales.....	98
a. Desigualdad en Prácticas de Reclutamiento y Promoción	99
b. Inequidad en las Políticas de Compensación.....	99
c. Discriminación en las Políticas de Desarrollo.....	100
d. Segregación Ocupacional Horizontal	101
e. Acoso Sexual y Psicológico	102
f. Escasez de Mentores y Modelos a Seguir	102
Barreras Políticas.....	103

Observaciones de interés	105
Análisis comparativo de la Segregación, los Factores Intrínsecos y los Extrínsecos según el nivel del cargo de las mujeres	106
Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género	109
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ELECTRÓNICAS	121
ANEXOS	128
ANEXOS A.: FORMATOS	129
ANEXOS B.: TABLAS.....	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Etapas del Ciclo de Vida Familiar	49
Tabla 2. Estereotipos de Género según Ramos	53
Tabla 3. Estereotipos de Género según Ricciardelli y Williams	54
Tabla 4. Marco Referencial de las Empresas estudiadas	62
Tabla 5. Departamentos Analizados que fueron Censados por Empresa	66
Tabla 6. Datos Muestrales	67
Tabla 7. Operacionalización de las Variables.....	71
Tabla 8. Ítems Eliminados del Instrumento de Prueba Piloto y Variación de Confiabilidad	77
Tabla 9. Beneficios y Sacrificios de la Reducción del Instrumento de la Prueba Piloto.	78
Tabla 10. Interpretación de los Coeficientes de Correlación de Pearson.....	80
Tabla 11. Descriptivos de la Edad de las Mujeres	88
Tabla 12. Distribución de Mujeres según Tipo de Hogar	89
Tabla 13. Distribución de Mujeres según Etapa del Ciclo de Vida Familiar	90
Tabla 14. Distribución de Mujeres según Tipo de Carrera Seleccionada	93
Tabla 15. Correlaciones entre subdimensiones.	105
Tabla 16. Resumen de resultados de Prueba de Hipótesis de Diferencia de Medias	108
Tabla 17. Resumen del Modelo de Regresión Lineal para los Factores Intrínsecos y Extrínsecos	109
Tabla 18. Resumen ANOVA del Modelo de Regresión Lineal para los Factores Intrínsecos y Extrínsecos	109
Tabla 19. Resumen de Coeficientes de Regresión para los Factores Intrínsecos y Extrínsecos	110
Tabla 20. Resumen del Modelo de Regresión Lineal para Las Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas	111
Tabla 21. Resumen ANOVA del Modelo de Regresión Lineal para las Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas	111
Tabla 22. Resumen de Coeficientes de Regresión para las Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas	112
Anexo B. 1. Tabla resumen de Mujeres Encuestadas por Departamento.	138
Anexo B. 2. Tabla resumen de Índices y Subíndices según Departamentos.	139
Anexo B. 3. Tabla Resumen de Estadísticos Descriptivos de Promedio de Índices, Subíndices y Subdimensiones.	140
Anexo B. 4. Tabla Resumen de Coeficientes de Correlación de Pearson de Índices y Subíndices de Dimensiones y Subdimensiones con Índices de Segregación Ocupacional Vertical por Género.	141
Anexo B. 5. Tabla de Distribución de Niveles Educativos	141
Anexo B. 6. Tabla de Distribución de Situación Conyugal de Mujeres según Nivel Jerárquico.....	142
Anexo B. 7. Tabla de Distribución de Mujeres según Presencia de Niños en el Hogar	142
Anexo B. 8. Tabla de Contingencia de Edad de Mujeres según Nivel Jerárquico	142
Anexo B. 9. Tabla de Contingencia de Estado Civil de Mujeres según Nivel Jerárquico	143
Anexo B. 10. Tabla de Contingencia de Presencia de Niños en el Hogar según Nivel Jerárquico	143
Anexo B. 11. Tabla de Distribución de Mujeres según Índice de Estereotipos.....	143
Anexo B. 12. Tabla de Índices de Duncan por Empresa	143
Anexo B. 13. Distribución de Frecuencias de Índices de Duncan en Departamentos	144
Anexo B. 14. Tabla de Construcción de Niveles de Responsabilidad Relativos	144
Anexo B. 15. Tabla Resumen de Promedio de Índices según Niveles de Responsabilidad Relativa	144

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Categorización de Índices y Subíndices	79
Gráfico 2. Histograma de Índice de Duncan por Empresa	85
Gráfico 3. Índice de Factores Intrínsecos	87
Gráfico 4. Distribución de la Muestra según Nivel Educativo	88
Gráfico 5. Histograma de Frecuencias de Situación Conyugal.....	89
Gráfico 6. Distribución de la Muestra según Presencia de Niños en el Hogar	90
Gráfico 7. Coeficiente de Formación en Áreas Tradicionalmente Femeninas	93
Gráfico 8. Coeficiente de Bajas Expectativas Propias	94
Gráfico 9. Índice de Factores Extrínsecos	95
Gráfico 10. Subíndice de Barreras Sociales	95
Gráfico 11. Coeficiente de Estereotipos de Género	96
Gráfico 12. Codificación de los Estereotipos de Género.....	96
Gráfico 13. Coeficiente de Responsabilidades en el Hogar	97
Gráfico 14. Subíndice de Barreras Organizacionales.....	98
Gráfico 15. Coeficiente de Desigualdad en Prácticas de Reclutamiento y Promoción	99
Gráfico 16. Coeficiente de Inequidad en Políticas de Compensación	99
Gráfico 17. Coeficiente de Discriminación en las Políticas de Desarrollo	100
Gráfico 18. Coeficiente de Segregación Ocupacional Horizontal	101
Gráfico 19. Coeficiente de Acoso Sexual y Psicológico.....	102
Gráfico 20. Coeficiente de Escasez de Mentores y Modelos a Seguir	103
Gráfico 21. Subíndice de Barreras Políticas	104
Gráfico 22. Comparación de Promedio de Índices según Nivel de Responsabilidad Relativa	107

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos A

Anexo A. 1. Instrumento para Medición de la Segregación Ocupacional Vertical.....	129
Anexo A. 2. Instrumento Final	130
Anexo A. 3. Instrumento Inicial - Instrumento de Prueba Piloto	132
Anexo A. 4. Validación de Expertos (Profesor Pedro Navarro)	135
Anexo A. 5. Validación de Expertos (Profesor Héctor Rodríguez)	136
Anexo A. 6.: Validación de Expertos (Profesora Thamara Hannot)	137

Anexos B

Anexo B. 1. Tabla resumen de Mujeres Encuestadas por Departamento.....	138
Anexo B. 2. Tabla resumen de Índices y Subíndices según Departamentos.....	139
Anexo B. 3. Tabla Resumen de Estadísticos Descriptivos de Promedio de Índices, Subíndices y Subdimensiones.	140
Anexo B. 4. Tabla Resumen de Coeficientes de Correlación de Pearson de Índices y Subíndices de Dimensiones y Subdimensiones con Índices de Segregación Ocupacional Vertical por Género.....	141
Anexo B. 5. Tabla de Distribución de Niveles Educativos	141
Anexo B. 6. Tabla de Distribución de Situación Conyugal de Mujeres según Nivel Jerárquico	142
Anexo B. 7. Tabla de Distribución de Mujeres según Presencia de Niños en el Hogar	142
Anexo B. 8. Tabla de Contingencia de Edad de Mujeres según Nivel Jerárquico	142
Anexo B. 9. Tabla de Contingencia de Estado Civil de Mujeres según Nivel Jerárquico	143
Anexo B. 10. Tabla de Contingencia de Presencia de Niños en el Hogar según Nivel Jerárquico ...	143
Anexo B. 11. Tabla de Distribución de Mujeres según Índice de Estereotipos	143
Anexo B. 12. Tabla de Índices de Duncan por Empresa.....	143
Anexo B. 13. Distribución de Frecuencias de Índices de Duncan en Departamentos	144
Anexo B. 14. Tabla de Construcción de Niveles de Responsabilidad Relativos	144
Anexo B. 15. Tabla Resumen de Promedio de Índices según Niveles de Responsabilidad Relativa ..	144

INTRODUCCIÓN

La Segregación Ocupacional Vertical por Género, también conocida como *techos de cristal* es una realidad que resalta hoy en día en las organizaciones, aunque cada vez en menor grado. A pesar de que las mujeres desempeñan actualmente más puestos de trabajo en el mundo que en ninguna otra época anterior, incrementando su participación en el mercado laboral aproximadamente 20 puntos en las últimas dos décadas, para ubicarse actualmente en 50%, las tendencias mundiales del empleo indican que las mujeres tienen menores índices de participación en puestos de dirección que sus pares hombres (OIT, 2013).

En el presente trabajo de grado se plasman las bases teóricas y metodológicas para la realización de un estudio cuya intención fue establecer la relación de los Factores Intrínsecos (barreras propias de la mujer como un ser individual) y extrínsecos (barreras propias del contexto, sociedad o cultura), con la Segregación Ocupacional Vertical por Género, o *techo de cristal*.

En el Capítulo I se desarrolla la presentación y la formulación del problema que es objeto de estudio, así como la justificación que motiva el mismo. Además, se plantean el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

En el Capítulo II se aborda teóricamente el fenómeno de estudio en sus dos variables: la Segregación Ocupacional Vertical por Género y los factores que intervienen en la misma. En cuanto a la primera variable, se presentan diferentes definiciones e índices de medición. Con relación a los factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género, se plasman diversos enfoques que proponen distintas clasificaciones de barreras para el ascenso de las mujeres en las organizaciones a cargos de alta responsabilidad, construyendo para este estudio un enfoque propio que agrupa barreras señaladas en los diferentes enfoques como Factores Intrínsecos y Factores Extrínsecos.

El Capítulo III plasma una síntesis de la información referente a las empresas transnacionales del Área Metropolitana de Caracas que contribuyeron con el estudio, abriendo sus puertas y permitiendo que parte de su capital humano sirviera de muestra para la recolección de datos necesaria.

En el Capítulo IV se explica la metodología utilizada en el desarrollo del presente trabajo de grado. En primer lugar se expone la naturaleza de la investigación, la cual es no experimental, explicativa y de campo. Además, observa dos variables en un único momento, por lo que se cataloga como un estudio multivariable o multieventual y transeccional. Se define la población y la muestra. Se presentan las definiciones conceptuales y operacionales de las variables, las técnicas de recolección de información con sus respectivos instrumentos, las técnicas de análisis estadístico utilizadas, las posibles limitaciones metodológicas y las consideraciones éticas relativas a la investigación.

El Capítulo V expone el análisis estadístico de los datos, tanto descriptiva (a través de medidas de tendencia central, dispersión y correlación) como inferencialmente (a través pruebas de hipótesis de diferencia de medias y regresión lineal), así como la discusión de los resultados obtenidos tomando en cuenta el enfoque teórico planteado y en consonancia con los objetivos de la presente investigación.

Finalmente, en el Capítulo VI se despliegan las conclusiones a las que se llegaron, para posteriormente señalar las recomendaciones y limitaciones asociadas a este trabajo de grado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos tiempos, las mujeres han abandonado progresivamente su rol habitual familiar y han estado manifestándose sostenidamente en ocupaciones, profesiones y trabajos reservados tradicionalmente para hombres. De hecho, la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha sido uno de los grandes acontecimientos en toda la historia del mundo, ya que, desde los inicios de la humanidad, la mujer era considerada un ser inferior, cuya labor se limitaba a procrear, atender al marido y realizar los quehaceres del hogar (OIT, 2004).

Para Elizabeth Tinoco, Directora Regional de la Organización Internacional de Trabajo para América Latina y el Caribe, en Latinoamérica existen actualmente “más mujeres en la fuerza de trabajo, pero aún son menos que los hombres, soportan un mayor desempleo, sus ingresos son menores y están más expuestas a malas condiciones laborales en situación de informalidad” (OIT, 2012, p.1).

Pese a los cambios sociales, económicos y políticos que han permitido el incremento de la participación femenina en la fuerza laboral, y al reconocimiento de que las mujeres poseen, al igual que los hombres, las cualidades que actualmente demandan las organizaciones, la realidad es que existe una limitación en la carrera laboral de las mujeres, obstaculizando su acceso a los cargos más altos de las estructuras organizacionales, reservados generalmente para los hombres, es decir, existe una segregación vertical ocupacional de género (Cotter, Hermsen y Vanneman, 2003).

Las actitudes sociales y culturales hacia lo que se percibe como “trabajos para hombres” y “trabajos para las mujeres”, además de la desigualdad en la formación académica responsable de orientar a hombres y mujeres a profesiones distintas, constituyen elementos fundamentales que impiden o retrasan el acceso de las mujeres a determinados trabajos, además de dificultar su desarrollo de carrera, por lo que muy pocas mujeres ocupan posiciones laborales con el máximo poder dentro de las organizaciones. Los obstáculos reales permanecen, y estos están a

menudo incrustados en la forma en la que el trabajo y el resto de los ámbitos de la vida están organizados. Las mujeres siguen concentrándose en las formas de trabajo más precarias, pero cuando entran en organizaciones y consiguen empleos profesionales, lo hacen en posiciones poco esenciales y reciben remuneraciones menores a las de sus homólogos masculinos, lo que evidencia una marcada segregación de género en el ámbito de trabajo (OIT, 2012).

Esta segregación por género se manifiesta tanto horizontal, como verticalmente. La exclusión horizontal presenta una concentración de trabajadoras en sectores y departamentos feminizados que son en su gran mayoría poco estratégicos o esenciales para el alcance de los objetivos del negocio, mientras que la segregación vertical implica la concentración de las mujeres en los niveles inferiores de la jerarquía ocupacional de las empresas (Fernández, López, Maeztu y Martín, 2010).

La segregación ocupacional vertical implica, entre otras cosas, la existencia de barreras invisibles creadas por prejuicios sociales y organizacionales que impiden el ascenso de las mujeres a cargos directivos. Se catalogan a estas barreras como invisibles ya que no existen leyes ni códigos sociales explícitos que impongan semejantes limitaciones en el ámbito laboral a las mujeres (Burín, 2012). Esta realidad fue acuñada por primera vez en Estados Unidos por Morrison, White y Van Velsor, en los años ochenta con el término “techos de cristal” (Pizarro y Guerra, 2010).

Las mujeres desempeñan hoy en día más puestos de trabajo en el mundo que en ninguna otra época antes, incrementando su participación en el mercado laboral pasando de aproximadamente un 30% a un 50% hoy en día, en apenas dos décadas (OIT, 2013).

Sin embargo, la situación en Venezuela no es muy alentadora, pues la tasa de actividad de las mujeres se ubicó en 49.7%, en contraste con la tasa masculina, la cual llegó al 77.9% (INE, 2013). Esta realidad refleja contradicciones importantes ya que, en Venezuela, al menos la mitad de la población que alcanza niveles educativos universitarios es de sexo femenino (García, 2008).

En Venezuela, del total de mujeres que trabajan, el 29% son jefas de hogar y, de ellas, el 74% no tiene el soporte de una pareja en el hogar (es decir, viven unidas o casadas sin cónyuge, separadas, divorciadas, viudas o solteras); se trata de mujeres que probablemente

deban enfrentar las adversidades económicas de sus hogares. Aunado a ello, casi el 37% de estas mujeres viven en hogares donde hay al menos un niño de 7 o menos años, lo que se traduce seguramente en necesidades de atención y/o necesidades dentro y fuera del hogar (Zúñiga, 2011).

Por otro lado, respecto a la participación de las mujeres en los empleos profesionales, es decir, empleos formales asociados a una profesión específica, los datos arrojan que las mismas ocupan sólo el 45% de estos empleos en el mundo (Grant Thornton, 2012).

La participación global más alta de las mujeres en los empleos profesionales ha sido en Europa Oriental y en la Comunidad de Estados Independientes, donde muchos países, sobre todo los escandinavos¹, superan el 60% de participación de las mujeres en los empleos profesionales. Esto sucede gracias a la existencia de políticas regulares de apoyo a las madres trabajadoras que estos países registran. En Latinoamérica, países como Puerto Rico (60.5 %), Brasil (61.9 %), y Venezuela (61.3 %) son los países con mayor inclusión femenina en empleos profesionales (OIT, 2012).

En cuanto a los cargos directivos, es decir, aquellos que implican alta responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa ya que poseen supervisión, mando y mayor jerarquía frente a los demás empleados (Chiavenato, 2000), los obstáculos invisibles se sienten más al observar las bajas tasas de mujeres en el acceso a puestos de dirección, las cuales oscilan entre un 21% y un 34% a nivel mundial (Grant Thornton, 2012).

En este sentido, a nivel global, se dan escenarios dispares en cuanto a la participación de mujeres en cargos directivos. En Europa, la presencia femenina en estos puestos alcanza un 24%, en Norteamérica un 18% y en Asia un 32%. Rusia, por su parte, es la economía con mayor proporción de mujeres gerentes con respecto al resto del mundo, incluyendo a un 46% de mujeres en altos cargos, diferenciándose abrumadoramente de Japón, economía con sólo un 5% de mujeres en estos puestos (Grant Thornton, 2012).

Para América Latina, la participación de mujeres en puestos de dirección es de un 22%. Entre los países latinoamericanos más sobresalientes en tema de inclusión femenina en la

¹ Países como: Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia e Islandia.

gerencia empresarial, se encuentran Brasil, con un 27%, Argentina, con un 20% y, con un 18% de mujeres gerentes, México. Por su parte, en Estados Unidos, sólo el 17% de las posiciones gerenciales están ocupadas por mujeres. En Venezuela, el panorama no es muy diferente, ya que menos del 20% de la fuerza laboral del grupo de gerentes, administradores y directores, está integrada por mujeres (Grant Thornton, 2012).

Más allá de los puestos directivos, se ha estimado que las mujeres sólo desempeñan del 1% al 3% de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo, es decir, de los directivos ubicados en la cúspide de la jerarquía de importantes organizaciones, siendo éste un terreno prácticamente exclusivo para los hombres (Burín, 2012). Sin embargo, cifras de Grant Thornton (2012) arrojan un escenario ligeramente favorable, asegurando que, en promedio mundial, el 9% de los máximos cargos son ocupados por mujeres.

Entre los países con mayor número de mujeres encabezando negocios se encuentra Australia, con un 30% de inclusión. Por su parte, los países con menor inclusión de mujeres en las cúspides de las jerarquías organizacionales se encuentran Japón, Botsuana y Brasil, con un 3%. En América Latina, figuran países como Argentina, con un 23%, Perú y México, con 15% y Chile, con un 12% de inclusión de mujeres en la cabeza de la organización (Grant Thornton, 2012).

Cifras venezolanas del 2005 arrojan una tendencia de género masculina en la cúspide de la pirámide jerárquica cercana a un 89%, dejando tan sólo un 11% de ocupación para las mujeres (Gerente, 2005). Sin embargo, estudios realizados en el 2012 en Venezuela, estiman que las mujeres han llegado a ocupar el 14.29% de los cargos de presidencia, vicepresidencia y puestos de dirección, y sólo el 2.61% de los puestos en las juntas directivas (Matteo, 2012).

Por otro lado, en el mundo, en promedio, las mujeres alcanzan el 66% del salario que devengan los hombres en igualdad de términos. Esta diferencia presenta algunas variaciones dependiendo del nivel educativo que hayan alcanzado ambos géneros: con un alto nivel, las mujeres alcanzan el 69% del salario de su homólogo hombre, un 76% con el nivel medio y un 68% cuando el nivel de formación es bajo (CEPAL, 2010).

Los datos sobre las diferencias de remuneración entre los directivos muestran que, mientras más altos los puestos de dirección, más importantes resultan las diferencias salariales (OIT, 2004). Además, cuanto mejor es la remuneración de un puesto y mayor la posibilidad de desarrollar carrera profesional en el mismo, incrementa en gran medida la dificultad de acceso para las mujeres (López, 2007).

La situación antes esbozada que afecta sensiblemente la carrera de las mujeres, se refiere a un fenómeno que ha sido acuñado en las últimas décadas como “techos de cristal”. Diferentes enfoques han abordado este fenómeno clasificando las diversas barreras que encuentran las mujeres en su trayectoria profesional para ascender a cargos de alta responsabilidad. En general, se observa, en los distintos enfoques, dos grandes categorías de barreras, aquellas propias del individuo y aquellas que dependen del contexto y la sociedad.

Entre los enfoques que hacen énfasis en ambos grupos de barreras destacan los propuestos por Sonia Agut y Pilar Martín (2007), quienes establecen factores individuales (como la baja expectativa auto-eficacia) y factores externos (como los estereotipos, el acoso sexual, las pocas oportunidades de desarrollo y las dificultades a la hora de compartir responsabilidades domésticas, entre otros). Asimismo, Ellen McWhirter, Danielle Torres y Saba Rasheed (1998) establecen la existencia de barreras contextuales (como el acoso sexual, el estatus socioeconómico y la falta de apoyo en las responsabilidades familiares), así como la existencia de barreras individuales (como expectativas de auto-eficacia, expectativa de resultados y el estrés de roles múltiples). Para Ester Barberá, Maite Sarrió y Amparo Ramos (2000), también se da una dicotomía de barreras: internas (las motivaciones y los rasgos femeninos generales) y externas (como la estructura organizacional y la demanda laboral, entre otras). Paula Nicolson (1997) hizo, por otro lado, una clasificación en tres dimensiones: obstáculos visibles (como la falta de apoyo en responsabilidades familiares, horario inflexible del trabajo, entre otros), obstáculos invisibles (como los prejuicios sociales) y obstáculos inconscientes (como la expectativa de auto-eficacia). Por otro lado, Macarena López (2007) presenta las barreras en cinco grandes grupos: las organizacionales, las culturales (como los estereotipos), las políticas (como programas y leyes), las educativas y las personales (como la identidad de género y el balance vida-trabajo).

Otros autores, sin embargo, hacen énfasis sólo en los obstáculos externos o contextuales. Entre éstos se encuentran Noemí Giosa y Carolina Rodríguez (2010), y organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (2004), el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (s.f.), y su Comisión de Techos de Cristal (2001), los cuales coinciden en que entre las barreras extrínsecas se encuentran los prejuicios masculinos, estereotipos, las prácticas de reclutamiento, desigualdad en oportunidades de desarrollo y falta de aplicación de la ley y programas.

El problema de la segregación vertical ocupacional por género se ve exacerbado por la suposición de los empleadores de que las mujeres, inversamente a los hombres, no son capaces de consagrar toda su energía y su tiempo al trabajo remunerado debido a sus responsabilidades familiares. Por consiguiente, las mujeres no disponen de las mismas oportunidades que los hombres para ejercer los empleos de responsabilidades más altas, y que favorecen el progreso en sus carreras profesionales (López, 2007).

A pesar de las transformaciones sociales, jurídicas y políticas que se han llevado a cabo en las últimas décadas en el ámbito laboral en pro de una mayor presencia femenina en la gerencia de las organizaciones, la realidad es que los hombres son mayoría entre los directivos, altos ejecutivos, y en los niveles superiores de los empleos profesionales, mientras que sólo pocas de las mujeres permanecen aún concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos, recibiendo un pago inferior al de los hombres (López, 2007; OIT, 2004).

En Venezuela, el 26 de Abril de 1999, se promulgó la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, la cual regula el ejercicio de los derechos y garantías necesarias para lograr la igualdad de oportunidades, con fundamento en la Ley Aprobatoria De la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. El objeto de esta Ley es garantizar a la mujer el pleno ejercicio de sus derechos, el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades en el ámbito laboral, económico y político (Barreto s.f).

Además, con el motivo de blindar la estabilidad en el empleo de las mujeres, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) promulgada en el 2012 impide el despido de las madres en estado de gravidez y con hijos hasta de dos años de edad. Este tema,

sin embargo, puede tratarse de un arma de doble filo, ya que al haber dieciséis artículos² de la LOTTT destinados a la protección de trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia, puede a su vez implicar que desde el lado empresarial se haga un estudio mayor de los candidatos antes de aprobar el ingreso de una dama a la nómina (Naranjo y Sosa, 2012).

Sin embargo, de manera general, la legislación referente a la igualdad de oportunidades y las medidas de inclusión en los procesos de selección y preparación de la mujer en las profesiones y en la dirección de empresas ha tenido un impacto positivo en las cifras de equidad de género a lo largo del tiempo (Nicolson, 1997).

Por otro lado, entre los intentos por entender este complejo fenómeno con mayor profundidad y detalle, se puede mencionar el estudio realizado por Benson Rosen y Thomas Herdee (1989), quienes tantearon las formas sutiles de trato diferente entre hombres y mujeres en la mayoría de las compañías de Estados Unidos. Para esto, aplicaron un instrumento en el que se solicitaba al encuestado hacerse pasar por un subdirector y que tomara decisiones en cuanto al curso de acción de un empleado ficticio. El instrumento tenía dos versiones en la que se invertía el género del trabajador ficticio. Este instrumento fue enviado por correo a 5000 personas, de las cuales sólo el 30%, es decir 1500, contestaron. Los resultados arrojaron que, en general, las mujeres no reciben el mismo apoyo que la organización les brinda automáticamente a sus colegas hombres. En resumen, el estudio llegó a las siguientes conclusiones: 1) la organización se preocupa mucho más por la carrera de un hombre que por la de una mujer, y 2) existe un gran escepticismo sobre la habilidad que tiene una mujer para mantener sano equilibrio entre su trabajo y sus responsabilidades domésticas.

Otra investigación precedente es elaborada por Marina Tomás Folch y Cristina Guillamón Ramos (2009), la cual pretendía conocer los motivos por los cuales las profesoras universitarias que ocupan cargos de gestión académica permanecen durante más tiempo ocupando cargos dentro de un mismo nivel en la estructura vertical de la organización que sus

² Como el 336 referente al reposo pre y post natal para la mujer; el 393, 343 y 344 referentes a períodos de lactancia y beneficios asociados; 346 referente a la no discriminación salarial para la mujer en estado de gravidez; el 332, que prohíbe la solicitud de un examen de embarazo al momento de la contratación; y el 418, que establece la inamovilidad de la mujer en estado de gravidez, y hasta dos años después del parto; entre otros.

compañeros del sexo opuesto. Para esto se aplicó un cuestionario a 150 profesores y profesoras de cuatro universidades catalanas, además de la realización de 18 entrevistas a expertos en temas de gestión, liderazgo y género. Los resultados arrojaron que, entre las barreras predominantes que impiden el ascenso de estas profesoras universitarias destacan los procesos de socialización, que radican en las diferencias en la educación entre niños y niñas, el miedo a defraudar las expectativas del papel femenino, la falta de modelos donde mirarse en el futuro, la baja autoestima, además de la conciliación vida-trabajo y los estereotipos de género y liderazgo.

Para caracterizar a las mujeres que poseen puestos de alta dirección en la gran empresa en Chile y determinar los factores que podrían explicar que la mujer llegue a participar en estas esferas, Olga Pizarro y Massiel Guerra (2010), tomaron como muestra a mujeres ubicadas en cargos gerenciales y de alta dirección en empresas de gran tamaño establecidas en Chile. Aplicaron un estudio de tipo cualitativo en donde el principal instrumento de recolección fue la entrevista en profundidad semi-estructurada en la que se registraron características personales (como edad, estudios, estado civil, maternidad, profesión de los padres, entre otros), así mismo se indagó sobre sus opiniones y actitudes con respecto a la actividad que realizaban, además de su trayectoria profesional, los rubros en los cuales se habían desempeñado, la antigüedad en el cargo y el grado de incidencia que poseían en las decisiones estratégicas de la empresa. Con el fin de comparar la información obtenida de las mujeres, se consideró también seleccionar una muestra de hombres gerentes, para mostrar una visión de los pares respecto al medio organizacional y su evolución. Las investigadoras concluyeron que los hombres valoran la amplitud de perspectiva de la mujer respecto a las acciones y sus consecuencias, el sentido de responsabilidad y la forma en que equilibran sus relaciones y roles. Las mujeres, por su parte se auto perciben más dispersas, pero con una mayor conciencia de los riesgos, lo cual las hace más prudentes a la hora de tomar decisiones importantes, lo que no es exactamente igual a la carencia de ambición. A pesar de que saben que su salario es inferior al de un hombre que se desempeña en un trabajo similar, dicen sentirse valoradas. Además, concluyeron que las mujeres sienten que son ellas las que se imponen el techo de cristal, al menos a nivel gerencial, no así a nivel de directorios de empresas, los cuales aún constituyen un espacio limitado para ellas producto de ciertas prácticas y rigideces en la forma en que se eligen directores, así como también la cultura empresarial en la cúpula.

Un estudio un tanto más cuantitativo, realizado en Jordania, exploró el impacto de los techos de cristal en el desarrollo de carrera de las mujeres. En este sentido, se operacionalizó el concepto de techo de cristal a través de tres dimensiones: prácticas organizacionales, cultura machista³ y compromisos familiares y sociales. Como resultado de una serie de encuestas a mujeres profesionales, el estudio arrojó que en Jordania las prácticas organizacionales y la cultura machista tienen mayor correlación con el desarrollo de carrera de las mujeres (obteniendo un r de Pearson de 0.674 y 0.692 respectivamente), mientras que los compromisos familiares y sociales reflejaron una relación débil (obteniendo un r de Pearson de 0.307). De manera general, el estudio concluyó que, en conjunto, las prácticas organizacionales discriminatorias y la cultura machista (barreras que el autor denomina “techo de cristal”), en Jordania, tienen una importante relación con el desarrollo de carrera en las mujeres, arrojando un r de Pearson significativo y positivo de 0.739 (Al - Manasra, 2013).

Una investigación sobre el tema en Venezuela en la cual se analiza a la mujer en el entorno gerencial venezolano, durante el año 2012, se llevó a cabo consultando a 70 mujeres en cargos ejecutivos gerenciales y de supervisión en 38 organizaciones pertenecientes al sector público, privado y ONG, ubicadas en Caracas. Se destacó que solo un 14.29% de las mujeres, es decir, 10 ejecutivas ocupaban cargos de mayor nivel dentro de la presidencia, vicepresidencia o puestos de dirección. Además, se aseveró sobre la marginación existente en los principales puestos gerenciales lo cual resulta contradictorio con la preparación de las profesionales venezolanas, puesto que la mayoría de las ejecutivas, un 53%, poseen estudios de post grado, el 51% de las mismas hablan inglés y el 80% ha realizado diversidad de cursos de formación y actualización. También se constató que el avance de las mujeres venezolanas a posiciones de jerarquía ha sido lento para la mayoría de las que tienen más de 20 años trabajando en la organización. Únicamente 30% ha logrado ejercer funciones gerenciales. Asimismo, se observó que mientras la mujer es más avanzada en edad, menos presencia tiene en posiciones de nivel en el organigrama, por lo que el estudio concluye que la edad (en especial de 45 años en adelante) puede ser considerada como una limitante para acceder a cargos de jerarquía (Matteo, 2012).

³ Cabe recordar que Jordán pertenece a la cultura árabe, la cual se caracteriza por su androcentrismo, aspecto que probablemente haya impactado considerablemente los resultados.

Otro estudio realizado en Venezuela referente a la desigualdad en oportunidades de ascenso para ejecutivas, en el mercado laboral venezolano, entre los meses de marzo y noviembre de 2012, en 191 empresas privadas localizadas en la región central del país, afirmó que a pesar de que las mujeres han alcanzado todos los niveles de la estructura laboral, éstas siguen estando al margen en los espacios donde se toman decisiones. Observó que de 1.337 puestos ejecutivos en las juntas directivas de las empresas analizadas, sólo 35 están ocupados por mujeres, lo cual se traduce en una presencia femenina de 2.61% frente a 97.38% de hombres en los mismos cargos. Además, el estudio constató que, una vez que las mujeres rompieron el techo de cristal dentro de las empresas, la mayor parte de las ejecutivas (37.5%) ocupaban direcciones en el área de recursos humanos "porque son buenas en eso", mientras que 25% se encargaba de finanzas (Delgado, 2012).

Un estudio exploratorio-descriptivo realizado en empresas del Área Metropolitana de Caracas, en el que se encuestó a mujeres ejecutivas, logró detectar los principales frenos que enfrenta la mujer venezolana para la ocupación de cargos gerenciales. Las barreras reflejadas en el estudio fueron: los aspectos relacionados con el cuidado de los hijos y la familia en general, la preferencia dada a los hombres para los cargos gerenciales y la creencia de que la mujer puede generar conflictos en el trabajo (Fernández, 2012).

Otra investigación sobre el tema hecha en Venezuela la llevaron a cabo Valentina Dielingen y Geraldine Guevara (2008), quienes analizaron los principales obstáculos de género que impiden a las mujeres jóvenes venezolanas alcanzar posiciones de alta gerencia, principalmente en la empresa privada. Esta investigación se desarrolló a través de un diseño no experimental transeccional de tipo descriptivo, utilizando fuentes de revisión documental para conocer el entorno socio-demográfico de las mujeres en Venezuela, y una investigación de campo en el que se aplicó un cuestionario a una muestra de 78 mujeres de varios niveles gerenciales del Área Metropolitana de Caracas. Como resultados, la investigación detectó que los estereotipos culturales son el factor que consideran las mujeres que afectan su desempeño profesional e impiden alcanzar puestos de alta gerencia, al igual que la discriminación y los prejuicios. A su vez, se rechaza el factor organizacional como barrera ya que encontraron que las empresas están aprovechando los beneficios que generan la diversidad laboral y las diferencias en los estilos de gerencia entre géneros.

En este sentido, el presente trabajo de grado plantea un estudio más profundo que los antes mencionados, y con un nivel de análisis mayor. Debido a que las mujeres constituyen el interés central de esta investigación, así como en los estudios señalados anteriormente, se indaga sobre la presencia de factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género, que según la literatura, se traducen en barreras que obstaculizan el acceso de la mujer a alcanzar niveles de alta responsabilidad.

Como se hizo evidente, el fenómeno de la Segregación Ocupacional Vertical por Género es un problema que se encuentra vigente en Venezuela, por lo que cualquier análisis e investigación referido a esta realidad vale la pena.

Asimismo, la importancia de la presente investigación radica en que la misma permite entender que, a pesar de que las aulas de las universidades estén ocupadas en su mayoría por mujeres (López, 2007), existen ciertos factores que obstaculizan el alcance de las mismas a puestos de decisión que implican mayores responsabilidades. Esta información puede resultar de gran utilidad para las organizaciones en la comprensión de la composición de su fuerza laboral en cuanto a género, en el diseño de sus políticas internas de equidad, y en la innovación y creación de elementos que favorezcan su ventaja competitiva.

Así, los resultados alcanzados pueden ser útiles incluso para el Estado, pues considerando este conocimiento, el mismo puede enriquecer políticas planteadas para propiciar una mayor equidad de género en las organizaciones, una igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, además dar respaldo a legislaciones existentes para atender a este fenómeno, como por ejemplo, la Ley de Igualdad de Oportunidades⁴.

Además, los hallazgos del presente trabajo de grado constituyen un aporte significativo para las personas cuyo interés radica en el estudio de la equidad de género en el área laboral, pues el mismo resulta innovador, ya que no sólo presenta el fenómeno de manera descriptiva, sino que ahonda en cada barrera que encuentra la mujer en su desarrollo de carrera e identifica

⁴ Medidas y programas basados en los artículos 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 de la Ley de Igualdad de Oportunidades, los cuales estipulan las bases normativas de las relaciones de la mujer en el trabajo, en cuanto a igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades, seguridad económica y social, protección por embarazo y discriminación en las ofertas laborales.

el grado de intervención de cada una de ellas en la segregación vertical de las mujeres en el ámbito ocupacional.

Entonces, para profundizar en la comprensión del fenómeno de la Segregación Ocupacional Vertical por Género en el contexto venezolano, se propone la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género en mujeres de empresas transnacionales con sede en el Área Metropolitana de Caracas, durante el año 2014?

OBJETIVOS

Objetivo general

Identificar los factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género en mujeres de empresas transnacionales con sede en el Área Metropolitana de Caracas, durante el año 2014.

Objetivos específicos

1. Identificar los Factores Intrínsecos que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género en mujeres de empresas transnacionales con sede en el Área Metropolitana de Caracas, durante el año 2014.
2. Identificar los Factores Extrínsecos que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género en mujeres de empresas transnacionales con sede en el Área Metropolitana de Caracas, durante el año 2014.
3. Analizar comparativamente las diferencias entre los Factores Intrínsecos y los Factores Extrínsecos en mujeres con cargos de alta, media y baja responsabilidad, de empresas transnacionales con sede en el Área Metropolitana de Caracas, durante el año 2014.
4. Establecer una regresión que refleje el aporte de los factores que intervienen en el acceso de las mujeres a cargos de alta responsabilidad, en el grado de Segregación Ocupacional Vertical por Género en empresas transnacionales con sede en el Área Metropolitana de Caracas, durante el año 2014.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se plasma la teoría que sirvió de base para la realización del presente trabajo de grado. En primer lugar, se muestra la literatura relacionada con la Segregación Ocupacional Vertical por Género. Posteriormente, se presentan diferentes enfoques referentes a las barreras que encuentran las mujeres al ascender en las organizaciones. Finalmente, partiendo de dichos enfoques, se muestra una clasificación propia que reagrupa las barreras presentadas en la literatura, en Factores Intrínsecos y Extrínsecos.

Segregación Ocupacional Vertical por Género

La segregación ocupacional por género es la tendencia a que hombres y mujeres se dediquen a diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura organizacional. Esta separación demuestra la exclusión social que presentan las mujeres al ser ubicadas por lo general en ocupaciones de menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables (Guzmán, 2002).

Dentro de la segregación ocupacional, se observa tanto la segregación ocupacional horizontal, como la Segregación Ocupacional Vertical por Género.

La segregación ocupacional horizontal se refiere a la desproporcionalidad de hombres y mujeres en cargos de distinta naturaleza, independientemente de la jerarquía de ellos dentro de la organización. Para Giosa y Rodríguez (2010):

La segregación ocupacional horizontal es un fenómeno que se manifiesta en la sobrerrepresentación de las mujeres en determinadas ocupaciones, generalmente identificadas como empleos de mujeres. La tipificación de las ocupaciones como “femeninas” depende de los contextos, pero suele reflejarse en la alta participación de las mujeres en el sector terciario de servicios, fundamentalmente en actividades que en

cierto sentido reproducen las tareas reproductivas (en el área de educación, en servicios de salud, en servicios personales y en el propio empleo doméstico) (p. 16).

En este sentido, según Larrañaga y Rodríguez (s.f.), la segregación ocupacional horizontal se manifiesta en la actualidad al resultar complicado para las mujeres el movimiento lateral para introducirse en áreas estratégicas de una empresa, fenómeno que también se conoce como “muros de cristal”.

Por su parte, la segregación ocupacional vertical se refiere a la mayor probabilidad que tienen los hombres de ocupar los puestos más altos y mejor remunerados, alejando así una realidad de equidad de géneros en la esfera de poder dentro de las organizaciones (López, 2007).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2010), la Segregación Ocupacional Vertical por Género:

Es aquella que se refiere a la desigual distribución de mujeres y hombres en las posiciones jerárquicas dentro del mismo sector ocupacional e incluso dentro de las mismas empresas, tendiendo las mujeres a ocupar los puestos de menor escala jerárquica o funcional, y consecuentemente recibiendo los salarios más bajos (p. 30).

Esta realidad ha sido estudiada durante muchos años, y fue en la década de los ochenta cuando Ann Morrison, Randall White y Ellen Van Velsor, acuñaron por primera vez el término “techos de cristal” (Pizarro y Guerra, 2010), para referirse al fenómeno que engloba a la Segregación Ocupacional Vertical por Género.

El término “techos de cristal” se refiere a la desigualdad de género presente en los cargos de alta responsabilidad debido a la presencia de barreras invisibles que impiden a mujeres con elevada calificación y capacidad personal y profesional acceder a los mismos (Morrison, White y Van Velsor, 1987). Estas barreras son tildadas como invisibles ya que no existen leyes ni códigos sociales explícitos que impongan a las mujeres limitaciones en su trayectoria profesional dentro de las organizaciones (Burín, 2012).

Por otro lado, según Powell (1991) y Bucheli y Sanromán (2004), los techos de cristal son barreras transparentes pero intransitables compuestas por procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, etc., que hacen difícil el acceso de las mujeres a puestos de decisión, inhibiendo así la manifestación de sus potencialidades y el desenvolvimiento de roles de liderazgo.

Este fenómeno es también conocido como “suelo pegajoso”, para asimilar el estancamiento de las mujeres en determinados niveles medios y bajos en las organizaciones. Otro término que resume esta realidad es el “síndrome de desequilibrio en la cumbre”, propuesto por Enrique Díez en el año 2006, luego de un estudio sobre la cultura de género en las organizaciones escolares.

Para Amparo Ramos (2005), debido a la complejidad que encierran las barreras asociadas a la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de poder y de toma de decisiones, se ha rebautizado el concepto de “techos de cristal” por “laberintos de cristal”.

1. Indicadores de Segregación Ocupacional Vertical por Género

Existe un variado conjunto de índices que representan la manera en que hombres y mujeres se distribuyen entre diversas ocupaciones específicas o entre los distintos niveles de una organización. Entre los índices más conocidos y establecidos se encuentran el de Duncan y Duncan, y el de Karmel y Maclachan.

1.1. Índice de Disimilitud de Duncan

El Índice de Disimilitud (D) es la herramienta más usada para estudiar cualquier tipo de segregación. Duncan y Duncan (1955), lo definieron del siguiente modo:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \right|$$

Donde n es el número total de ocupaciones⁵, M_i y H_i representan el número de mujeres y el número de hombres en la ocupación i , respectivamente. Mientras que M y H representan,

⁵ En el presente estudio, se tomará como n al número total de niveles, en lugar del número de ocupaciones, para reflejar la Segregación Ocupacional Vertical por Género.

respectivamente, el total de mujeres y de hombres en todas las ocupaciones. El valor que tome el índice representa el porcentaje de mujeres (o de hombres) que tendrían que cambiar de nivel, sin reemplazo, para que la distribución del empleo en ambos sexos fuese idéntica o para lograr “perfecta integración”, es decir, para que no exista segregación ocupacional, en este caso, vertical.

Los valores que puede tomar este índice abarcan desde 0 (no segregación, es decir, las mujeres están distribuidas entre niveles u ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres) hasta 1 (segregación completa, es decir, cada nivel u ocupación es completamente masculina o femenina) (Duncan y Duncan, 1995).

El promedio de los índices de segregación de Duncan son bastante similares entre países desarrollados y en vías de desarrollo. Para países en desarrollo, la media es 52.2%, no muy diferente, e incluso mejor, que el índice medio de segregación en los países de economías desarrolladas, el cual se ubica en 53.3% (Swason, 2005).

1.2. Índice de KM

El índice KM indica la proporción de ocupados (tanto hombres como mujeres) que tienen que cambiar de ocupación⁶ para que la distribución de la mujeres ocupadas sea igual a la de los hombres, manteniendo la estructura ocupacional constante (Karmel y Maclachan, 1988). La fórmula para su cálculo es la siguiente:

$$KM = 2_a(1 - a)D$$

Donde D es el Índice de Disimilitud de Duncan y a es la proporción de hombres en el total de la fuerza de trabajo (Karmel y Maclachan, 1988).

La interpretación de KM es directa, se trata del nivel total del empleo que debe reasignarse (con reemplazo) para conseguir una segregación por sexo igual a cero, pero manteniendo la estructura sectorial y la proporción de mujeres en el empleo total (Karmel y Maclachan, 1988).

⁶ Idem

El índice tomará valores entre 0 y 0.5. Si a permaneciese constante sería equivalente a utilizar D , pero a diferencia de este último, KM será sensible a cambios en la distribución agregada del empleo entre hombres y mujeres, incluso si ni hombres ni mujeres alteran su distribución porcentual por ocupaciones. La segregación con KM será mayor cuanto más se acerque al 50% (Karmel y Maclachan, 1988).

Se prefirió para esta investigación utilizar el Índice de Segregación de Duncan, por ajustarse de mejor manera al objetivo de la misma. La justificación de esta elección se presenta con mayor detalle en el Capítulo IV.

Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género

La literatura sobre la segregación ocupacional vertical o *techos de cristal* ha expuesto diferentes tipos de barreras, causas o factores que impiden a las mujeres alcanzar puestos de alta responsabilidad, es decir, que contribuyen con la Segregación Ocupacional Vertical por Género. En este sentido, se presentan a continuación algunos de los enfoques más relevantes.

1. Enfoque de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (2004), ha hecho énfasis, en diferentes publicaciones, en las barreras extrínsecas que conforman los techos de cristal, como lo son las actitudes sociales y culturales, y la desigualdad de género en la educación y la formación.

En lo que respecta a las actitudes sociales y culturales, éstas se refieren a las fuertes concepciones establecidas hacia lo que constituye un empleo “masculino” o “femenino”. Las mujeres están generalmente más concentradas en las profesiones “feminizadas”, como la enfermería, la enseñanza, trabajos de secretaría, entre otros. A este fenómeno se le conoce como segregación ocupacional horizontal. Aunque son cada vez más, las mujeres que eligen empleos no tradicionales afrontan situaciones especiales y desagradables en el lugar de trabajo, particularmente el aislamiento, el acceso limitado a mentores y a modelos de comportamiento femeninos, y el acoso sexual, entre otros (OIT, 2004).

Por otro lado, se entiende que el factor de desigualdad de género está presente en la educación, formación y contratación del capital humano, lo que conduce a ambos sexos a ser orientados hacia profesiones y trabajos diferentes. La naturaleza de las opciones profesionales

de las mujeres les impide ascender en las jerarquías de las organizaciones en las que trabajan. Generalmente, en el momento de la contratación, les asignan a mujeres capacitadas trabajos de menor relevancia y remuneración. En otras palabras, son empleadas para ocupar cargos “no estratégicos”, más que puestos esenciales en la organización, puestos que permiten conducir eventualmente a cargos directivos (OIT, 2004).

2. Enfoque de la Comisión de Techos de Cristal del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América

La Comisión de Techos de Cristal del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, a través de una serie de investigaciones, logró identificar tres clases de obstáculos que limitan el avance de las mujeres a puestos superiores en la jerarquía: las Barreras Sociales, las barreras estructurales internas y las barreras gubernamentales (Avelar y Zabludovsky, 2001).

Las Barreras Sociales son aquellas relacionadas con las oportunidades y logros de educación, con las diferencias que se manifiestan en estereotipos, conscientes o inconscientes, así como la parcialidad y los prejuicios relacionados con el sexo, la raza y la etnia (Avelar y Zabludovsky, 2001).

En cuanto a las barreras estructurales internas, la Comisión de Techos de Cristal del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos las define como aquellas que se producen dentro de la organización, a través de prácticas de reclutamiento que merman las oportunidades a las mujeres y de las minorías, los ambientes corporativos que rechazan a estos grupos, entre otros (Avelar y Zabludovsky, 2001).

Por último, se encuentran las barreras gubernamentales, explicadas como el resultado de la ausencia de aplicación de la ley, la ausencia de legislaciones para contrarrestar la inequidad de género, escasez de programas y políticas que propicien la igualdad de género en la sociedad y en las organizaciones, la inaccesibilidad a datos vinculados con el empleo, la imposibilidad de llevar a cabo una evaluación sobre la situación de los distintos grupos sociales en cargos de dirección, la ineficiencia en la manera en la que se difunde la información sobre prácticas discriminatorias, entre otras (Avelar y Zabludovsky, 2001).

3. Enfoque del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (s.f), ha concluido que los techos de cristal se conforman por barreras basadas en tendencias actitudinales u organizacionales que impiden que mujeres calificadas avancen hacia posiciones del nivel directivo en sus organizaciones.

Dentro de estas barreras se identificaron elementos como las prácticas de reclutamiento, escasez de oportunidades para contribuir y participar en experiencias de desarrollo corporativas, y la falsa creencia de que la igualdad de oportunidades en el trabajo es responsabilidad de una sola persona (Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, s.f)

Con respecto a las prácticas de reclutamiento, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (s.f), encontró que cuando existe una vacante de algún cargo directivo, el acceso a éstos por parte de las mujeres con capacidades adecuadas para el mismo, es limitado.

La organización prefiere, antes de tomarlas en cuenta para ocupar esos cargos disponibles de alta responsabilidad, recurrir a las recomendaciones de personas con poder dentro de la empresa, o recomendaciones recibidas de otras organizaciones. Así como el uso de la búsqueda de ejecutivos, a través de firmas en las que la igualdad de género en el empleo no es cuestionada (Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, s.f).

Además, la empresa se encarga de no hacer pública la existencia de puestos vacantes dentro de la misma, con el fin de que las mujeres que en ella laboran, no conciban la existencia de una posibilidad de ascenso, y de esta manera la organización evita problemas legales, provenientes de la evidencia de discriminación, materializada en denuncias y reclamos (Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, s.f).

La escasez de oportunidades para contribuir y participar en las experiencias de desarrollo corporativas, es otra de las barreras encontradas por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. En general, muchas corporaciones identifican empleados clave y supervisan el avance de su carrera, a través de un monitoreo anual. Éste monitoreo puede incluir el catalogar a dichos individuos como grandes potenciales, e incluir formas de desarrollo internas (como rotación, asignación de mentores y adiestramiento), desarrollo externo (como estudios de grado, programas de desarrollo ejecutivo, diplomado, cursos, etc.), traslados internacionales

temporales y la asignación de altas posiciones (como asistentes especiales de ejecutivos senior). Estas medidas contribuyen a que estos empleados realcen sus credenciales académicas y laborales (Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, s.f).

Mientras que estas prácticas generalmente benefician a las corporaciones, estas impiden el avance de muchas mujeres calificadas, al no ser tomadas en cuenta como talento humano (Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, s.f).

En cuanto a la falsa creencia de que la igualdad de oportunidades en el trabajo es responsabilidad de una sola persona, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (s.f), apunta que las organizaciones tienden a responsabilizar y dejar en manos de entidades reguladoras externas el asunto de la equidad de género dentro de las mismas. Esto representa una limitación, ya que en la realidad la solución a estas desigualdades radica en la propia empresa, específicamente en el área vinculada con el reclutamiento, la promoción, el desarrollo y la compensación del recurso humano.

4. *Enfoque de Sonia Agut y Pilar Martín*

El fenómeno de los techos de cristal es explicado por Agut y Martín (2007), a través de una clasificación de factores externos e individuales.

Como factores externos se entienden los condicionantes sociales y organizacionales que se han convertido en obstáculos para el desarrollo de la carrera de las mujeres (Agut y Martín, 2007). Entre estos factores externos, Agut y Martín (2007), identifican:

- *Los estereotipos de género.* Creencias generalizadas acerca de los rasgos que supuestamente poseen hombres y mujeres y que distinguen a un género del otro. Pese a que lógicamente existen diferencias entre hombres y mujeres, el alcance de las mismas es menor que el que sugieren los estereotipos. Éstos asumen, por ejemplo, que los hombres son más fuertes a la hora de tomar decisiones, mientras que las mujeres son más pasivas, tienen menor disposición a aceptar responsabilidades laborales y preferir las familiares. De hecho, como existe la percepción social de que los cargos directivos son relativos a la masculinidad, cuando una mujer asciende a un cargo directivo, se espera de ella que adopte maneras masculinas de actuar.

- *La segregación del mercado de trabajo.* Consiste en la concentración de hombres en trabajos “masculinos” y mujeres en trabajos “femeninos”.
- *La discriminación laboral de las mujeres.* Constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a cargos de alta responsabilidad. Se trata del trato subordinado, de inferioridad o desfavorable hacia las mujeres debido a su género. Uno de los ámbitos de discriminación que más han sido objeto de estudio en temas de equidad de género en las empresas es el de discriminación salarial. En este sentido, se ha determinado que mientras más altos son los puestos de responsabilidad, más importante es la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- *El acoso sexual en el trabajo.* Representa la barrera de mayor aversión en el desarrollo de la carrera de las mujeres. Consiste en cualquier conducta sexual que afecta la dignidad de las personas en el trabajo y crean un ambiente de trabajo hostil, además de deteriorar su integridad física y psíquica.
- *El acoso psicológico en el trabajo. O mobbing,* es una forma severa de acoso cada vez más frecuente en las organizaciones. Se trata de una agresión psicológica asociada al género que ejerce una persona o un grupo de personas sobre una víctima de manera sistemática en el tiempo. Estas acciones repercuten de manera negativa en el entorno social y laboral de la víctima, fomentando el absentismo laboral y hasta el abandono total de la organización. Las mujeres, generalmente, sufren este tipo de conductas más frecuentemente que los hombres.
- *Pocas oportunidades de desarrollo de carrera en la organización.* Debido a que las políticas y estructuras de las organizaciones están diseñadas frecuentemente para considerar el período comprendido entre treinta y cuarenta años como el más importante para el desarrollo de las carreras de sus trabajadores. Período preciso en el que las vidas exigen mayor dedicación al cuidado y crianza de los hijos, generalmente priorizadas por las madres. Esto se debe a la predominancia de los valores masculinos en la cultura organizacional y de creencias estereotipadas de género.
- *La ausencia de políticas a favor de un balance vida-trabajo.* Dificulta la conciliación de la vida personal con la vida profesional y el deseo de progresar en ésta. Esta conciliación implica el ajuste de las necesidades personales y laborales sin que exista solapamiento

de las mismas, es decir, que estas exigencias sean proporcionales en cuanto a intensidad y tiempo.

- *Dificultades a la hora de compartir las responsabilidades domésticas.* Como consecuencia de la imposibilidad para conciliar la vida y el trabajo, hombres y mujeres se implican de manera notablemente diferente en lo concerniente a las responsabilidades del hogar. Las mujeres han estado y continúan estando mucho más atadas al cuidado de los hijos que sus compañeros hombres, aun cuando ambos aporten ingresos a la familia. El hecho de tener que asumir más de un rol exigente de dedicación puede resultar en un desarrollo de carrera, si no limitado, retrasado.

Para explicar las diferencias de género dentro de las organizaciones, Agut y Martín (2007) resaltan aspectos más centrados en la persona. Se trata de aspectos individuales de las mujeres desde una perspectiva psicosocial, los cuales, en vez de constituir recursos personales importantes para afrontar las barreras existentes, dificultan aún más el acceso de ellas a los puestos de alta responsabilidad. Entre estos factores individuales, las autoras señalan:

- *Una baja auto-eficacia en cuestiones tradicionalmente masculinas.* La auto-eficacia hace referencia a las creencias en las propias capacidades para ejecutar acciones requeridas para manejar situaciones particulares, incluyendo el modo de pensar, sentir, auto-motivar y actuar. En este sentido, las mujeres se creen poco eficientes a la hora de considerar estudios y ramas tradicionalmente masculinos. Es aquí cuando estas creencias pueden fungir como profecía auto-cumplida; si la creencia compartida de las mujeres es que éstas no tienen las capacidades para dirigir, las mismas no sólo contribuyen a la creencia generalizada de ello, sino que también llegan a internalizarlo, llegando a poner menos empeño en su promoción profesional.

La formación en áreas tradicionalmente femeninas. Aunque la proporción de mujeres ha igualado y hasta superado a la de hombres en carreras universitarias, las opciones que éstas escogen son profesiones de vocación social, consideradas tradicionalmente como “femeninas”, ya sea en la sanidad, educación, humanidades o ciencias sociales, mientras que los hombres muestran más diversidad y una gran presencia en carreras vinculadas a lo tecnológico y empresarial.

5. *Enfoque de Macarena López*

Según el enfoque propuesto por Macarena López (2007), existe una serie de factores o agentes en la carrera laboral de las mujeres que influyen en la formación de techos, es decir, que son determinantes en el acceso de las mismas a los puestos directivos, los cuales, al ser invisibles, resultan difíciles de detectar y traspasar. Entre estos factores se encuentran: los organizativos, los culturales, los educativos, los personales y los políticos.

Los factores organizativos tienen que ver con el interés de las organizaciones por el capital humano y por la pluralidad cultural que las envuelve, la cual se debe en mayor medida al fenómeno de la globalización, además de la capacidad que tengan las mismas para gestionar, aprovechar y mantener su recurso más valioso, que son las personas (López, 2007).

Otro de los elementos por los que el “techo de cristal” sigue constituyendo un problema para las mujeres en el ámbito laboral, es la existencia de factores culturales, como los estereotipos de género, entendidos como las ideas tradicionalmente compartidas por una sociedad acerca de los comportamientos asociados a los roles de hombres y mujeres. El considerar que las mujeres son en mayor medida madres que directivas, creer que no desean aceptar riesgos ni responsabilidades o pensar en que abandonarán su empleo en algún momento para casarse o tener hijos, supone limitar y obstaculizar el desarrollo de la carrera profesional de las mismas y su ascenso en la pirámide organizacional (López, 2007).

Con respecto al factor educativo, Macarena López (2007), destaca que en la actualidad la presencia de la mujer en las universidades es más elevada que la de los hombres, hecho que ha superado una situación histórica, pues fue a comienzos del siglo XX que se permitió que las mujeres se hicieran bachilleres y que ingresaran a instituciones de educación superior, aunque en carreras catalogadas como “apropiadas” para ellas. A pesar de que más del 50% de los pupitres de muchas universidades son ocupados por mujeres, a éstas se le dificulta la promoción a puestos de responsabilidad en las organizaciones. Esto se debe a que durante años las mujeres han desempeñado ocupaciones tradicionales, mientras que las carreras científicas han sido reservadas para los hombres. De este modo, al considerar que los títulos de ciencias suelen llevar hacia los puestos de mayor prestigio y responsabilidad en la organización, y las carreras de humanidades hacia puesto más relacionados con la administración, entonces la elección de

diversas carreras por parte de mujeres y hombres sería una de las barreras en el acceso de éstas a los altos cargos directivos.

Por otra parte, López (2007), identifica factores personales vinculados a la identidad de género, la cual ha sufrido cambios en las últimas décadas, pues las mujeres aspiran a desarrollarse profesionalmente, y dedican gran parte de su vida para lograrlo. Al mismo tiempo, éstas luchan por alcanzar nuevas responsabilidades y se encuentran con el desafío o disyuntiva de trabajar o formar una familia. Ante estos esfuerzos realizados para obtener una elevada cualificación y mayor inserción en el mercado laboral, las mujeres generalmente optan por asumir esa doble carga de madre-esposa y mujer trabajadora. Por tanto, el balance vida-trabajo, es decir, el equilibrio entre la vida personal-familiar y la profesional, influye en gran medida en el proceso de promoción hacia los puestos de poder.

La escasa participación de las mujeres en puestos de poder y toma de decisiones, es determinada también por factores políticos, puesto que facilitar a las mujeres la superación de esas barreras invisibles requiere de la creación de políticas, leyes y programas de acción que permitan corregir la discriminación ocupacional existente entre géneros (López, 2007).

6. *Enfoque de Ellen McWhirter, Danielle Torres y Saba Rasheed*

En un intento por acercarse a la comprensión de la discrepancia entre las habilidades de las mujeres y sus logros, Ellen McWhirter, Danielle Torres y Saba Rasheed realizaron en 1998 una recopilación teórica para, a partir de ella, identificar una serie de factores que contribuyen con la segregación ocupacional vertical con los que formaron dos grandes categorías: las barreras externas o contextuales y las barreras individuales o sociales.

Entre las barreras externas o contextuales, McMcWhirter, Torres y Rasheed (1998) señalan:

- *El acoso sexual.* Éste puede variar desde insinuaciones sutiles hasta violaciones sexuales. Las consecuencias del acoso sexual para la mujer trabajadora comprenden la incomodidad, depresión, ansiedad, sentimientos de pérdida de control, cambios de comportamiento en el trabajo y, en casos extremos, el abandono del mismo.

- *La discriminación por género, tanto en promociones como en compensación.* En cuanto a la promoción, las mujeres pueden enfrentar barreras extras relacionadas a las expectativas de liderazgo y roles de las mismas, ocurriendo así que, las que son promovidas, tienden a adoptar rasgos estereotípicamente masculinos, como confianza y asertividad. En cuanto a la inequidad remunerativa, ésta se observa aún más porque interfiere durante todo el desarrollo de la carrera de las mujeres, ya que incluso cuando éstas llegan a las más altas posiciones en la jerarquía organizacional, tienden a recibir un salario y beneficios económicos inferiores a los de sus pares masculinos.
- *El estatus socioeconómico menor.* Las trabajadoras con trasfondos y situaciones socioeconómicas bajas enfrentan una barrera extra. Los empleadores, al asumir que estas mujeres tienen habilidades inferiores por su condición de pobreza produce, por ejemplo, la minimización de las responsabilidades asignadas o la negación de aumentos de salario o promociones basadas en suposiciones falsas.
- *Dificultades para el acceso del transporte, de bienes y servicios, además de la falta de soporte accesible para el cuidado de los niños.* Cualquiera de estos factores podría interferir significativamente en la trayectoria de la carrera de una mujer con situación socioeconómica baja.
- *Limitaciones o actitudes negativas hacia la religión.* Cuando los empleadores suponen que trabajadoras de ciertas religiones serán más leales a éstas que a la organización, o que no podrán ajustarse a los valores de la cultura organizacional cuando éstos entran en conflicto con los valores religiosos.
- *Limitaciones físicas del entorno de trabajo.* Mujeres con discapacidad pueden experimentar barreras para avanzar en su trayectoria profesional cuando, por ejemplo, el espacio de trabajo está mínimamente adecuado a su condición, cuando el transporte desde el trabajo es problemático o cuando los compañeros de trabajo tienen actitudes y creencias negativas e imprecisas hacia ellas.
- *Racismo.* En el lugar de trabajo puede ser evidenciado por la desproporcionalidad de personas de color, sobre todo mujeres, en posiciones de liderazgo.
- *Homofobia.* Es decir, el miedo irracional hacia personas homosexuales o que parecen serlo. En el ámbito laboral, la homofobia es un impedimento potencial para mujeres homosexuales y bisexuales para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

- *Escasez de mentores y modelos a seguir.* Los modelos tanto femeninos como masculinos influyen en el desarrollo de carrera de las mujeres. La grave escasez de modelos femeninos que sirvan de referencia puede constituir un obstáculo para el desarrollo de carrera de las mujeres. Por contraste, la abundancia de figuras masculinas en el tope de las jerarquías organizacionales, puede conllevar también el obstáculo del ascenso de las mujeres, al éstas no sentirse identificadas y auto-limitarse a raíz de ello.
- *Falta de apoyo.* Por parte de un esposo, pareja doméstica, familia u otra persona significativa en la vida de la mujer puede agravar la presión para la ejecución de sus roles, al tiempo que magnifica los efectos de las otras barreras contextuales. Por esta razón, la falta de apoyo es una barrera especialmente importante.

Por otro lado, según McMcWhirter, Torres y Rasheed (1998), entre las barreras individuales o sociales, se encuentran:

- *Las expectativas de auto-eficacia.* Es decir, creencias acerca de las habilidades individuales para desempeñarse en una tarea específica o un conjunto de tareas. Éstas son un mecanismo central para la formulación de intereses relativos a la carrera, que son a su vez traducidos en metas, y éstas en acciones. Por lo general, las mujeres tienden a tener una baja expectativa de auto-eficacia hacia los trabajos donde predominan los hombres. Esta realidad surge de cuatro factores particulares: los logros de desempeño (ya que, debido a las expectativas de género de su familia y entorno, la mujer probablemente no podrá poner en práctica las habilidades asociadas a su trabajo), la persuasión social (porque la sociedad probablemente no fomentará a la mujer a desempeñarse en profesiones tradicionalmente masculinas, ya que no espera de ellas que lo hagan), aprendizaje vicario (ya que probablemente en su campo de trabajo no haya un modelo a seguir femenino que sirva de referencia, sino por el contrario sólo figuras masculinas) y, en casos particulares, respuestas psicológicas (las mujeres pueden experimentar temblores corporales, incremento del ritmo cardíaco y sudoración, entre otras manifestaciones, como evidencia de la percepción de no pertenencia a dicho ambiente).
- *Bajas expectativas de resultados.* A diferencia de las expectativas de auto-eficacia, la expectativa de resultado se refiere a la creencia acerca de las consecuencias de las

acciones propias. Estas creencias sirven de barreras en la medida en que reducen la probabilidad de que la trabajadora se involucre en conductas que abordan las condiciones que frenan o promueven sus objetivos en el lugar de trabajo

- *Déficits de preparación.* Cuando se espera que las trabajadoras realicen tareas para las cuales no están bien preparadas o que no pueden completar satisfactoriamente, las consecuencias pueden incluir ansiedad, disminución de las expectativas de auto-eficacia y de resultados, evaluaciones de desempeño pobres y consecuencias más directas con las tareas, como el cometer errores en las mismas. Esta situación puede claramente obstaculizar el desarrollo de carrera de la mujer. Puede, además, darse el caso de mujeres adecuadamente preparadas para un cargo y con desempeño satisfactorio, pero el mismo es minusvalorado por parte de su supervisor.
- *El estrés de los roles múltiples.* Las mujeres trabajadoras típicamente juegan un papel central como cuidadoras de sus familias. Trabajadoras con hijos usualmente son la cuidadora principal de los mismos, y las que están casadas o viven con su pareja estarán probablemente destinadas a hacer una gran porción del trabajo doméstico. Se da entonces un conflicto de roles en el que las demandas del hogar y las del trabajo son mutuamente excluyentes o en el que existe una sobre carga de roles. El estrés de los roles múltiples se manifiesta en síntomas psicológicos y fisiológicos negativos como dolor de cabeza, malestar estomacal, problemas para dormir, mal humor, tensión, los cuales pueden limitar la trayectoria de las mujeres dentro de las organizaciones.

7. *Enfoque de Paula Nicolson*

En la obra “Poder, género y organizaciones, ¿se valora a la mujer en la empresa?” de 1997, Paula Nicolson presenta un análisis referente a qué es lo que realmente ocurre con las mujeres profesionales que trabajan en ámbitos fundamentalmente masculinos, concluyendo que las dificultades que éstas presentan en el mundo laboral, lejos de derivarse de deficiencias personales, corresponden a un patrón social común. Los puestos de trabajo en el mundo fueron diseñados por los hombres y en función de patrones típicamente masculinos, en los cuales las características femeninas no encajan, pues presentan condiciones opuestas que limitan a las mujeres a acceder a dichos puestos. Algunos ejemplos de estos comportamientos propios de las

mujeres que se presentan como el reverso de lo que se espera en las empresas son: la falta de agresividad, falta de gusto por el poder personal, la necesidad de consenso, entre otros.

Las diferencias de género y la dominación de un sexo por el otro proviene del pensamiento patriarcal que se ha ido propagando a lo largo de la historia, hasta configurar la matriz del pensamiento humano actual (Nicolson, 1997).

Según Nicolson (1997), “el problema que presentan las mujeres de hoy es que se encuentran socializadas en un género que corresponde a un tipo de sociedad del pasado, que se orienta hacia valores tradicionales y genera que la mujer tenga aspiraciones modestas” (p. 13). El trabajo femenino frecuentemente se vincula con ocupaciones de estatus inferior al del trabajo de los hombres, limitadas generalmente a trabajos en oficinas, de secretaría, de enseñanza, de asistencia social, ventas y manufactura. Estas ocupaciones han supuesto ya una apertura progresiva hacia el trabajo profesional de las mujeres, pero los hombres que ejercen esas mismas profesiones consiguen ascender con mayor velocidad, mientras ellas se estancan en estos puestos secundarios.

En este sentido, Nicolson (1997) clasifica a las barreras para el desarrollo profesional de las mujeres en el mundo laboral en obstáculos visibles, obstáculos invisibles y obstáculos inconscientes.

Las barreras visibles son aquellas conformadas por factores de fácil determinación en la sociedad que impiden de manera tácita el natural desenvolvimiento de las mujeres en el entorno empresarial, como por ejemplo verse limitadas por la falta de apoyo en el cuidado de los hijos, o la inflexibilidad de los horarios de trabajo, lo que hace cuesta arriba la ejecución de más de un rol a la vez (Nicolson, 1997).

Por su parte, las barreras invisibles son aquellas que al no estar reguladas ni controladas son difíciles de percibir por la sociedad. Estos obstáculos invisibles son esencialmente los prejuicios sociales hacia las mujeres, es decir, preconcepciones, generalmente negativas, acerca de la femineidad (Nicolson, 1997).

Por último, los obstáculos inconscientes son todos aquellos vinculados a las expectativas de las mujeres sobre sus propias posibilidades, pues ellas se han visto limitadas debido a sus ideas preconcebidas sobre cuáles deben ser sus papeles en la empresa (Nicolson, 1997).

8. Enfoque de Ester Barberá, Maite Sarrió y Amparo Ramos

Ester Barberá, Maite Sarrió y Amparo Ramos, en su publicación “Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido”, del año 2000, recalcan que existen barreras que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres y que las mismas perjudican a las organizaciones al impedir el aprovechamiento máximo del potencial laboral que éstas ofrecen.

Las barreras que mencionan Barberá, Sarrió y Ramos (2000), fueron clasificadas según la disciplina que mejor las explica, en factores internos, abordados por la psicología, y factores socio-laborales externos, explicados por la sociología.

Los factores internos abarcan elementos relativos a las diferencias intersexuales en motivaciones y rasgos generales de personalidad como la ambición, empatía, motivación de poder y habilidades interactivas o en comportamientos y actitudes específicamente directivos. Estos elementos están vinculados con dos atributos fundamentales: la eficacia en la acción directiva y el nivel de compromiso personal con la organización. En este sentido, la psicología no concibe la carencia educativa o la falta de capacidad intelectual de las mujeres como una limitante para su acceso a cargos de responsabilidad, pues las mismas han logrado ingresar a carreras estereotipadamente masculinas y han logrado obtener buenos rendimientos, invalidando así este tipo de argumentos (Barberá, Sarrió y Ramos, 2000).

En cuanto a los factores internos, Barberá, Sarrió y Ramos (2000) señalaron que el aporte de la psicología a las investigaciones realizadas sobre el techo de cristal, radica en la conclusión de que los estereotipos de género son aquellos obstáculos que se presentan con mayor intensidad y ejercen el papel dominante en la limitación de las mujeres al acceso a cargos con alta responsabilidad.

Con respecto a los factores socio-laborales externos, las autoras señalan la estructura organizacional, la demanda laboral que plantean los trabajos, la falta de tiempo que poseen las

mujeres para dedicarse a la formación dentro de la organización, compromisos familiares, entre otros (Barberá, Sarrió y Ramos, 2000).

En este sentido, Barberá, Sarrió y Ramos (2000) llegaron a la conclusión de que, respecto a los factores socio-laborales externos, las responsabilidades familiares asumidas mayoritariamente por las mujeres resultan difíciles de compatibilizar con las demandas laborales derivadas de los trabajos de dirección, representando una barrera en el acceso y promoción profesional de las mujeres. Por lo tanto, cualquier acción que motive a incrementar la presencia de mujeres en equipos directivos exige disminuir las responsabilidades familiares y potenciar el que las cargas domésticas sean compartidas por hombres y mujeres.

9. Enfoque de Noemí Giosa y Carolina Rodríguez

En una obra publicada por la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) en el año 2010, Noemí Giosa y Carolina Rodríguez, propusieron una serie de barreras que fomentan la sub-representación de las mujeres en las posiciones de alta responsabilidad.

Entre estas barreras, las autoras destacan los estereotipos y los preconceptos acerca de las mujeres por parte de la sociedad, la exclusión de las mujeres de las redes de comunicación informales, la carencia de oportunidades para ganar experiencia en el gerenciamiento de líneas de trabajo, los ambientes empresariales hostiles, la carencia de conciencia en cuanto a políticas empresariales que tradicionalmente asocian a las mujeres con el trabajo de proteger a la familia, la falta de iniciativa personal y del estilo de liderazgo (Giosa y Rodríguez, 2010).

Entre todos estos obstáculos, Giosa y Rodríguez (2010) destacan que el prejuicio masculino, en especial por parte de los jefes y gerentes de áreas, se identifica como el factor que mejor explica este fenómeno conocido como “techos de cristal”.

10. Enfoque del presente estudio

A partir de los diversos enfoques que clasifican a los obstáculos que encuentran las mujeres en su trayectoria laboral para ascender a puestos de alta responsabilidad, se propone para esta investigación una clasificación propia que retoma o aprovecha la variedad de

elementos pertinentes⁷ que proporciona la literatura, y así presentar un estudio completo que considere a las barreras más relevantes que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género.

Aunque se observa, en distintos enfoques, dos grandes categorías de barreras, aquellas propias del individuo y aquellas que dependen del contexto y la sociedad, no todos plasman una clasificación explícita en ambos grupos de barreras, como sí lo hacen Sonia Agut y Pilar Martín (2007), quienes establecen factores individuales (como la baja expectativa auto-eficacia) y factores externos (como los estereotipos, el acoso sexual, las pocas oportunidades de desarrollo y las dificultades a la hora de compartir responsabilidades domésticas, entre otros); Ellen McWhirter, Danielle Torres y Saba Rasheed (1998), quienes establecen la existencia de barreras contextuales (como el acoso sexual, el estatus socioeconómico y la falta de apoyo en las responsabilidades familiares), y la existencia de barreras individuales (como expectativas de auto-eficacia, expectativa de resultados y el estrés de roles múltiples); además del enfoque de Ester Barberá, Maite Sarrió y Amparo Ramos (2000), en el que también se da una dicotomía de barreras: internas (las motivaciones y los rasgos femeninos generales) y externas (como la estructura organizacional y la demanda laboral, entre otras).

Ya que la mayoría de los enfoques coinciden en señalar la influencia tanto de factores externos a las mujeres, que son determinantes de su posición subordinada, como de factores internos a las propias mujeres, relativas a las actitudes y variables de personalidad (Ramos, 2005), en el presente enfoque, propone clasificar estas barreras en Factores Intrínsecos y extrínsecos.

10.1. Factores Intrínsecos

Los Factores Intrínsecos son aquellos determinantes de la segregación ocupacional vertical que son inherentes a la mujer, y dependen de ella como individuo. Estos factores hacen referencia a características propias de la mujer.

⁷ Se decidió no incluir en el enfoque barreras propuestas por la literatura como el racismo, la homofobia, la condición de discapacidad de la mujer, el estatus socioeconómico bajo, entre otros, ya que se consideró que, por su generalidad, se aplican a ambos géneros, por lo que no aportarían datos relevantes al fenómeno específico de estudio.

El perfil socio-demográfico de las mujeres trabajadoras se considera como un factor intrínseco que puede influir, no solo en la inserción de las mismas al mundo laboral, sino también en el ascenso a cargos superiores dentro de la jerarquía organizacional.

Sin embargo, las características sociales o demográficas no son consideradas en la literatura, y por lo tanto tampoco en este estudio, como barreras que impiden el ascenso femenino a puestos de supervisión.

Según Orlando y Zúñiga (2000), las características socio demográficas que determinan la inserción laboral de la mujer son:

- *Edad*: periodo transcurrido entre la fecha de nacimiento de la persona y el día en que fue encuestada, expresada en número entero o en años completos (Instituto Nacional de Estadística, 2013). Según Soria, Rivas, Rossi, Taboada y Tavira (2002), en la mayoría de los países de América Latina, las tasas de ocupación femenina se ubican en edades a partir de 25 años y hasta los 60 años, tramo que agrupa a mujeres que por lo general son quienes deben conciliar tareas laborales y domésticas. Según Matteo (2012), la mayoría de las mujeres venezolanas en el entorno gerencial poseen entre 36 y 45 años de edad.
- *Nivel educativo*: grado de estudios más alto cursado y aprobado dentro del ciclo de instrucción en el Sistema Educativo Nacional, o su equivalente a los estudios realizados fuera del país (Instituto Nacional de Estadística, 2013). Para Orlando y Zúñiga (2000), el nivel educativo de la mujer es un determinante importante a considerar para entender su participación en el mercado laboral. Esto se debe a que la oferta de empleo impone cada vez más requisitos para el desempeño de distintas ocupaciones. Según el estudio realizado por Matteo (2012), la mayor parte de las mujeres venezolanas que desempeñan funciones supervisoras, poseen un elevado nivel educativo, el 37.14% tiene educación universitaria completa, un 52.86% estudios de postgrado, y sólo el 8.57% posee un nivel técnico superior universitario. Además, Matteo (2012) señala que el 80% de las gerentes venezolanas ha realizado en los últimos tres años entre uno y seis cursos de formación y actualización, y que casi el 60% de ellas habla dos idiomas.

- *Situación conyugal*: situación de la persona en relación con las leyes y costumbres matrimoniales del país. La misma puede ser unida, casada, separada o divorciada, soltera o viuda (Instituto Nacional de Estadística, 2013). Orlando y Zúñiga (2002), señalan que las mujeres casadas o unidas tienen menos probabilidad de participar en la actividad económica que las mujeres solteras, ya que el matrimonio conlleva mayores responsabilidades domésticas o familiares, debido a la creación de una nueva familia. Además, resalta el hecho de que la participación laboral de las mujeres divorciadas o separadas es la más alta en el país, al tener que sostener la completa responsabilidad del mantenimiento del hogar. Según Matteo (2012), en Venezuela, el 50% de las mujeres gerentes están casadas, y el 62.86% tienen hijos, de las cuales el 57.14% tienen entre uno y dos hijos.
- *Tipo de hogar*: condición que reúne un grupo de personas con o sin vínculos familiares, que comparten toda o parte de una vivienda, y mantienen el gasto común de la misma (Instituto Nacional de Estadística, 2013). Los tipos de hogar pueden ser: hogares nucleares (unipersonales, biparentales sin hijos, monoparentales con hijos o biparentales con hijos), hogares extensos (conformados por cualquiera de los tipos de hogares nucleares más otros parientes) y hogares compuestos (hogares extensos más otros no parientes). El tipo de hogar determina el número de mujeres que hay por hogar o si existen otros miembros que puedan asumir obligaciones económicas, domésticas y familiares, lo que puede influir en la inserción de las mujeres en el mercado laboral (Orlando y Zúñiga, 2002).
- *Presencia de niños en el hogar*: se refiere a la existencia de personas menores de 7 años en aquellos hogares donde vive una mujer ocupada, variable que incide en la inserción de la mujer en el mercado laboral (Instituto Nacional de Estadística, 2013). La llegada de un niño al hogar tiene consecuencias sobre la distribución del tiempo de los padres, las mujeres tienden a asumir las responsabilidades primarias de las tareas domésticas y el cuidado del niño, aun cuando estén activas en el mundo laboral; en cambio los hombres aumentan sus actividades laborales. Las mujeres con niños pequeños, en particular en la etapa previa a la incorporación de los mismos a la escuela (en el caso venezolano se da a los 7 años de edad), tienen mayores dificultades para desempeñarse en sus funciones laborales, dificultades que van perdiendo fuerza

a medida que el niño avanza en los tramos educativos (Soria, Rivas, Rossi, Taboada y Tavira, 2002).

- *Ciclo de vida familiar*: fase en la que se encuentra una mujer ocupada. A medida que la mujer va avanzando en estas etapas, se le dificulta el desempeño y la inserción en el mundo laboral. El ciclo de vida familiar tiene como categorías las siguientes:

Tabla 1. *Etapas del Ciclo de Vida Familiar*

Etapas	Fases
Primera	Soltera
Segunda	Casada
Tercera	Casada con el primer hijo

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2013)

a. Barreras Personales

- *La formación en áreas tradicionalmente femeninas*

A pesar de que la proporción de mujeres ha igualado y hasta superado a la de hombres en carreras universitarias, las opciones que éstas escogen son profesiones de vocación social, consideradas tradicionalmente como “femeninas”, ya sea en la sanidad, educación, humanidades o ciencias sociales (en carreras como enfermería, secretaría, administración, psicología, periodismo, educación, hostelería, administración pública, recursos humanos, derecho, entre otras), mientras que los hombres muestran una gran presencia en carreras vinculadas a lo tecnológico y empresarial, como profesiones de ingeniería, finanzas, medicina, derecho, entre otras (Agut y Martín, 2007; Barnett, 1989).

Los hombres tienden a preferir profesiones que tienen gran prestigio en la sociedad, y esta tendencia se va intensificando con el pasar de los años; es decir, la relación entre preferencia profesional y prestigio va fortaleciéndose en el tiempo. Por el contrario, las mujeres rechazan estas profesiones de gran prestigio, y las rechazan cada vez más conforme van creciendo (Barnett, 1989).

En otras palabras, a pesar de que más del 50% de los pupitres de muchas universidades son ocupados por mujeres, a éstas se le dificulta la promoción a puestos de responsabilidad en las organizaciones ya que durante años las mujeres han desempeñado ocupaciones tradicionales,

mientras que las carreras científicas han sido reservadas para los hombres. De este modo, al considerar que los títulos de ciencias suelen llevar hacia los puestos de mayor prestigio y responsabilidad, la elección de carreras “femeninas”, como las ya descritas, por parte de las mujeres las auto-limita en la posibilidad de trasladarse horizontalmente a áreas estratégicas de la organización, así como de escalar en la jerarquía de la misma (López, 2007).

En Venezuela, a pesar de haber superado los obstáculos y limitaciones para alcanzar la inserción de mujeres en los niveles universitarios, éstas se han orientado y se orientan hacia profesiones que, en su gran mayoría, “reproducen los papeles tradicionales que siempre han desempeñado pues, los mayores porcentajes de egresadas son de las carreras universitarias vinculadas a la docencia, pedagogía, preescolar, derecho, psicología, comunicación social, medicina, enfermería, sociología, entre otras” (García, 2008, p.3). En conclusión, las mujeres venezolanas están básicamente orientadas hacia las carreras de atención y de servicios, encontrándose las mayores proporciones en las ciencias de la educación, en la salud y en las ciencias sociales. Estas especialidades, pudiera afirmarse, en la práctica representan la continuidad de las tareas del hogar, pero remuneradas (García, 2008).

- *Bajas expectativas propias*

Las expectativas que tienen las mujeres sobre sus capacidades se pueden observar desde dos perspectivas: expectativas de auto-eficacia y expectativas en cuanto a sus resultados (McWhirter, Torres y Rasheed, 1998).

La auto-eficacia se refiere a las creencias en las propias capacidades para ejecutar acciones que se requieren para manejar situaciones particulares. Las expectativas de auto-eficacia son fundamentales para la formulación de los intereses de carrera, la traducción de estos intereses en metas, y de estas en acciones (McWhirter, Torres y Rasheed, 1998).

Las mujeres se creen poco eficientes a la hora de considerar estudios y ramas tradicionalmente masculinos. Si la creencia compartida de las mujeres es que éstas no tienen las capacidades para dirigir, las mismas no sólo contribuyen a la creencia generalizada de ello, sino que también llegan a internalizarlo, llegando a poner menos empeño en su promoción profesional (Agut y Martín, 2007). Por lo general, las mujeres tienden a presentar una baja

expectativa de auto-eficacia hacia los trabajos donde predominan los hombres (McWhirter, Torres y Rasheed, 1998).

La expectativa de resultado se refiere, a diferencia de las expectativas de auto-eficacia, a la creencia que tienen las mujeres acerca del fracaso como consecuencias de sus propias acciones. Estas creencias sirven de barreras en la medida en que reducen la probabilidad de que la trabajadora se involucrará en conductas que abordan las condiciones que frenan o promueven sus objetivos en el lugar de trabajo (McWhirter, Torres y Rasheed, 1998).

La diferencia existente entre estos dos tipos de expectativas se puede observar en el siguiente ejemplo observado con frecuencia en la vida organizacional: una mujer que percibe que está siendo remunerada en menor medida que sus compañeros del sexo opuesto, con las mismas responsabilidades y el mismo desempeño, puede desarrollar una gran confianza en su habilidad para argumentar esta situación de inequidad y pedir un aumento salarial. Hasta este punto, esta mujer ha experimentado una alta expectativa de auto-eficiencia. Sin embargo, si ella cree que su reclamo será infructuoso y no logrará el resultado esperado, disgustando tanto a su supervisor como a sus compañeros, se presenta el caso en que sus expectativas de resultado son bajas (McWhirter, Torres y Rasheed, 1998).

Es importante destacar que algunas de las actitudes de los hombres, si bien imponen obstáculos, no siempre representan a los “villanos” que prohíben que las mujeres alcancen cargos que implican alta responsabilidad, pues las mujeres también se han frenado debido a sus propias ideas preconcebidas, que son inconscientes, en cuanto a cuál debe ser su papel dentro de la organización (Fretz y Hayman, 1989). “Existe un *techo de cemento* autoimpuesto por las elecciones personales de las mujeres, tales como rechazar la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes” (Cuadrado y Morales, 2007, p.187).

10.2. Factores Extrínsecos

Los Factores Extrínsecos son aquellas barreras propias de la estructura social existente, y no dependen de la mujer como individuo, sino del contexto en donde se desenvuelve. El protagonista principal de estas barreras es la cultura, ya que determina la relación asimétrica de poder entre hombres y mujeres. Para Ramos (2005), estas barreras externas derivan de la cultura androcéntrica que determina relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres sobre la

base del establecimiento de roles de género diferenciales. Entre los Factores Extrínsecos destacan, en el presente enfoque, las Barreras Sociales, las organizacionales y las políticas.

a. Barreras Sociales

- *Estereotipos de género*

Los estereotipos de género son creencias generalizadas acerca de los rasgos que supuestamente poseen hombres y mujeres y que distinguen a un género del otro. Pese a que lógicamente existen diferencias entre hombres y mujeres, el alcance de las mismas es menor que el que sugiere los estereotipos. Entre los estereotipos más comunes, existe aquél que supone que los hombres son más fuertes a la hora de tomar decisiones, mientras que las mujeres son más pasivas, tienen menor disposición a aceptar responsabilidades laborales y preferir las familiares. De hecho, como existe la percepción social de que los cargos directivos son relativos a la masculinidad, cuando una mujer asciende a un cargo directivo, se espera de ella que adopte maneras masculinas de actuar (Agut y Martín, 2007).

El considerar que las mujeres son en mayor medida madres que directivas, creer que no desean aceptar riesgos ni responsabilidades o pensar en que abandonarán su empleo en algún momento para casarse o tener hijos, supone limitar y obstaculizar el desarrollo de la carrera profesional de las mismas y su ascenso en la pirámide organizacional (López, 2007).

Según estos estereotipos, la competencia, la independencia, la competitividad y la intelectualidad son atributos masculinos (Barnett, 1989). Estas características masculinas se identifican con el éxito directivo, por lo que se conduce a pensar en el *think manager – think male* (López, 2007). Este término fue acuñado por Schein en 1973 para referirse a “uno de los problemas más importantes de las mujeres líderes en todos los países, esto es, el estereotipo persistente que asocia las actividades directivas con cualidades estereotípicamente masculinas” (Cuadrado y Morales, 2007, p.186)

Por otro lado, para Araceli Sebastián Ramos (2006), parte de la sociedad mantiene la creencia de que para las mujeres el trabajo no posee el mismo sentido que para los hombres, pues éstas sólo se insertan en el mundo laboral para aportar una ayuda a la familia, por lo que se cree que rinden mucho menos y carecen de motivación para delegar cargos de

responsabilidad. Esta perspectiva se debe a la existencia de estereotipos que diferencian a los hombres de las mujeres, los mismos son:

Tabla 2. *Estereotipos de Género según Ramos*

Estereotipos femeninos	Estereotipos masculinos
Subjetivas	Analíticos
Intuitivas	Racionales
Sensibles	Fríos
Dóciles	Independientes
Conservadoras	Innovadores
Pasivas	Activos
Inseguras	Seguros
Afectivas (Actúan del corazón)	Actúan con la cabeza
Expresivas	Controlan sus emociones
Sentimentales	Logro personal
Serviciales (Dirigidas a los demás)	Funcionales o prácticos

Fuente: Elaboración propia con base en la teoría de Ramos (2006).

Según Finzi (2007), las teorías de género explican la segregación ocupacional mostrando hasta qué punto los cargos directivos reflejan estereotipos masculinos. Estas teorías establecen tres grupos de estereotipos: positivos, negativos y neutros.

Los cinco estereotipos "positivos" que por lo general se mencionan en la literatura son: una naturaleza humanitaria, la habilidad y la experiencia en el trabajo relacionado con el hogar, una mayor destreza manual, una mayor honestidad y la apariencia física atractiva. Los cinco estereotipos "negativos" más comunes en la literatura son: la renuencia a supervisar a otros, una menor fuerza física, una menor capacidad en ciencias y matemáticas, menos disponibilidad para viajar, y menor disposición a enfrentar el peligro físico. Otros tres estereotipos "neutrales" que expone la literatura son: una mayor voluntad para aceptar órdenes, mayor disposición a aceptar salarios más bajos y una menor necesidad de ingresos, y un mayor interés en el trabajo doméstico. Estos estereotipos, de ser ciertos, tendrían una gran influencia en las características generales que tipifican ocupaciones "femeninas" y, por lo tanto, absteniendo a las mujeres de ocupar cargos de dirección, ya que éstos están "masculinizados" (Finzi, 2007).

En concordancia con lo propuesto por Finzi, autores como Ricciardelli y Williams (1995), proponen una lista de estereotipos de género tanto positivos como negativos, los cuales se plasman a continuación:

Tabla 3. *Estereotipos de Género según Ricciardelli y Williams*

Estereotipos femeninos		Estereotipos masculinos	
Positivos	Negativos	Positivos	Negativos
Paciente	Tímida	Fuerte	Agresivo
Sensitiva	Débil	Confidente	Autoritario
Fiel	Necesita aprobación	Firme en sus decisiones	Sarcástico
Responsable	Dependiente	Enérgico	Grosero
Atenta	Nerviosa	Despreocupado	Superior a los demás

Fuente: Elaboración propia con base en la teoría de Ricciardelli y Williams (1995).

- *Responsabilidades en el hogar*

Las responsabilidades en el hogar representan otro factor extrínseco ya que dependen generalmente del contexto social en el cual está inmersa la mujer, es decir, dependen de la tenencia de cónyuge, hijos u otros familiares dentro del hogar.

Las mujeres trabajadoras, típicamente juegan un papel central como cuidadoras de sus familias. Trabajadoras con hijos usualmente son la cuidadora principal de los mismos, y las que están casadas o viven con su pareja estarán probablemente destinadas a hacer una gran porción del trabajo doméstico (McWhirter, Torres y Rasheed, 1998). Es por eso que el balance vida-trabajo, es decir, el equilibrio entre la vida personal-familiar y la profesional, influye en gran medida en el proceso de promoción hacia los puestos de poder. En otras palabras, mientras la mujer sea más capaz de conciliar la vida familiar y la laboral, tendrá más posibilidades de avanzar en su desarrollo de carrera; en cambio, si las responsabilidades familiares opacan el desempeño laboral de la mujer, es más probable que no tomen en cuenta al momento de una promoción (López, 2007).

Las demandas a las que actualmente deben hacer frente los hombres y mujeres con el fin de compaginar las actividades que se derivan de la familia y sus funciones laborales continúan siendo diferentes, las mujeres han estado mucho más implicadas en el cuidado de los hijos que

sus compañeros hombres, aun cuando ambos aporten ingresos a la familia, representando esto un factor determinante en la carrera profesional de las mujeres como directivas (Cuadrado y Morales, 2007; Agut y Martin, 2007).

Una muestra de esto la ofrecen Blair y Lichter (1991; cp. Myers, 2000), quienes afirman que los esposos estadounidenses realizan el 72% del trabajo al aire libre y el 91% del mantenimiento del vehículo, pero sólo el 19% de la preparación de las comidas, 16% de la limpieza, y el 12% del lavado de la ropa.

La falta de apoyo por parte de un esposo, pareja doméstica, familia u otra persona significativa en la vida de la mujer conlleva la incapacidad de conciliar la vida familiar y la vida laboral de la mujer, lo que puede agravar la presión para la ejecución de sus roles, al tiempo que magnifica los efectos de las otras barreras extrínsecas (McWhirter, Torres y Rasheed, 1998).

b. Barreras Organizacionales

- *Desigualdad en prácticas de reclutamiento y promoción*

Las organizaciones a la hora de reclutar y seleccionar talento humano para ocupar puestos que implican alta responsabilidad, tenderán a escoger a los hombres, en vez de a las mujeres, aunque candidatos de ambos sexos posean el mismo potencial, he incluso si las mujeres están mejor preparadas. Esta situación no sólo se da por la preconcepción “think manager - think male” (Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, s.f; López, 2007), sino que también, por la percepción por parte de las organizaciones de que el hecho de contratar a mujeres para estos puestos importantes, representa un mayor riesgo, ya que existe la posibilidad de que las mismas abandonen el trabajo por razones personales como el matrimonio, la concepción de hijos, enfermedades familiares, entre otras (Fretz y Hayman, 1989).

Además, en cuanto al escenario de una oportunidad de promoción de las mismas, la organización prefiere, antes de tomarlas en cuenta para ocupar cargos vacantes de supervisión, recurrir a un proceso nuevo de reclutamiento y selección. Muchas veces haciendo esto a puerta cerrada, para evitar que las mujeres se sientan discriminadas (Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, s.f).

- *Inequidad en las políticas de compensación*

Otro elemento que impide que las condiciones entre hombres y mujeres sean iguales es la falta de lineamientos profesionales para las mujeres que aspiran a un puesto directivo, pues se está en presencia de una inequidad remunerativa, que se va agudizando a medida que éstas van escalando posiciones más altas en la jerarquía organizacional, tendiendo a recibir un salario y beneficios económicos inferiores a los de sus pares masculinos (Orth y Jacobs, 1989; McWhirter, Torres y Rasheed, 1998).

La compensación comprende el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualquier otra gratificación percibida, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por la persona trabajadora en razón de la relación de trabajo. Descontando todas las diferencias por características personales, el sexo determina que las mujeres perciben una ganancia 21% inferior a lo recibido por los hombres en igualdad de condiciones (Lucio, Valle y Valero, 2012). Se puede señalar incluso que “por cada mujer que tiene un título hay muchos hombres menos capacitados, que reciben sueldos más altos” (Orth y Jacobs, 1989, p.134).

- *Discriminación en las políticas de desarrollo*

La escasez de oportunidades para contribuir y participar en las experiencias de desarrollo corporativas, es otra barrera que obstaculiza el acceso de las mujeres a cargos de alta jerarquía, ya que, por diseño, las prácticas de desarrollo están generalmente pensadas para ser aplicadas en el período comprendido entre los treinta y cuarenta años de edad. Sin embargo, es precisamente esta época la que exige de la mujer una dedicación intensa al cuidado de los hijos (Pizarro y Guerra, 2010).

En general, muchas corporaciones identifican empleados clave y supervisan el avance de su carrera, a través de un monitoreo anual que pretende catalogar a dichos individuos como grandes potenciales, e incluir formas de desarrollo internas, (como rotación, asignación de mentores y adiestramiento), desarrollo externo (como estudios de grado, programas de desarrollo ejecutivo, diplomado, cursos, etc.), traslados internacionales temporales y la asignación de altas posiciones (como asistentes especiales de ejecutivos senior). Estas medidas contribuyen a que estos empleados realcen sus credenciales académicas y laborales (Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, s.f).

- *Segregación ocupacional horizontal*

La segregación ocupacional horizontal se manifiesta en la actualidad en la dificultad que poseen las mujeres para, una vez dentro de la organización, movilizarse lateralmente e introducirse en áreas estratégicas de dicha empresa, fenómeno también se conocido como “muros de cristal” (Larrañaga y Rodríguez, s.f.).

La segregación horizontal de las mujeres en el trabajo ocurre cuando hombres y mujeres se concentran en determinados campos de ocupación, en general y dentro de una organización, lo que produce disparidad en términos de desarrollo de carrera, pensiones, beneficios, etc. (Finzi, 2007).

Esta disparidad no sólo es observada a través de la dificultad que enfrentan las mujeres para ingresar a áreas estratégicas dentro de una organización. De hecho, es medida generalmente en términos absolutos a través del Índice de Disimilitud de Duncan, expuesto anteriormente en este capítulo, definido así:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \right|$$

Donde n es el número total de tipos de áreas⁸ (por ejemplo, áreas de negocio, áreas de apoyo, etc.), M_i y H_i representan el número de mujeres y el número de hombres en el área i , respectivamente. Mientras que M y H representan, respectivamente, el total de mujeres y de hombres en todos los tipos de áreas. El valor que tome el índice representa el porcentaje de mujeres (o de hombres) que tendrían que cambiar de ocupaciones, sin reemplazo, para que la distribución del empleo en ambos sexos fuese idéntica, es decir, para que exista total integración ocupacional (Duncan y Duncan, 1995).

- *Acoso sexual y psicológico*

El acoso sexual representa la barrera de mayor aversión en el desarrollo de la carrera de las mujeres. Consiste en cualquier conducta sexual que afecta la dignidad de las personas en el

⁸ Generalmente se utilizan dos tipos de área: área estratégica o esencial, y área no estratégica o no esencial.

trabajo y crean un ambiente de trabajo hostil, además de deteriorar su integridad física y psíquica (Agut y Martín, 2007).

Aunque el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombre como mujeres, la mujer se convierte en la principal víctima, ya que su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación en la jerarquía (Inmark, 2006).

El acoso psicológico en el trabajo se trata de una agresión psicológica asociada al género que ejerce una persona o un grupo de personas sobre una víctima, generalmente una mujer, de manera sistemática en el tiempo. Estas acciones repercuten de manera negativa en el entorno social y laboral de la víctima, fomentando el absentismo laboral y hasta el abandono total de la organización (Agut y Martín, 2007).

- *Escasez de mentores y modelos a seguir.*

Sin duda la falta de modelos femeninos con los que identificarse hace que agudice la inseguridad y el temor a la falta de eficacia cuando se accede a lugares de trabajo tradicionalmente ocupados por varones (Trigueros y Mondragón, 2005).

La cantidad de modelos tanto femeninos como masculinos influyen en el desarrollo de carrera de las mujeres. La predominancia de figuras masculinas en el tope de las jerarquías organizacionales y la grave escasez de modelos femeninos que sirvan de referencia, pueden conllevar la obstaculización del ascenso de las mujeres, al éstas no sentirse identificadas y auto-limitarse a raíz de ello (McWhirter, Torres y Rasheed, 1998).

La insuficiente representación de las mujeres en los consejos de administración de las organizaciones, así como su escasa presencia en puestos de gran responsabilidad, repercute haciendo que las mujeres no puedan contar con gran número de mentores en la organización que sirvan de guía, incentivando el desarrollo de carrera de las mismas, viéndose limitado así el apoyo capital para el logro de dicho objetivo (Kaufmann, s.f).

Además, al ser pocas las mujeres que acceden a puestos de poder, su representatividad se convierte en una pequeña muestra que encarna al resto de las mujeres, es decir, se convierten en un emblema del colectivo (Kanter 1977 cp. Kaufmann s.f)

c. Barreras Políticas

- *Poco alcance de programas y entes reguladores*

Facilitar a las mujeres la superación de las esas barreras invisibles requiere de la creación de políticas, leyes y programas de acción que permitan corregir la discriminación ocupacional existente entre géneros (López, 2007). La acción política en éstos términos se materializa en medidas como programas de inclusión y entes de vigilancia y regulación, que permitan contrastar y corregir la inequidad de género y las discriminaciones en las organizaciones, así como también procuren apoyo para mujeres que, por falta de apoyo dentro del hogar, requieran asistencia en el cuidado de niños y/o ancianos bajo su responsabilidad. Sin embargo, la escasez de medidas de este tipo y el limitado alcance de las pocas existentes representa una barrera que obstaculiza el acceso de las mujeres a altos cargos directivos (Avelar y Zabudovsky, 2001; López, 2007).

Para Zúñiga (2011), en Venezuela, las mujeres enfrentan grandes diferencias en su inserción laboral en cuanto a puestos de responsabilidad y salarios, mucho más si éstas provienen de hogares de bajos ingresos y tienen bajo nivel educativo. Además, si a ello se añade que son estas mujeres quienes tienen la responsabilidad del cuidado de la familia (debido a su inherente condición de género), resulta dificultoso lograr conciliar el empleo fuera del hogar con las tareas reproductivas (dentro del hogar). Entonces, “es fundamental que el Estado garantice una mínima accesibilidad a servicios que faciliten el cuidado tanto de niños como de adultos mayores en condición de dependencia” (p.3)

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

En el presente capítulo se plasma una síntesis informativa referente a las cuatro (4) transnacionales que abrieron sus puertas aportando parte de su capital humano como muestra, haciendo posible la realización del presente estudio. En este sentido, se señalará, para cada empresa, aspectos como: sector económico al que pertenece, una breve reseña histórica, ubicación geográfica en Caracas, sedes en América Latina y el mundo, cantidad de empleados en Caracas, Índice de Disimilitud de Duncan en Venezuela, entre otros.

Empresa A: Transnacional de Bienes de Consumo Masivo.

Empresa transnacional especializada en la producción de bienes de consumo, específicamente de productos de belleza, higiene y cuidado personal, cuidado del hogar y de la familia. Fue fundada en 1837 en Estados Unidos, donde tiene su sede principal hoy, y sucursales en más de 180 países del mundo, siendo 11 de ellas de América Latina. Esta empresa inició operaciones en Venezuela en 1950, ubicando su sede principal en el municipio Baruta del Área Metropolitana de Caracas, en la cual laboran hoy en día más de 480 empleados.

Esta transnacional fomenta la equidad de género en sus organizaciones, estableciendo políticas de no discriminación por género, al monitorear indicadores de balance de género en cada función y nivel de su estructura. Además, tiene como norma la consideración de al menos una mujer entre los dos candidatos necesarios para cubrir una vacante, tanto al momento de seleccionar como para promocionar.

Empresa B: Transnacional de Alimentos de Consumo Masivo.

Empresa transnacional especializada en la producción de bebidas y alimentos, específicamente de café, jugos, lácteos, confites, galletas, yogures, productos culinarios, de cuidado de mascotas y de nutrición infantil.

Esta empresa fue fundada en 1866 en Suiza, donde aún permanecen sus oficinas principales, además posee más de 110 sucursales en todo el mundo, siendo 23 de ellas de América Latina. En Venezuela se encuentra desde el año 1886, su sede principal radica en el municipio Baruta del Área Metropolitana de Caracas, en la cual laboran actualmente más de 465 empleados, y, cuenta también con cinco (5) fábricas distribuidas a nivel nacional.

Entre sus prácticas de recursos humanos, esta organización se interesa por el balance de género, conformando grupos veladores de este principio, llamados “gender balance champions” que generalmente son hombres o mujeres que ocupan cargos gerenciales.

Empresa C: Entidad Financiera Transnacional

Entidad financiera transnacional constituida en 1970, año en el que inició operaciones en Venezuela, estableciendo su sede principal en Caracas, específicamente en Chacao.

Esta entidad está conformada en la actualidad por 18 países de América Latina, El Caribe y Europa. Su sede en Caracas cuenta con alrededor de 400 empleados.

En esta organización, no existe una política establecida que fomente o garantice la equidad de género como se concibe en esta investigación. Esta entidad financiera apenas se vale de tratar de equiparar el porcentaje de trabajadores hombres al de las mujeres, sin tomar en cuenta la distribución de cada género entre los niveles de la jerarquía.

Empresa D: Laboratorio Farmacéutico Transnacional

Empresa transnacional perteneciente al sector farmacéutico y químico, especializada en la fabricación de productos químicos de alta tecnología, productos de la investigación farmacéutica y la biotecnología. Fue fundada en 1668 en Alemania, donde tiene su sede principal hoy día, y cuenta con más de 30 sucursales a nivel mundial, de las cuales 6 son de América Latina. Esta empresa se encuentra activa en Venezuela desde 1964, ubicando su sede principal en el municipio Baruta del Área Metropolitana de Caracas, en la cual laboran actualmente alrededor de 150 empleados.

Entre los principios de esta transnacional, se establece la inclusión y la diversidad entre los empleados, por lo que, consecuentemente, el departamento de recursos humanos promueve

la igualdad de oportunidades para ambos géneros, en cuanto a posibilidades de desarrollo, compensación, entre otros.

Empresa E: Transnacional de Consumo Masivo de Baterías

Empresa transnacional de consumo masivo, especializada en la manufactura y distribución de baterías y productos de cuidado personal.

Fue fundada en 1896 en Missouri, Estados Unidos, donde se ubican las oficinas principales hoy día. Se encuentra establecida en más de 50 países en todo el mundo, de las cuales 9 están ubicadas en América Latina. Se radicó en Venezuela en el año 1961, y actualmente sus oficinas administrativas se encuentran en el municipio Chacao del Área Metropolitana de Caracas, donde emplea a más de 60 trabajadores.

Esta transnacional defiende la equidad de género dentro de sus organizaciones, al considerar candidatos de ambos géneros para llenar cualquier vacante. Sin embargo, generalmente no detienen el proceso de selección o promoción cuando no se da esta condición.

Tabla 4. *Marco Referencial de las Empresas estudiadas.*

Empresa	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D	Empresa E
Sector Económico	Consumo Masivo	Consumo Masivo	Financiero	Farmaceútico y Químico	Consumo Masivo
Año de Fundación	1837	1866	1970	1668	1896
Año de establecimiento en Venezuela	1950	1886	1970	1964	1961
Sede Principal en el Mundo	EEUU	Suiza	Venezuela	Alemania	EEUU
Nº de sucursales en el Mundo	Más de 180	Más de 110	18	Más de 30	Más de 50
Ubicación en Caracas	Municipio Baruta	Municipio Baruta	Municipio Chacao	Municipio Baruta	Municipio Chacao
Cantidad de Empleados	Más de 480	Más de 465	Más de 400	Más de 150	Más de 60
Índice de Duncan	8%	23%	46%	27%	26%
Políticas de Equidad de Género	Sí	Sí	No	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta una visión clara acerca de la metodología utilizada en este estudio. En primer lugar, se explica el tipo y la naturaleza de investigación realizada. Seguidamente, se describe la unidad de análisis, y se presenta la población y la muestra tomadas en cuenta. Posteriormente se muestra una definición conceptual y operacional de las variables del estudio. Luego se establecen los métodos, técnicas y procedimientos aplicados para la recolección y el análisis de la información recolectada. Finalmente, se presentan las limitaciones metodológicas que el estudio tuvo y algunas consideraciones éticas.

Tipo de estudio y diseño de investigación

El tipo de estudio explicativo consiste en responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Proporciona un alto nivel de conocimientos puesto que va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre los mismos. El interés de éste tipo de análisis radica en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da el mismo, o por qué dos o más variables están relacionadas (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 1994). Se está en presencia de un estudio explicativo, ya que esta investigación tuvo como finalidad establecer el grado de intervención de cada uno de los factores que obstaculizan el acceso de las mujeres a cargos de alta responsabilidad y el grado de Segregación Ocupacional Vertical por Género existente en sus departamentos o subdepartamentos. El resultado final muestra qué factores explican (y en qué grado lo hacen) el fenómeno de la Segregación Ocupacional Vertical por Género en las unidades de trabajo estudiadas.

Por otro lado, dado que la naturaleza de la investigación no supone la manipulación o intervención de las variables, se puede decir que la misma se trata de una investigación con un diseño no experimental o de campo, pues como señalan Kerlinger y Lee (2002) el diseño no experimental consiste en “la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee

control directo sobre las variables independientes, debido a que sus manifestaciones, ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables” (p.504), pues son registradas tal y como se desarrollan en su contexto natural, para ser analizadas posteriormente (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2003).

En cuanto a la temporalidad, el presente estudio se enmarca en un diseño de investigación transeccional o transversal, ya que la recogida de la información estuvo circunscrita a un único momento en el tiempo (Cea, 1998).

Con respecto a la amplitud del diseño, se puede decir que se trata de una investigación multivariada (Hurtado, 2012) ya que ésta toma en cuenta más de una variable: por un lado, la Segregación Ocupacional Vertical por Género (variable dependiente), y por el otro, los Factores Asociados a la Segregación Ocupacional Vertical por Género, divididos en Factores Intrínsecos y Extrínsecos y a su vez en Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas (variables independientes).

Unidad de análisis

La unidad de análisis considerada para observar la variable dependiente (segregación ocupacional vertical por género) fueron los departamentos o subdepartamentos de transnacionales con sede en el Área Metropolitana de Caracas para el año 2014, determinando en ellos el Índice de Disimilitud de Duncan del mismo.

Asímismo, para las variables independientes (factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género), se definió como unidad de análisis los departamentos o subdepartamentos en los cuales se calcularon los índices de Factores Intrínsecos y Extrínsecos (y de barreras y subdimensiones), correspondientes a variables colectivas analíticas, que consisten en “propiedades que se obtienen al realizar alguna operación matemática o estadística sobre características que se presentan en todas o cada una de las unidades que componen el grupo o colectivo” (Briones, 1990, p.4). Estas variables se obtuvieron tras observar a un conjunto de mujeres en cargos profesionales⁹ que presten servicios en estas transnacionales, cuyo cargo

⁹ Es decir, que tengan posibilidades de desarrollo profesional, y oportunidades de carrera, excluyendo de la muestra a mujeres en cargos administrativos como: asistentes, secretarias, obreras, etc.

actual tenga posiciones superiores en la jerarquía organizacional¹⁰, y que además las mismas posean al menos un (1) año de antigüedad dentro de la organización¹¹.

Diseño muestral

Según Selltiz (1976), la población es el conjunto total de sujetos que poseen las mismas características y que conforman el fenómeno a estudiar. De acuerdo a Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (1994), las poblaciones deben delimitarse de manera precisa en cuanto a su naturaleza, lugar y tiempo. En este sentido, para efectos de esta investigación, se consideraron poblaciones diferentes para las variables a observar y, por ende, también muestras diferentes.

La muestra suele ser definida como un subgrupo de la población. Es el conjunto del universo construido de manera tal que conserva las características más relevantes de la población (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2003).

En un principio, debido a la naturaleza del presente estudio, la selección de la muestra tanto de departamentos como de mujeres sería a través de un muestreo probabilístico aleatorio, en el que el número de departamentos y de mujeres estaría sujeto a la dimensión de cada empresa y departamento, respectivamente.

Sin embargo, por limitaciones asociadas al entorno organizacional como tiempo y disponibilidad, las empresas determinaron en primer lugar, los departamentos a los que sería posible el acceso. Una vez dentro de ellos, por las mismas limitaciones, se decidió recurrir a un muestreo estratégico o de conveniencia de las mujeres a encuestar. Para Cea (1998), este muestreo consiste en “una modalidad de muestreo no probabilístico, en el cual la selección de unidades muestrales responde a criterios subjetivos, acordes con los objetivos de la investigación” (p. 200). Además, según Corbetta (2007), este tipo de muestreo encuentra una conveniente aplicación en el caso de muestras muy pequeñas, o en situaciones particulares en las que la importancia de algunas unidades exige su inclusión para que la información recogida

¹⁰ La razón de que la población tenga como criterio de delimitación el que los cargos actuales de las mujeres posean puestos superiores en la jerarquía organizacional (es decir, excluyendo de la muestra a los máximos cargos de la jerarquía) se debe a que es necesario que éstas sean susceptibles a ser promovidas a dichos cargos de alta responsabilidad, a fin de determinar qué tipos de barreras obstaculizan este ascenso.

¹¹ El criterio de antigüedad igual o mayor a un año se escogió para que las mujeres tengan tiempo suficiente de demostrar sus potencialidades y puedan ser consideradas para futuras promociones.

resulte completa. En este tipo de muestreo, los sujetos de una investigación, son seleccionados para el estudio también porque estos son más fáciles de reclutar, como sucedió en esta investigación. La elección de esta metodología condujo en reiteradas ocasiones a la realización de censos dentro de cada departamento o subdepartamento (específicamente en el 60% de ellos), como se refleja en la tabla a continuación (y más específicamente en el Anexo B. 1):

Tabla 5. *Departamentos Analizados que fueron Censados por Empresa*

Empresas	Departamentos Censados	% Departamentos Censados del Total de departamentos analizados
Empresa A	9	69%
Empresa B	6	50%
Empresa C	7	100%
Empresa D	6	46%
Empresa E	2	40%
Total	30	60%

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, Peña (2009) recomienda incluir en los estudios con técnicas de regresión lineal, “al menos 20 observaciones por cada variable independiente” (p.133), variables que en este caso son: Factores Intrínsecos y Factores Extrínsecos. En ese sentido, para poder ejecutar las técnicas estadísticas necesarias para establecer la relación entre el Índice de Segregación Ocupacional Vertical por Género y las barreras asociadas a dicho fenómeno, fue necesario acceder a por lo menos 40 departamentos o subdepartamentos. Además, Peña considera preciso estimar no menos de 100 observaciones para obtener coeficientes de regresión muestralmente estables. Como se muestra más adelante, se logró recolectar datos de 50 departamentos (o subdepartamentos), pudiendo hacer análisis con 50 pares de datos, a partir de 110 observaciones.

El número de departamentos o subdepartamentos observados en cada empresa, el tamaño de población y de muestra correspondientes a la recolección de información de este estudio (tanto por empresa como en total), se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 6. *Datos Muestrales*

Empresa	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D	Empresa E	Total
Departamentos o Subdepartamentos	13	12	7	13	5	50
Total de mujeres que cumplen con los criterios en los departamentos	39	44	21	32	14	150
Número de mujeres encuestadas	32	30	21	17	10	110
Mujeres representadas en la muestra	82.05%	68.18%	100%	53.12%	71.42%	73.33%

Fuente: Elaboración propia.

Variables: definición conceptual y operacional

Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2003), la variable es una propiedad que puede fluctuar, y cuya variación es susceptible de ser medida y observada. En el presente trabajo se estudiaron dos variables. La variable dependiente es, según Bavaresco de Prieto (1997), el efecto, logro, producto o resultado que será apreciado por estímulo de la variable antecedente, es decir, de la variable independiente; la variable dependiente del presente estudio es la Segregación Ocupacional Vertical por Género, o el “techo de cristal”. Las variables independientes corresponden con el fenómeno que antecede el problema y son apreciados como la raíz, motivo o cualidad primaria del objeto en estudio (Bavaresco de Prieto, 1997); las variables independientes protagonistas de este estudio son los factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género, clasificadas en Factores Intrínsecos y Factores Extrínsecos a la mujer.

*1. Segregación Ocupacional Vertical por Género**1.1. Definición conceptual*

Según la Organización Internacional del Trabajo (2010), la Segregación Ocupacional Vertical por Género:

Es aquella que se refiere a la desigual distribución de mujeres y hombres en las posiciones jerárquicas dentro del mismo sector ocupacional e incluso dentro de las mismas empresas, tendiendo las mujeres a ocupar los puestos de menor escala jerárquica o funcional, y consecuentemente recibiendo los salarios más bajos (p. 30).

En el presente trabajo de grado se utilizó el Índice de Disimilitud de Duncan para determinar la existencia de Segregación Ocupacional Vertical por Género en cada unidad de trabajo: departamento o subdepartamento.

Ya que el foco central de esta investigación son las mujeres, resulta de mayor conveniencia y aplicabilidad considerar el Índice de Disimilitud de Duncan antes que el de KM, no sólo porque se trata de la herramienta más utilizada para estudiar cualquier tipo de segregación, sino que el valor que arroja este índice representa el porcentaje de mujeres que debe reubicarse (sin reemplazo) para alcanzar una segregación igual a cero dentro de su departamento o subdepartamento, indicador que aporta suficiente información para el análisis requerido de los datos.

Índice de Disimilitud de Duncan:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \right|$$

Donde:

n es el número total de niveles en la jerarquía

M_i representa el número de mujeres en el nivel *i*

H_i representa el número de hombres en el nivel *i*.

M representa el total mujeres en todos los niveles de la jerarquía.

H representa el total hombres en todos los niveles de la jerarquía.

2. Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género

2.1. Definición conceptual

Según Macarena López (2007), los factores o agentes en la carrera laboral de las mujeres que contribuyen a la segregación ocupacional vertical son aquellos que obstaculizan su promoción a cargos de alta responsabilidad.

Como se profundizó en el Capítulo II, la variable en cuestión posee dos grandes dimensiones generales: Factores Intrínsecos y Factores Extrínsecos, que a su vez poseen dimensiones específicas, como se presenta, de forma sintética, a continuación.

2.1.1. *Factores Intrínsecos*: Son aquellas barreras inherentes a la mujer, y dependen de ella como individuo. Dentro de los Factores Intrínsecos se encuentra los determinantes de la inserción laboral femenina (edad, nivel educativo, situación conyugal, tipo de hogar, presencia de niños en el hogar y ciclo de vida familiar), así denominados en la literatura revisada, y una única dimensión específica: las Barreras Personales.

a. *Barreras Personales*

- *Formación en áreas tradicionalmente femeninas*: Se trata de la escogencia, por parte de las mujeres, de profesiones de vocación social, consideradas tradicionalmente como “femeninas”, como la sanidad, educación, humanidades o ciencias sociales.
- *Bajas expectativas propias*: Se trata de la percepción de bajas expectativas de auto-eficacia y la percepción de bajas expectativas de resultados.

2.1.2. *Factores Extrínsecos*: Son aquellas barreras propias de la estructura social existente, y no dependen de la mujer como individuo, sino del contexto en donde se desenvuelve, resaltando la cultura como factor primordial. Entre los Factores Extrínsecos destacan las Barreras Sociales, las organizacionales y las políticas.

a. *Barreras Sociales*

- *Estereotipos de género*: Son creencias generalizadas acerca de los rasgos que supuestamente poseen hombres y mujeres y que distinguen a un género del otro y, por lo tanto, “feminizan” y “masculinizan” ciertas ocupaciones.
- *Responsabilidades en el hogar*: Se trata del balance vida-trabajo, es decir, el equilibrio entre la vida personal-familiar y la profesional, y del nivel de apoyo en las responsabilidades domésticas.

b. *Barreras Organizacionales*

- *Desigualdad en prácticas de reclutamiento y promoción*: Se trata de la existencia de discriminación hacia la mujer en los procesos de reclutamiento y en los procesos de promoción.

- *Inequidad en las políticas de compensación:* Existencia de discriminación hacia la mujer en las políticas de compensación.
- *Discriminación en las políticas de desarrollo:* La escasez de oportunidades para la mujer de contribuir y participar en las experiencias de desarrollo corporativas.
- *Segregación ocupacional horizontal:* Complicación que experimentan las mujeres para su inserción en áreas estratégicas dentro de la empresa.
- *Acoso sexual y psicológico:* Experiencia de conductas sexuales y/o psicológicas agresivas y no consentidas hacia las mujeres.
- *Escasez de mentores y modelos a seguir:* La grave escasez de modelos femeninos que sirvan de referencia y la abundancia de figuras masculinas en el tope de las jerarquías organizacionales, pueden constituir un obstáculo para el desarrollo de carrera de las mujeres, al éstas no sentirse identificadas y auto-limitarse a raíz de ello.

c. *Barreras Políticas*

- *Poco alcance de programas y entes reguladores:* Limitadas medidas, programas de inclusión y entes de vigilancia y regulación, que permitan contrastar y corregir la inequidad de género y las discriminaciones en las organizaciones, así como también procuren apoyo para mujeres que, por falta de apoyo dentro del hogar, requieran asistencia en el cuidado de niños y/o ancianos bajo su responsabilidad.

3. *Operacionalización de las variables*

El proceso de operacionalización permite precisar los indicios y dimensiones de la variable de estudio, al descomponer la variable haciendo un abordaje focalizado de la investigación para hacer referencia a qué se debe observar para describir el evento de estudio y construir un instrumento para la recolección de datos (Hurtado, 2012; González Blásquez, 2000). A continuación se presenta la operacionalización de las variables que se analizarán en esta investigación.

Tabla 7. *Operacionalización de las Variables*

Variable	Dimensiones Generales	Dimensiones Específicas	Subdimensiones	Indicadores	Ítem	Índices a calcular	
Segregación Ocupacional Vertical por Género				Número de niveles en la jerarquía		Índice de Duncan	
				Número de hombres en cada nivel de la jerarquía			
				Número de mujeres en cada nivel de la jerarquía			
				Total de mujeres en todos los niveles de la jerarquía			
				Total de hombres en todos los niveles de la jerarquía			
Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género	Factores Intrínsecos	Determinantes de la inserción laboral femenina		Edad	1	Cruce con nivel en la jerarquía (cargo relativo).	
				Nivel educativo	2		
				Situación conyugal	3		
				Tipo de hogar	7		
				Presencia de niños en el hogar	4, 5		
				Ciclo de vida familiar	3, 4		
		Barreras Personales	Formación en áreas tradicionalmente femeninas	Escogencia de profesiones de vocación social consideradas tradicionalmente femeninas	8	Subíndice de Barreras Personales	Índice de Factores Intrínsecos
			Bajas expectativas propias	Percepción de bajas expectativas de auto-eficacia	21, 24, 31		
				Percepción de bajas expectativas de resultados	11, 20, 22		

Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género	Factores Extrínsecos	Barreras Sociales	Estereotipos de género	Percepción de existencia de rasgos generales característicos y diferenciadores de las mujeres	9	Subíndice de Barreras Sociales	Índice de Factores Extrínsecos
			Responsabilidades en el hogar	Nivel de apoyo en las responsabilidades Domésticas	10, 37		
				Roles múltiples	12, 42, 45		

Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género	Factores Extrínsecos	Barreras Organizacionales	Desigualdad en prácticas de reclutamiento y promoción	Percepción de discriminación en los procesos de reclutamiento	18, 36	Subíndice de Barreras Organizacionales	Índice de Factores Extrínsecos
				Percepción de discriminación en los procesos de promoción.	25, 35, 43		
			Inequidad en las políticas de compensación	Percepción de discriminación en las políticas de compensación.	13, 41, 44		
			Discriminación en las políticas de desarrollo	Percepción de discriminación en los políticas de desarrollo	14, 30, 40		
			Segregación ocupacional horizontal	Nivel de complicación para la inserción de la mujer en áreas estratégicas dentro de la empresa	15, 19, 28, 46		
			Acoso sexual y psicológico	Experiencia de conducta sexual agresiva	34, 47		
				Experiencia de conducta psicológica Agresiva	16, 27, 39		
			Escasez de mentores y modelos a seguir	Percepción de escasez de mujeres en el tope de las jerarquías organizacionales que sirvan de referencia a otras	29, 32, 33		

Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género	Factores Extrínsecos	Barreras Políticas	Poco alcance de programas y entes reguladores que contrarresten la inequidad de género	Grado de alcance de programas y/o entes reguladores	17, 23, 26, 38	Subíndice de Barreras Políticas	Índice de Factores Extrínsecos
--	----------------------	--------------------	--	---	----------------	---------------------------------	--------------------------------

Fuente: Elaboración propia.

Técnicas para la recolección

Las técnicas recolección de datos son aquellos procedimientos utilizados para la recaudación de información necesaria para una investigación (Hurtado, 2012). En la presente investigación se utilizaron dos técnicas de recolección de datos, una para la variable dependiente y otra para las independientes.

La técnica utilizada para medir la variable dependiente consistió en una tabla de registro de datos (ver Anexo A.1.) necesarios para el cálculo del Índice de Disimilitud de Duncan, técnica que podría considerarse como una entrevista estructurada ya que consistió en la formulación de preguntas al representante de Recursos Humanos de cada organización, para obtener la información necesaria referente al número de trabajadores por departamento (o subdepartamento), composición por género de los mismos, cargos que ocupan y posición en la jerarquía organizacional.

Según, Ruiz Olabuénaga (1999), las preguntas en una entrevista estructurada serán de tipo cerrado y sólo se podrá afirmar, negar o responder una respuesta concreta, por lo que se considera como la más rígida de todas las entrevistas.

Por otro lado, se utilizó una escala para la medición de las variables independientes (ver Anexo A.2.). “La técnica de las escalas (en inglés *scaling*) hace referencia a un conjunto de procedimientos creados por la investigación social para <medir> determinadas variables en el hombre y en la sociedad” (Corbetta, 2007, p.210). Para Corbetta (2007), una escala es un conjunto coherente de elementos, ya sean afirmaciones, preguntas o comportamientos, que se consideran indicadores de un concepto más general. Además, las escalas son técnicas empleadas en la combinación de una o más medidas con el objeto de formar una sola puntuación, que se asigna a cada individuo, y de obtener una característica subyacente que describa los casos a nivel conceptual (Selltiz, 1976).

Para efectos de esta investigación, se optó específicamente por la escala aditiva, la cual consiste en un formato de preguntas individuales representadas por una serie de afirmaciones para las que cada entrevistado debe indicar si está de acuerdo con las mismas y en qué medida (Corbetta, 2007). La escala utilizada en el instrumento (específicamente del ítem 11 al 47) consistió en un rango de cinco opciones de respuestas: “Muy de acuerdo”, “De acuerdo”, “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”, valoradas del 1 al 5 o del 5 al 1 dependiendo de la dirección de la redacción del ítem; cuando el ítem sugería una situación de baja presencia de *techos de cristal* en cualquiera de las dimensiones, la valoración de las respuestas crecía del 1 al 5 (siendo 1 “Muy de acuerdo” y 5 “Muy en desacuerdo”); al contrario, en los casos en los que los ítems sugerían situaciones de alta presencia de *techos de cristal*, la valoración de las respuestas decrecía del 5 al 1 (siendo 5 “Muy de acuerdo” y 1 “Muy en desacuerdo”). De igual manera, se utilizó una escala aditiva en un conjunto de cualidades resumidas en una tabla correspondiente al ítem 9 con opciones de respuesta relativas a la frecuencia: “Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Casi nunca” y “Nunca”. Para encontrar el valor final de este ítem, se promediaron las respuestas de cada encuesta.

Como es evidente, no todo el instrumento midió a través de escalas aditivas, también se midió a través de preguntas abiertas (del ítem 1 al 8 y el ítem 10). Las preguntas correspondientes a la dimensión específica “Determinantes de la Inserción Laboral Femenina” (ítems 1 al 7) fueron codificadas sin fines de extraer un índice a partir de ellas. Sin embargo, el ítem 8 “Carrera(s) que estudió” fue codificado con base en la categorización expuesta en el marco teórico, de manera que a las carreras señaladas como femeninas por la teoría se les asignó

un valor de “5”, a las señaladas como masculinas por la teoría se les asignó un valor de “1”, y a aquellas señaladas como intermedias o no estereotipadas se les asignó un valor de “3”. Por otro lado, el ítem 10 correspondiente al indicador “Nivel de apoyo en las actividades domésticas” fue medido a través de una tabla que debió llenarse con porcentajes de realización de un listado de tareas, de la cual debía extraerse un valor final (entre 1 y 5) correspondiente a dicho ítem, para posteriormente incluirlo en los índices a calcular. Para ello, se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Valor del ítem 10} = \left[\left(\frac{\sum \text{Valores de \% de tareas realizadas por la mujer}}{\text{Número de tareas aplicables a la mujer}} \right) \times 0,04 \right] + 1$$

Este instrumento de medición utilizado fue construido especialmente para la presente investigación, tomando como base todo el bagaje teórico encontrado. Por el hecho de que no existiera un instrumento pre-diseñado y validado para la realización de un estudio como este, fue esencial la elaboración propia del mismo y su posterior validación.

En este sentido, en primer lugar, se validó el instrumento inicial (ver Anexo A.3.) construido con tres (3) profesores expertos en el tema y/o en método científico, los cuales lo aprobaron sin considerar pertinente realizarle algún tipo de corrección (ver Anexo A. 4., Anexo A. 5. y Anexo A. 6.). Los tres coincidieron en que el mismo estaba correctamente estructurado y completo, y sólo detectaron algunos errores de tipeo y manifestaron que la escala era extensa, luego de lo que se les hizo conocer ésta contaba con un gran número de ítems debido a que serían suprimidos aquellos que menos información aportaran a la investigación, luego de someterlos a una prueba piloto.

Por otro lado, fue necesario aplicar una prueba piloto, es decir, administrar el instrumento confeccionado a un pequeño grupo de personas con características semejantes a las de la muestra objetivo de la investigación, cuyos resultados se usan para calcular la confiabilidad inicial del instrumento y, de ser posible, la validez del mismo (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2003). En este sentido, la prueba piloto de este estudio consistió en aplicar el instrumento inicial (ver Anexo A.3.) a treinta (30) mujeres que cumplieran con las características de esta investigación elegidas estratégicamente, se procedió a realizar un análisis de confiabilidad del instrumento a través del método de Alpha de Cronbach, utilizando el programa SPSS.

Con el objetivo de comprobar, consolidar la fiabilidad de la escala aplicada y reducir el tamaño del instrumento, fue necesario calcular el coeficiente de confiabilidad de cada una de las dimensiones específicas, para posteriormente evaluar la eliminación de los ítems que menos información aportaran. Se hicieron cambios en algunas de las dimensiones específicas, los cuales se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 8. *Ítems Eliminados del Instrumento de Prueba Piloto y Variación de Confiabilidad*

Barreras	Dimensiones Específicas	Número de Ítems en Prueba Piloto	Ítems Suprimidos	Número de Ítems en Instrumento Final	Instrumento Prueba Piloto	α Instrumento Final
Personales	Bajas Expectativas Propias	8	10, 62	6	0.753	0.741
Sociales	Responsabilidades en el Hogar	8	12, 25, 33	5	0.429	0.622
	Estereotipos de Género	1	-	1		
Organizacionales	Desigualdad en prácticas de reclutamiento y promoción	8	14, 15, 72	5	0.928	0.942
	Inequidad en las políticas de compensación	6	27, 32, 70	3		
	Discriminación en las políticas de desarrollo	6	31, 53, 71	3		
	Segregación ocupacional horizontal	6	59, 68	4		
	Acoso sexual y psicológico	11	21, 22, 29, 38, 66, 76	5		
	Escasez de mentores y modelos a seguir	5	18, 50	3		
Políticas	Poco alcance de programas y entes reguladores que contrarresten la inequidad de género	10	20, 28, 46, 49, 51, 67	4	0.511	0.513

Fuente: Elaboración propia.

Una necesaria reducción del tamaño del instrumento de la prueba piloto conllevó un costo, aunque poco significativo, en cuanto al nivel de confiabilidad de la Dimensión Específica correspondiente a las Barreras Personales. Tanto este sacrificio de confiabilidad, como los

beneficios de la eliminación de ítems del instrumento original, se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla 9. *Beneficios y Sacrificios de la Reducción del Instrumento de la Prueba Piloto.*

Instrumento	Ítems	Tiempo promedio de llenado	Alpha Cronbach
Instrumento Prueba Piloto	77	17 minutos	0.943
Instrumento Final	47	6 minutos	0.938
Cambio	30 Ítems menos	11 Minutos menos	0.005 menos de Alpha

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, los cuadros correspondientes a los estereotipos de género (ítem 9) y al porcentaje de responsabilidad de las tareas específicas en el hogar (ítem 10), fueron evaluados como si constituyeran escalas separadas, esto con motivo de medir la solidez interna de los mismos. El análisis de confiabilidad de la tabla de estereotipos reflejó que eliminando los adjetivos “paciente”, “agresiva”, “segura de sí misma”, “fiel”, “responsable”, “grosera”, “atenta”, “despreocupada” y “superior a los demás”, se pasa de un coeficiente de 0.580 a 0.680, lo que indica que suprimiendo dichos estereotipos la confiabilidad es mayor.

Por otro lado, con base en las respuestas obtenidas en la prueba piloto con respecto a los porcentajes de actividades realizadas en el hogar, la mayoría de las mujeres no poseían mascotas ni jardín, por lo que se decidió eliminar dichas actividades, pues se dedujo que no interferirían con los resultados del estudio.

Luego de la recogida de información en la muestra final, se calculó nuevamente la consistencia interna de los datos obtenidos a través de la escala, la cual arrojó un alpha de Cronbach significativamente alto, de 0.83.

Procesamiento y análisis de la información

Una vez obtenidos los datos fue preciso analizarlos, a fin de comprender su significado en función de los objetivos de la investigación. En este sentido, para analizar la información obtenida por los representantes de la organización, es decir, para analizar los indicadores de la Segregación Ocupacional Vertical, se realizó el cálculo de los Índices de Disimilitud de Duncan, por cada departamento (o subdepartamento), los cuales reflejan los valores de cada variable dependiente (ver Tabla en Anexo B.1).

Por otro lado, para analizar la información obtenida se calcularon para cada unidad de análisis (departamento o subdepartamento), dos índices, uno referido a los Factores Intrínsecos y otro a los Factores Extrínsecos (ver Tabla en Anexo B. 2) que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género, a partir del cálculo del promedio de los índices (o subíndices) obtenidos por las mujeres de la misma. De manera adicional, y para enriquecer el análisis de los datos, se calcularon de la misma forma cuatro (4) subíndices, uno para cada dimensión específica, es decir, uno para cada una de las barreras: personales, sociales, organizacionales y políticas (ver Tabla en Anexo B. 2). Además, se hicieron análisis tomando en cuenta las subdimensiones de cada barrera, que agregaron más valor al estudio. Por otra parte, se realizaron cruces entre las subdimensiones para determinar si existían correlaciones interesantes, además de cruzar los cargos relativos de las mujeres con los determinantes de la inserción laboral femenina, para sacar el mayor provecho de los datos obtenidos.

Cabe destacar que los índices, los subíndices y los índices de las subdimensiones fueron obtenidos a través del cálculo de promedios no ponderados de las respuestas asociadas a los ítems pertenecientes a cada constructo.

El cálculo de estos índices y subíndices arrojaron valores entre 1 y 5, los cuales se categorizaron de la siguiente manera en cuanto a su presencia dirigida a la incidencia en la Segregación Ocupacional Vertical por Género:

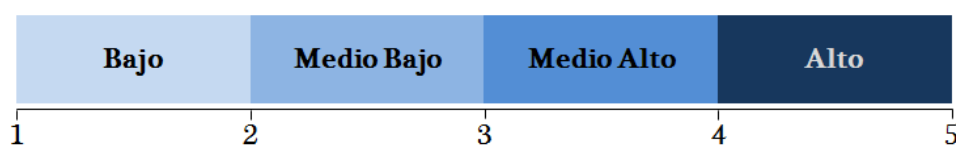


Gráfico 1. Categorización de Índices y Subíndices (Fuente: Elaboración propia).

Con los cruces anteriormente mencionados, se hicieron análisis parciales mediante el cálculo de correlaciones, a través del coeficiente de Pearson, prueba estadística para analizar la relación lineal entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 1994). Estas correlaciones calculadas, fueron interpretadas bajo las categorías consideradas por Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2003), las cuales pueden apreciarse en la siguiente tabla:

Tabla 10. *Interpretación de los Coeficientes de Correlación de Pearson*

Coeficiente de Correlación	Grado de Relación
0	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.1 / - 0.1	Correlación Positiva/Negativa Muy Débil
+ 0.25 / - 0.25	Correlación Positiva/Negativa Débil
+ 0.5 / - 0.5	Correlación Positiva/Negativa Media
+ 0.75 / - 0.75	Correlación Positiva/Negativa Considerable
+ 0.9 / - 0.9	Correlación Positiva/Negativa Muy Fuerte
+ 1 / - 1	Correlación Positiva/Negativa Perfecta

Fuente: Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2003).

Aunado a ello, se respondió a la pregunta de investigación determinando la incidencia de las variables independientes (los Factores Intrínsecos y los Extrínsecos) en la variable dependiente (Segregación Ocupacional Vertical por Género), al establecer una regresión lineal, la cual consiste en un modelo matemático para estimar el efecto de una variable sobre otra (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 1994). Para la regresión se utilizó el método Introducir (Enter), procedimiento que permite introducir todas las variables independientes en un solo paso. No se recurrió a otros métodos para la obtención de variadas ecuaciones de regresión, ya que no era de interés para este estudio suprimir factores o barreras debido al reducido número de éstas, además de la inexistencia de colinealidad entre las mismas.

Además, los datos obtenidos fueron analizados a través de técnicas de estadística descriptiva, como las medidas de tendencia central (media, mediana y moda), dispersión (a través de la desviación típica y el coeficiente de variación), y correlación (a través de coeficientes de correlación de Pearson y de Contingencia); y técnicas de la estadística inferencial, específicamente a través de las pruebas de hipótesis para la diferencia de medias y de la regresión lineal.

Para fines de esta investigación, el proceso de análisis descrito puede considerarse como de un estudio cuantitativo que conllevó un posterior análisis cualitativo complementario y esencial, en el cual, por la naturaleza de la investigación, no se pudieron obtener conclusiones definitivas, sino aproximaciones al fenómeno estudiado, tal y como se pretendió desde un principio. En este sentido, se tuvo especial cuidado de no incurrir en la falacia ecológica, es decir, de evitar cometer el “error de generalizar correlaciones establecidas entre propiedades

colectivas a correlaciones entre variables individuales” (Robinson, 1950 cp. Briones, 1990, p. 41). De hecho, en esta investigación, el riesgo de generalizar de manera errónea, se corrió específicamente al promediar valores obtenidos en variables individuales (como la escogencia de la profesión o las expectativas de eficiencia, por ejemplo). Sin embargo, al tomar en cuenta la dispersión de dichos promedios (ya sea para mencionar la homogeneidad o la heterogeneidad del grupo) en el análisis de los datos, se estaría en presencia de conclusiones más acertadas.

Finalmente, es preciso mencionar que los datos obtenidos fueron codificados y tratados estadísticamente mediante los programas Excel y SPSS.

Limitaciones del estudio

Según Schwartz y Jacobs (1984), para evaluar la viabilidad de un estudio se debe tomar en cuenta aspectos como: el alcance del problema, el tiempo, los fondos, la cooperación de los demás, la posibilidad de conseguir sujetos de la muestra y los materiales.

Al considerar dichos aspectos, parece pertinente acotar que en el presente estudio no se encontraron limitaciones con respecto al alcance del problema, fondos y materiales.

Sin embargo, sí se lidió con inconvenientes relativos a la cooperación de las organizaciones al otorgar los permisos para aplicar los instrumentos, no sólo por razones comunes, como el tiempo que las mujeres utilizarían para contestarlos, sino porque el tema trata de un fenómeno delicado que, quizás, muchas empresas prefieran no hacer evidente entre sus empleados. Aun así, para contrarrestar esta limitación, se buscaron de organizaciones que promovieran la equidad de género como valor, y a las cuales les interese profundizar en el logro de nóminas más equitativas, no sólo en cuanto a igualdad en número de empleados, sino también en la distribución de los mismos en los diferentes niveles de la jerarquía organizacional.

Más específicamente, se encontraron las siguientes limitaciones:

- Lento y complejo acceso a las empresas: resultó dificultoso lograr respuestas de parte de los representantes de las empresas, y, de las pocas que se recibieron, no todas fueron receptivas a colaborar con la realización de este trabajo de grado. Se cree que la negativa de la mayoría de las organizaciones se debió al carácter delicado del tema, además de la compleja dinámica laboral característica de las grandes transnacionales. Por otro lado,

la situación conflictiva de la ciudad para los meses de febrero y marzo de 2014 influyó también en los tiempos de respuesta de estas empresas y disposición a ser partícipe de esta investigación.

- Tiempo de ejecución de la encuesta: debido a la fuerte carga de trabajo que se encontró en todas las organizaciones visitadas y al tiempo que invertirían las mujeres para responder el instrumento, en varias ocasiones las organizaciones exigían que el instrumento fuera lo suficientemente breve como para que se llenase en 5 minutos. Por esta razón se decidió reducir en gran medida el instrumento inicial.
- Cantidad de mujeres disponibles y dispuestas: una vez accedidos los departamentos y reducido el instrumento, otro obstáculo fue lograr congregarse a las mujeres para contestarlo, puesto que no todas tenían el tiempo, ni la voluntad.
- Tamaño de las observaciones: en consonancia con las limitaciones anteriores, al no haber podido observar más departamentos, no fue posible establecer una regresión con las subdimensiones del estudio, que hubieran podido aportar más y mejores conclusiones respecto al fenómeno estudiado.
- Medición de acoso sexual y psicológico: se cree haber encontrado dificultades en la medición de estos elementos en las organizaciones, ya que por su delicadeza podrían haber provocado reacciones que obstaculizaron la adecuada respuesta al instrumento, afectando la validez al arrojar datos poco confiables ($\alpha=0.653$) para esta subdimensión.

Consideraciones éticas del estudio

Los resultados de esta investigación fueron y serán utilizados sólo con fines académicos, lo cual no coarta la posibilidad de que éstos sean utilizados como fuente para el mejoramiento de políticas tanto organizacionales como gubernamentales, que conllevaría beneficios, no sólo para las mujeres de las transnacionales observadas, sino para un espectro mucho mayor.

Además de ello, se protegió y se protegerá el anonimato de las mujeres participantes. Tampoco se tuvo conocimiento de que las mujeres a las que se aplicó el instrumento experimentaran algún tipo de malestar, pérdida de dignidad o invasión a la intimidad.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito de este capítulo es presentar el análisis estadístico de los resultados y, simultáneamente, proporcionar una discusión de los mismos con vista del enfoque teórico planteado en esta investigación y en consonancia con los objetivos de la misma.

En este capítulo se desarrolla, en primer lugar, una amplia descripción de la variable dependiente (Segregación Ocupacional Vertical por Género) y de las variables independientes (Factores Intrínsecos y Extrínsecos) que forman parte del presente trabajo de grado. Seguidamente, se acotan observaciones de interés que presentan los hallazgos de valor encontrados tras analizar y cruzar los datos obtenidos. Asimismo, se encuentra un análisis comparativo de los Factores Intrínsecos y Extrínsecos según el nivel del cargo que ocupan las mujeres que conformaron la muestra. Por último, se presenta el análisis de los Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género, llevado a acabo a través de regresiones lineales de los Factores Intrínsecos y Extrínsecos y de las Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas.

El análisis y discusión de resultados inicia con las observaciones obtenidas en relación con la Segregación Ocupacional Vertical por Género, debido a que este fenómeno, que constituye la variable dependiente de la investigación, fue estudiado de manera general, es decir, fue medido a través de un Índice de Duncan obtenido de los 50 departamentos o subdepartamentos que conformaron la muestra de dicha variable. Luego, de manera más específica, se presenta una descomposición y profundización de los índices de Factores Intrínsecos y Extrínsecos, es decir, de las variables independientes, por ser estos resultantes del promedio de los valores encontrados en las 110 mujeres observadas en los departamentos y sub departamentos, y por constituir además, información relevante para ser relacionada con la variable dependiente del estudio.

Segregación Ocupacional Vertical por Género

En esta sección se analizará el comportamiento del Índice de Segregación Ocupacional Vertical por Género (o Índice de Duncan). Se describirá este índice de manera general para cada una de las 5 empresas, y de manera específica para la muestra tomada, a través de los estadísticos descriptivos relativos al índice de segregación obtenido en los 50 departamentos o subdepartamentos observados.

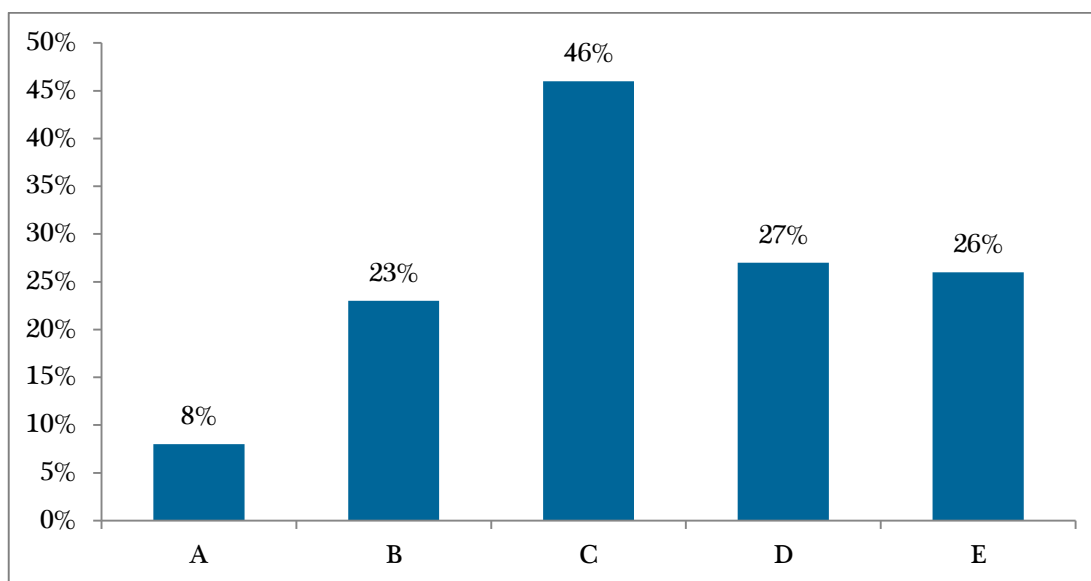


Gráfico 2. Histograma de Índice de Duncan por Empresa (Fuente: Tabla en Anexo B. 12).

El gráfico superior plasma los niveles de Segregación Ocupacional Vertical por Género presentes en cada empresa, los cuales fueron calculados a través de un Índice de Duncan que tomó en cuenta la totalidad de la estructura organizacional, y no solo la muestra considerada en este estudio.

En este sentido, en las transnacionales B, D y E, se observó que la segregación ocupacional vertical de las mujeres en la totalidad de la estructura organizacional tienen un coeficiente medio-bajo, pues oscilan entre 23% y 27%. Por otro lado, la empresa A presenta un índice de segregación bajo, al arrojar un valor de 8%. Finalmente, en la transnacional C, se encontró una alta segregación, ya que el Índice de Duncan de dicha empresa revela que el 46% de las mujeres que laboran dentro de esa organización tendrían que cambiar de nivel en la

jerarquía para lograr que la distribución del empleo en ambos sexos sea idéntica, y eliminar así la Segregación Ocupacional Vertical por Género.

Por otro lado, el Índice de Duncan medido en los cincuenta departamentos o subdepartamentos observados alcanza, en promedio, un 0.59, es decir, el 59% de las mujeres de los departamentos seleccionados en la muestra tendrían que reubicarse en sus estructuras para lograr una distribución equitativa en los mismos, sin ser reemplazadas posteriormente.

Por otro lado, el Índice de Duncan que con más frecuencia se observó fue del 100% de segregación, seguido por 50% y 0%, con 17, 11 y 8 casos respectivamente del total de 50 departamentos (Ver Tabla en Anexo B. 13).

Los Índices de Duncan arrojaron un coeficiente de variación de 61.33%, lo que indica que los mismos son muy heterogéneos, es decir, son altamente confiables; además, los datos presentan una desviación estándar de 0.36, un sesgo a la izquierda ($AS = -0.28$), y una distribución platicúrtica ($KU = -1.12$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

Factores Intrínsecos

En esta sección se analizará el comportamiento de los obstáculos inherentes a la mujer y que dependen de ella como individuo, definidas como Barreras Personales. Se ahondará en estas barreras de manera general a través de estadísticos descriptivos, para luego establecer correlaciones básicas entre dichas barreras y el Índice de Segregación Ocupacional Vertical por Género, para enriquecer el análisis. Estas barreras son: los determinantes de la inserción laboral femenina, la formación en áreas tradicionalmente femeninas y las bajas expectativas propias de la mujer.

Índice de Factores Intrínsecos

El índice general de los Factores Intrínsecos arrojó un valor medio bajo de 2.29, dentro de una escala de 1 a 5, y una desviación típica de 0.47.

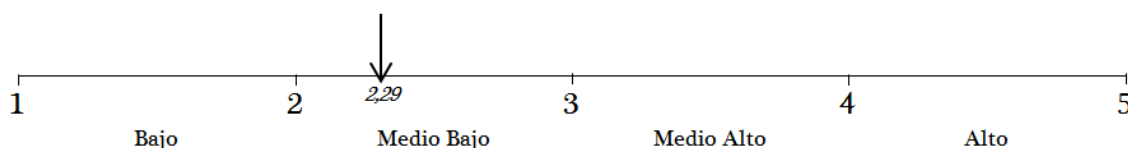


Gráfico 3. Índice de Factores Intrínsecos (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

Además, la distribución presenta un coeficiente de variación de 20.80%, es decir, los datos obtenidos son heterogéneos y confiables. Por otro lado, los datos mostraron una desviación de 0.48, un sesgo a la derecha ($AS = 0.11$), y una distribución platicúrtica ($KU = -1.04$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

Sin embargo, se encontró que existe una correlación de media a considerable de 0.59 entre el grado en el que se presentan los Factores Intrínsecos y los niveles de Segregación Ocupacional Vertical por Género (Ver Tabla en Anexo B. 4). Es decir, se observó que mientras más se manifestaron los Factores Intrínsecos en la muestra, mayores eran los índices de Segregación Ocupacional Vertical por Género en los departamentos o subdepartamentos, y viceversa.

El Índice de Factores Intrínsecos, así como la distribución estadística de los datos recogidos para este obstáculo, coinciden con el subíndice de Barreras Personales, ya que éstas representan la única dimensión específica de los Factores Intrínsecos y fueron medidas a través de un subíndice propio (subíndice de Barreras Personales).

Además, la dimensión Factores Intrínsecos incluye otra dimensión específica, la cual no forma parte del Índice de Factores Intrínsecos, pero que aporta información relevante para la elaboración de análisis de resultados de calidad. Se trata de los determinantes de la inserción laboral femenina: como edad, nivel educativo, situación conyugal, tipo de hogar, presencia de niños en el hogar y ciclo de vida familiar. El análisis de esta dimensión específica se presenta a continuación.

Determinantes de la Inserción Laboral Femenina

Esta subdimensión específica de los Factores Intrínsecos comprende aspectos de la mujer que moderan según la literatura revisada tanto la inserción como el ascenso de las mujeres en la jerarquía organizacional. Entre éstos se encuentran: la edad, el nivel educativo, la situación

conyugal, el tipo de hogar, la presencia de niños en el hogar y la etapa del ciclo de vida familiar. Estos determinantes serán descritos a continuación y, posteriormente, se establecerán correlaciones con los cargos relativos de cada mujer, para conocer la incidencia de los mismos en el ascenso de las mujeres a cargos de alta responsabilidad.

- *Edad*

La edad de las mujeres encuestadas se ubicó entre 22 y 64 años, con una media de 32.06 años y una desviación típica de 7.81.

Tabla 11. *Descriptivos de la Edad de las Mujeres*

Promedio	Mínimo	Mediana	Máximo	Desviación Estándar
32.06	22.00	30.5	64	7.81

Fuente: Elaboración propia.

- *Nivel Educativo*

Como se muestra en el gráfico 4, la mayoría de las mujeres encuestadas alcanzaron un nivel educativo de pregrado (74 mujeres), seguidas por aquellas que realizaron un postgrado (30 mujeres). Una minoría alcanzó niveles inferiores o superiores.

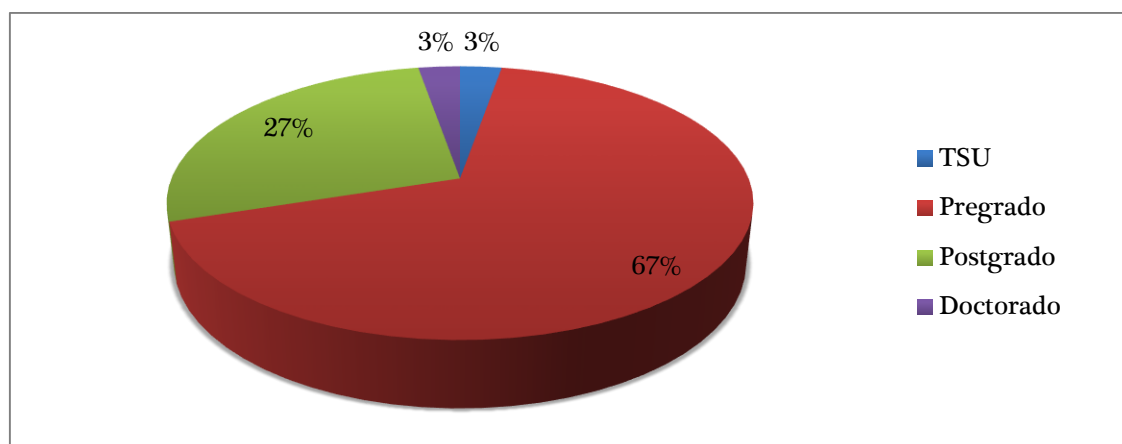


Gráfico 4. Distribución de la Muestra según Nivel Educativo (Fuente: Tabla en Anexo B. 5).

- *Situación Conyugal*

Como se muestra en el gráfico 5, la mayoría de las mujeres (el 48%) son solteras, seguidamente se encuentran las casadas (31%), luego las unidas (15%).

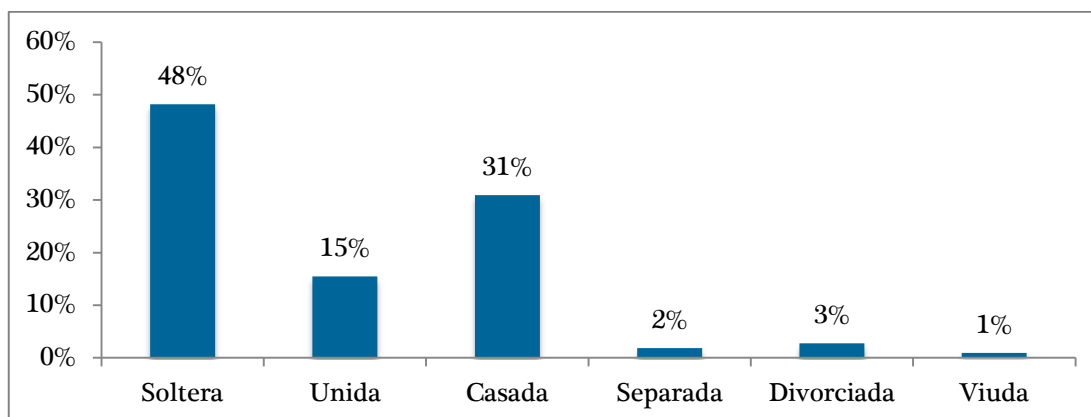


Gráfico 5. Histograma de Frecuencias de Situación Conyugal (Fuente: Tabla en Anexo B. 6).

- *Tipo de Hogar*

Como se muestra en la siguiente tabla, la mayoría de las mujeres encuestadas viven en hogares nucleares de tipo biparental con hijos, siendo éstas ya sea las madres del hogar (el 34.7%) o las hijas del mismo (el 65.3%). Seguidamente, se observa las mujeres pertenecientes a hogares nucleares de tipo biparental sin hijos. La minoría de las mujeres encuestadas conforman hogares de tipo unipersonal.

Tabla 12. *Distribución de Mujeres según Tipo de Hogar*

Tipo de Hogar	Frecuencia	Porcentaje
Nuclear - Biparental Sin Hijos	22	20%
Nuclear - Biparental Con Hijos	49	45%
Nuclear - Monoparental Con Hijos	17	15%
Nuclear - Unipersonal	5	5%
Compuesto	9	8%
Extendido	8	7%
Total	110	100%

Fuente: Elaboración propia.

- *Presencia de niños en el hogar*

Como se observa en el siguiente gráfico, la mayor parte de las mujeres encuestadas no tienen hijos, y de las que sí tienen hijos, la mayoría de éstas tiene al menos uno con 7 años de edad o menos.

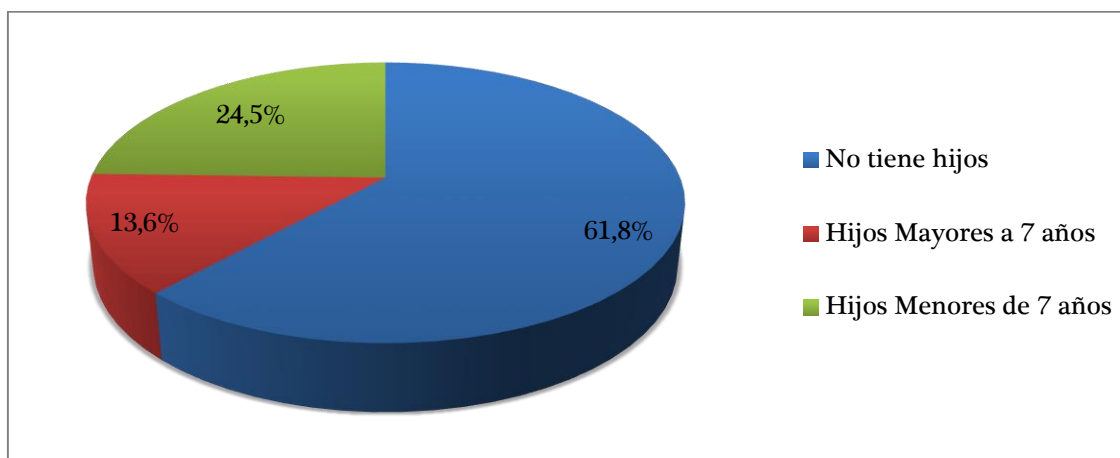


Gráfico 6. Distribución de la Muestra según Presencia de Niños en el Hogar (Fuente: Tabla en Anexo B. 7).

- *Ciclo de Vida Familiar*

La mayoría de las mujeres de la muestra se encuentra en la primera etapa del ciclo de vida familiar (están solteras), seguidas de aquellas que se encuentran en la tercera etapa (están casadas y con por lo menos un hijo), y el resto está en la segunda etapa (casada sin hijos). A continuación se muestra la distribución de mujeres según la etapa del ciclo de vida familiar:

Tabla 13. *Distribución de Mujeres según Etapa del Ciclo de Vida Familiar*

Etapa	Frecuencia	Porcentaje
Primera	53	48.2%
Segunda	18	16.4%
Tercera	39	35.5%
Total	110	100%

Fuente: Elaboración propia.

En resumen, la mujer promedio tiene 32 años, tiene una carrera de pregrado, está soltera, no tiene hijos, por lo que se encuentra en la primera etapa del ciclo de vida familiar, y vive en hogares nucleares bi-parentales con hijos, siendo ella una de éstos.

Habiendo descrito los determinantes de la inserción y desarrollo laboral de la mujer según los datos obtenidos de la muestra, se presenta a continuación, con mayor detalle, la relación existente entre los determinantes de la inserción laboral femenina y el cargo relativo (el nivel del cargo en relación a la jerarquía de su departamento) que ocupan las mismas dentro de la jerarquía organizacional. En este sentido, se señalan los siguientes hallazgos, contrastados con la literatura:

- La teoría indica que en Venezuela, las mujeres con mayor probabilidad de estar inmersas en los niveles gerenciales poseen edades comprendidas entre los 36 y 45 años, sin embargo este estudio arrojó que para la muestra tal asociación es débil, aunque positiva (coeficiente de Contingencia = 0.21). ya que en estos niveles predominan mujeres con edades comprendidas entre 22 y 36 años, ó 45 y 64 años (Ver Tabla en Anexo B. 8.).
- En concordancia con la literatura expuesta en el marco teórico, que mientras más alto es el cargo dentro de la jerarquía organizacional, más elevado es el nivel educativo de las mujeres, se encontró que en la muestra existe una correlación directa y considerable (coeficiente de Pearson= 0.68), entre el nivel educativo alcanzado por las mujeres y el cargo relativo de las mismas dentro de la jerarquía de sus departamentos.
- Según la teoría presentada, aquellas mujeres que comparten hogar con una pareja, enfrentan mayores dificultades para asumir las responsabilidades de un cargo de supervisión. En este sentido, la asociación encontrada entre estado civil y cargo relativo es positiva y débil (coeficiente de Contingencia= 0.34), como se observa en la tabla del Anexo B. 9.
- La teoría indica que el hecho de tener hijos de 7 años o menos requiere gran atención, lo que conlleva dificultades para desempeñarse en las funciones laborales. Para la muestra obtenida, sin embargo, se puede concluir que esta realidad no se asocia en gran manera en el desarrollo de carrera de las mujeres, ya que el coeficiente de Contingencia arrojó un valor entre débil y medio de 0.32, como se aprecia en la tabla del Anexo B. 10.

- Como se mencionó anteriormente, la mayoría de las mujeres encuestadas se encuentran en la primera etapa del ciclo de vida familiar (48%), es decir, están solteras y sin hijos. Además, el 16% de las mujeres está en la segunda etapa del ciclo de vida familiar, correspondiente al matrimonio o a la vida en pareja, mientras que el 35% viven o vivieron en pareja y tienen por lo menos un hijo, es decir, se encuentran en la tercera etapa del ciclo de vida. Esto indica que gran parte de las mujeres de la muestra (el 52%), presentan algún grado de dificultad para asumir cargos de supervisión, en comparación con aquellas que se encuentran en la primera etapa (48%). La teoría que da base a esta investigación indica que a medida que la mujer va avanzando en su ciclo de vida, mayores dificultades encuentra para ocupar puestos de responsabilidad. Sin embargo, para este estudio se rechaza esta premisa, ya que se encontró una correlación positiva muy fuerte ($r = 0.94$) entre la etapa del ciclo de vida familiar y el nivel jerárquico dentro de la estructura de cada departamento, es decir, mientras la mujer avanza en sus etapas del ciclo de vida familiar, ocupará mayores cargos relativos en la pirámide organizacional.

En resumen, según los datos obtenidos, el nivel educativo y el ciclo de vida familiar resultaron ser los determinantes de la inserción laboral femenina más significativos para la muestra de mujeres observada, pues los mismos arrojaron correlaciones considerables en relación al cargo relativo de las mujeres de 0.68 y 0.94 respectivamente. Mientras que la edad, el estado civil y la presencia de niños menores a 7 años en el hogar, son aparentemente menos fuertes en su asociación con el cargo relativo de la mujer dentro de la jerarquía organizacional.

Barreras Personales

Las Barreras Personales son señaladas por la mayoría de los enfoques como factores intervinientes en la Segregación Ocupacional Vertical por Género. Sin embargo, este componente de los *techos de cristal* en las organizaciones, es resaltado por algunos autores, como Agut y Marín (2007), como verdaderamente significativos.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la muestra, la relación existente entre las Barreras Personales (formación en áreas tradicionalmente femeninas y bajas expectativas propias) y la Segregación Ocupacional Vertical por Género es positiva, entre media y considerable, siendo 0.59 el coeficiente de correlación entre estas dos variables.

a. Formación en Áreas Tradicionalmente Femeninas

El coeficiente de esta subdimensión para la muestra tomada en esta investigación arrojó un valor medianamente alto, específicamente de 3.22, en una escala del 1 al 5.

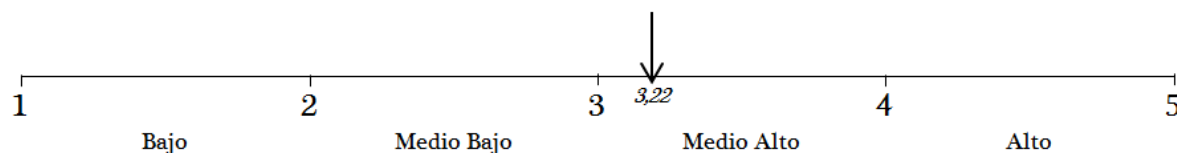


Gráfico 7. Coeficiente de Formación en Áreas Tradicionalmente Femeninas (Fuente: Tabla en B.3.).

Los datos obtenidos en la medición de esta subdimensión fueron categorizados con base en la teoría, en carreras “masculinas”, “neutras” y “femeninas”, resultando de esta clasificación, la siguiente distribución:

Tabla 14. *Distribución de Mujeres según Tipo de Carrera Seleccionada*

Tipo de Carrera	Frecuencia	Porcentaje
Masculinas	29	26.4%
Neutras	43	39.1%
Femeninas	38	34.5%
Total	110	100%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a dispersión, se apreció que el coeficiente de variación es de 36.54%, lo que indica que los valores de las carreras seleccionadas por las mujeres son muy heterogéneos y, por lo tanto, confiables. Por otro lado, la distribución presenta una desviación de 1.18, un sesgo a la derecha ($AS = 0.03$), y una distribución platicúrtica ($KU = -0.55$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

La teoría señala que la selección de carreras tradicionalmente femeninas incide negativamente en el ascenso de las mujeres en la jerarquía de la organización. En el caso específico de los departamentos observados en esta investigación, dicha relación luce bastante considerable, ya que el coeficiente de correlación entre estas dos variables alcanza un valor de 0.56, reflejando una asociación directa y mediana entre las variables.

b. Bajas Expectativas Propias

El coeficiente de esta subdimensión para la muestra recogida alcanzó un valor de 2.14, al cual puede categorizarse como medio bajo.

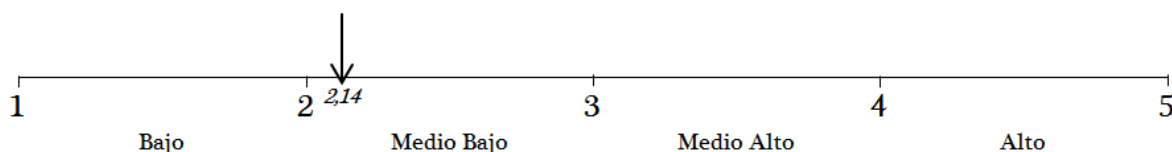


Gráfico 8. Coeficiente de Bajas Expectativas Propias (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

Además, los datos obtenidos en cuanto a bajas expectativas propias arrojaron un coeficiente de variación de 22.48%, lo que significa que los mismos son heterogéneos. Por otro lado, la distribución presenta una desviación de 0.48, una asimetría sesgada a la derecha ($AS=0.43$), y una curva platicúrtica ($KU=-0.09$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

En concordancia con lo expuesto en la literatura del presente estudio, los bajos niveles de expectativas propias presentaron relación directa con los niveles de Segregación Ocupacional Vertical por Género en las organizaciones, es decir, mientras en mayor grado las mujeres creen que no poseen las capacidades necesarias para dirigir y resultar victoriosas en sus propias acciones, mayor segregación ocupacional vertical existe. Para la muestra seleccionada, dicha relación arroja un coeficiente considerable de Pearson, de 0.45, el cual se puede categorizar como una asociación positiva media (Ver Tabla en Anexo B. 4).

Factores Extrínsecos

En esta sección se analizará el comportamiento de los obstáculos presentes en la estructura social y cultural, y que no dependen de la mujer como individuo, sino del contexto dentro del cual está inmersa. Se ahondará en estas barreras de manera general a través de estadísticos descriptivos, para posteriormente plasmar las correlaciones básicas entre dichas barreras y el Índice de Segregación Ocupacional Vertical por Género. Estas barreras son de tipo sociales, organizacionales y políticas.

Índice de Factores Extrínsecos

El índice general de los Factores Extrínsecos se ubicó en 2.51, dentro de una escala de 1 a 5.

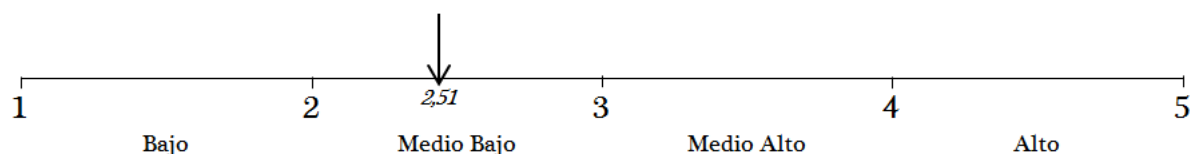


Gráfico 9. Índice de Factores Extrínsecos (Fuente: Tabla en B.3.).

Los datos obtenidos en cuanto a Factores Extrínsecos arrojaron un coeficiente de variación de 14.47%, lo que indica que los datos se presentaron de manera homogénea. Por otro lado, la distribución presenta una desviación de 0.36, una asimetría sesgada a la izquierda ($AS = -0.07$), y una curva platicúrtica ($KU = -0.75$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

Sin embargo, se encontró que existe una correlación positiva, entre media y considerable, correspondiente el grado en que se presentan los Factores Extrínsecos y los niveles de Segregación Ocupacional Vertical por Género, al obtenerse un coeficiente de correlación de 0.67 (Ver Tabla en Anexo B. 4).

Barreras Sociales

El subíndice de Barreras Sociales arrojó un valor medio bajo, ya que, en una escala de 1 a 5, se ubicó en 2.76. En este sentido, la mujer promedio de la muestra alcanza un índice medianamente bajo en cuanto a Barreras Sociales.

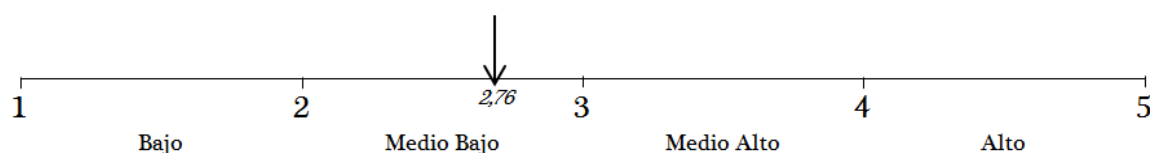


Gráfico 10. Subíndice de Barreras Sociales (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

Además, la distribución de datos arrojó un coeficiente de variación de 21.86%, lo que indica que los datos se presentaron de manera heterogénea (confiable). Por otro lado, la distribución presenta una desviación de 0.60, una asimetría sesgada a la derecha ($AS = 0.59$), y una curva leptocúrtica ($KU = 0.44$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

Las Barreras Sociales son señaladas por la mayoría de los autores en sus enfoques presentados en este estudio, como factores que inciden en la Segregación Ocupacional Vertical por Género. De acuerdo a los resultados obtenidos de la muestra, la relación existente entre las Barreras Sociales (estereotipos de género y responsabilidades en el hogar) es directa y mediana,

siendo 0.47 el coeficiente de correlación entre estas dos variables. En este sentido, los resultados obtenidos en este estudio, podrían respaldar la literatura que resaltan las Barreras Sociales como factores que interviene en la Segregación Ocupacional Vertical por Género (Ver Tabla en Anexo B. 4).

a. Estereotipos de Género

El coeficiente de esta subdimensión para la muestra tomada en esta investigación arrojó un índice medio bajo, alcanzando un valor de 2.61.

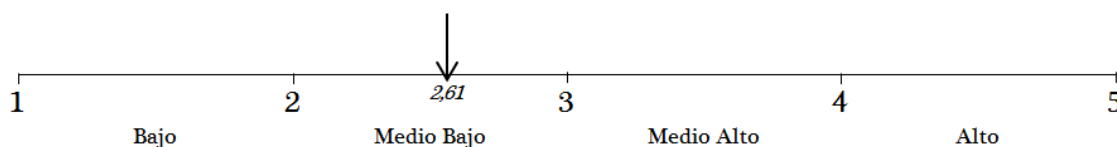


Gráfico 11. Coeficiente de Estereotipos de Género (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

Los resultados obtenidos en la medición de esta subdimensión fueron categorizados, utilizando la codificación que se muestra en el gráfico 11, en el que a los estereotipos definidos como masculinos según la teoría utilizada se le asignó el valor 1, y a los catalogados como femeninos el valor. Debido a que el resultado de este indicador consiste en el promedio de los valores de todos los estereotipos, los promedios de éstos comprendidos entre 2.5 y 3.5 fueron señalados como neutrales.

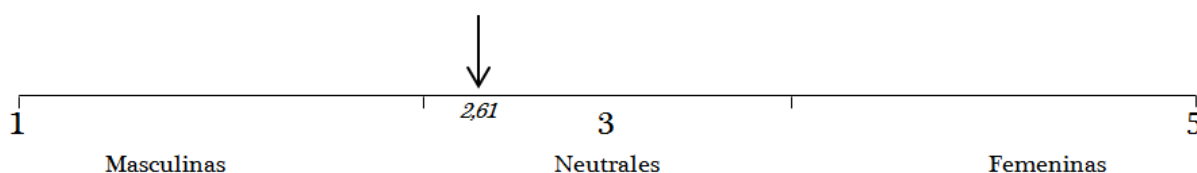


Gráfico 12. Codificación de los Estereotipos de Género (Fuente: Elaboración Propia).

Tomando en cuenta esta codificación, se puede concluir que, en general, las mujeres se definen a sí mismas como individuos con personalidad neutra, aunque con una leve inclinación a cualidades masculinas (Ver Tabla en Anexo B. 11).

Con relación a la dispersión, se apreció que el coeficiente de variación es de 14,6%, lo que indica que los valores obtenidos a partir de la auto-calificación de las mujeres, son homogéneos entre sí. Además, la distribución presenta una desviación de 0.38, un sesgo a la derecha ($AS= 0.56$), y una curva leptocúrtica ($KU= 1.11$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

Por otra parte, la teoría señala que mientras las mujeres presenten más cualidades y comportamientos percibidos como femeninos, más dificultades encontrarán para ascender en la jerarquía organizacional, y viceversa, puesto que se considera socialmente que los cargos directivos son relativos a la masculinidad. En el caso específico de los departamentos observados en esta investigación, dicha relación no se manifiesta de forma evidente, ya que la relación entre estereotipos de género y Segregación Ocupacional Vertical por Género alcanza un débil valor de 0.27 (Ver Tabla en Anexo B. 4).

b. Responsabilidades en el Hogar

El índice de esta subdimensión, según los datos tomados en esta investigación presentó un valor medio bajo 2.77.

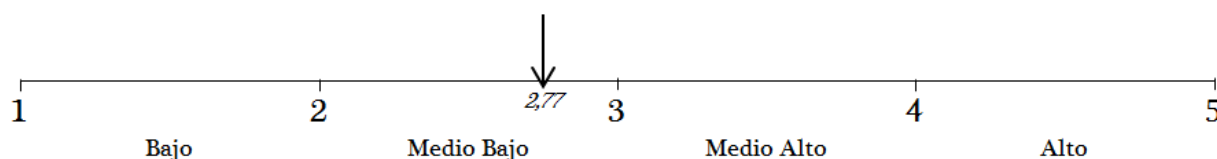


Gráfico 13. Coeficiente de Responsabilidades en el Hogar (Fuente: Tabla en Anexo B. 2.).

Con respecto a la variabilidad de los datos, se puede afirmar que los mismos son muy heterogéneos, y por lo tanto confiables, puesto que el coeficiente de variación de los mismos arrojó un valor de 26.51%. Por otro lado, la distribución presenta una desviación de 0.74, una asimetría sesgada a la derecha ($AS = 0.55$), y una distribución leptocúrtica ($KU = 0.27$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

En concordancia con la literatura, los coeficientes de responsabilidades en el hogar presentaron relación directamente proporcional con los niveles de Segregación Ocupacional Vertical por Género en las organizaciones, es decir, mientras la mujer tenga mayor peso en cuanto a responsabilidades en el hogar (es decir, más roles que cumplir y menos apoyo para ejecutarlos), que conlleven a la incapacidad de las mismas para conciliar la vida familiar y laboral, con mayor intensidad se presentará el fenómeno de los *techos de cristal*. Para la muestra seleccionada, dicha relación es positiva y arroja un coeficiente medio de Pearson, de 0.51, respaldando en cierto grado la teoría que sustenta el presente estudio (Ver Tabla en Anexo B. 4).

Barreras Organizacionales

El subíndice de Barreras Organizacionales arrojó un valor medianamente bajo, ya que, en una escala de 1 a 5, se ubicó en 2,35.

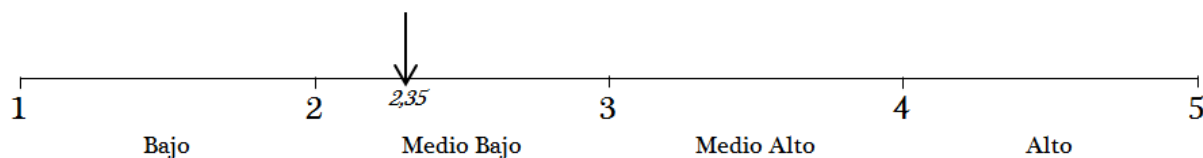


Gráfico 14. Subíndice de Barreras Organizacionales (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

En cuanto a la variabilidad de estos datos, se puede afirmar que los mismos son heterogéneos, y por lo tanto confiables, ya que el coeficiente de variación de los mismos arrojó un valor de 17.14%. Además, la distribución presenta una desviación de 0.40, un sesgo a la derecha ($AS = 0.22$), y una curva platicúrtica ($KU = -0.49$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

Las Barreras Organizacionales son consideradas por la mayoría de los enfoques como factores intervinientes en la Segregación Ocupacional Vertical por Género. Sin embargo, este obstáculo en las organizaciones es resaltado como verdaderamente significativo por algunos autores, como Giosa y Rodríguez (2010), y organismos como la OIT (2004), y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, en conjunto con su Comisión de Techos de Cristal (2001).

Estos enfoques plantean que la presencia de Barreras Organizacionales existentes en las empresas (como desigualdad en prácticas de reclutamiento y promoción, inequidad en las políticas de compensación, discriminación en las políticas de desarrollo, la segregación ocupacional horizontal, el acoso sexual y psicológico, y la escasez de mentores y modelos a seguir) contribuyen con la formación de los *techos de cristal*. En este sentido, los resultados obtenidos de la muestra respaldan dicha suposición, ya que la correlación existente entre las Barreras Organizacionales y la Segregación Ocupacional Vertical por Género, es directa y entre media y considerable, siendo el r de Pearson igual a 0.60 (Ver Tabla en Anexo B. 4).

A continuación se presenta un análisis descriptivo detallado de las Barreras Organizacionales, con base en los componentes o subdimensiones antes mencionadas.

a. Desigualdad en Prácticas de Reclutamiento y Promoción

Según los datos tomados en la muestra, el índice de esta subdimensión, presentó un valor medio bajo de 2.20.

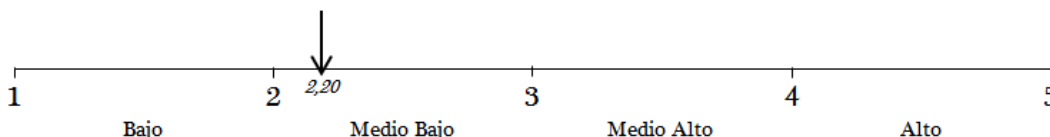


Gráfico 15. Coeficiente de Desigualdad en Prácticas de Reclutamiento y Promoción (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

Los datos recogidos pueden catalogarse como heterogéneos al presentarse de manera confiable, pues su coeficiente de variación es de 25.36%. Además, los datos presentan una desviación típica de 0.56, un sesgo a la izquierda ($AS = -0.19$), y una distribución platicúrtica ($KU = -0.88$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

Por otro lado, se encontró que existe una correlación positiva y media ($r = 0.52$), entre el nivel de Segregación Ocupacional Vertical por Género, y la desigualdad en prácticas de reclutamiento y promoción aplicadas en las empresas. Estos resultados apoyan la teoría considerada en este estudio, la cual plantea que las organizaciones a la hora de cubrir una vacante prefieren seleccionar y promocionar a candidatos del género masculino, ya que consideran que contratar a una mujer para puestos de alta responsabilidad implica un mayor riesgo, fomentando de esta manera la Segregación Ocupacional Vertical por Género (Ver Tabla Anexo B. 4).

b. Inequidad en las Políticas de Compensación

A partir de los datos tomados en la muestra, el índice de esta subdimensión, presentó un valor medio bajo de 2.09, en una escala del 1 al 5.

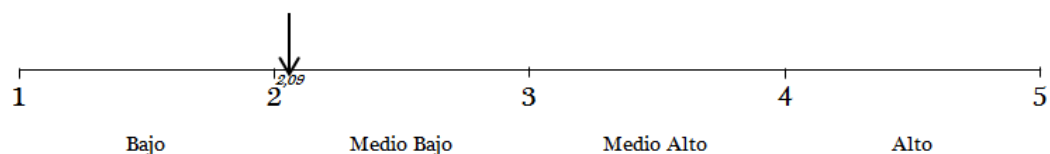


Gráfico 16. Coeficiente de Inequidad en Políticas de Compensación (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

Por otra parte, los datos recogidos pueden señalarse como muy heterogéneos al presentar un coeficiente de variación es de 30%, lo cual indica la fiabilidad de los mismos. Además, los datos presentan una desviación típica de 0.63, un sesgo a la derecha ($AS= 0.41$), y una distribución platicúrtica ($KU= -0.12$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

La literatura que sirvió de base para este estudio, sostiene que las políticas inequitativas de compensación en las empresas, se ven reflejadas en los *techos de cristal*, pues mientras más desiguales sean las recompensas entre mujeres y hombres, favoreciendo a estos últimos (desigualdades que se van agudizando en cargos más cercanos a la cúspide organizacional), más difícil será para las mujeres, que aspiran un puesto directivo, escalar en la pirámide organizacional. Sin embargo, para las empresas que fueron objeto de estudio, esta relación no se dio de forma tan evidente, puesto que, aunque la relación resultó directamente proporcional, el coeficiente de correlación de Pearson fue débil ($r = 0.30$) (Ver Tabla en Anexo B. 4).¹²

c. Discriminación en las Políticas de Desarrollo

Las mujeres encuestadas consideran, en general, que la discriminación en las políticas de desarrollo practicadas en sus empresas, son medianamente bajas, ya que el coeficiente correspondiente a esta subdimensión alcanzó un valor de 2.43.

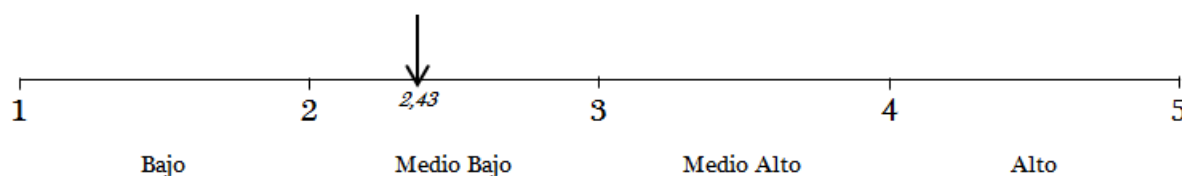


Gráfico 17. Coeficiente de Discriminación en las Políticas de Desarrollo (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

En relación a la variabilidad de los datos de esta subdimensión, se obtuvo un coeficiente de variación de 28.6%, lo que indica que los datos recogidos son considerablemente confiables, ya que son muy heterogéneos. Por otro lado, los datos presentan una desviación estándar de 0.70, una asimetría con sesgo a la izquierda ($AS= -0.10$), y una distribución platicúrtica ($KU= -0.13$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

¹² No fue posible verificar en concreto las políticas de equidad en cuanto a compensación aplicadas por las empresas que fueron objeto de estudio en este trabajo de grado, puesto que de las cinco organizaciones observadas, solo una indicó tener una política formal que garantiza la equidad de compensación, tres más afirmaron no discriminar a sus trabajadores, pero no cuentan con una política formal, y la empresa restante no indicó nada al respecto.

Para este estudio, los niveles de discriminación en cuanto a políticas de desarrollo del capital humano están considerable y directamente relacionados con el fenómeno de los *techos de cristal*, ya que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido arrojó un valor de 0.43, indicando una asociación positiva y media entre las variables. Este resultado avala en cierto grado la teoría planteada por los autores, la cual establece que la escasez de oportunidades para contribuir y participar en las experiencias de desarrollo corporativas interviene significativamente en la Segregación Ocupacional Vertical por Género (Ver Tabla en Anexo B. 4).

d. Segregación Ocupacional Horizontal

El coeficiente de la subdimensión Segregación Ocupacional Horizontal se traduce en un promedio de percepciones sobre esta barrera medianamente bajo, ya que alcanzó un valor de 2,73, en una escala del 1 al 5.

Además, estos datos presentan una heterogeneidad de 25.44%, calculada a través del coeficiente de variación, y traduciéndose en una relativa confiabilidad de los mismos; una desviación estándar de 0.69, una asimetría con sesgo a la derecha ($AS = 0.12$), y una distribución platicúrtica ($KU = -0.73$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

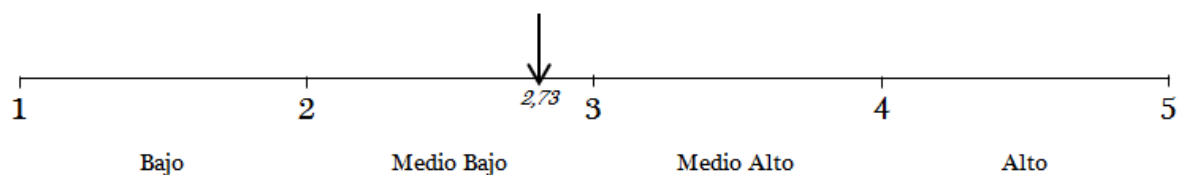


Gráfico 18. Coeficiente de Segregación Ocupacional Horizontal (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

En concordancia con la literatura que dio base a esta investigación, los coeficientes de segregación ocupacional horizontal, presentaron una relación directamente proporcional con los niveles de Segregación Ocupacional Vertical por Género en las organizaciones, es decir, mientras mayor dificultad presenten las mujeres para movilizarse lateralmente e introducirse en áreas estratégicas de la empresa, con mayor intensidad se presentará el fenómeno de los *techos de cristal*. Para la muestra recogida, dicha relación arroja un coeficiente entre medio y considerable, de 0.63, respaldando de manera importante la teoría (Ver Tabla en Anexo B. 4).

e. Acoso Sexual y Psicológico

El coeficiente general de la subdimensión Acoso Sexual y Psicológico es bajo, ya que se ubicó en 1.69, dentro de una escala del 1 a 5.

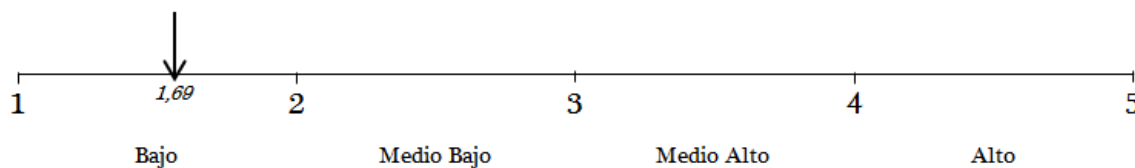


Gráfico 19. Coeficiente de Acoso Sexual y Psicológico (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

Los datos recogidos referentes a esta subdimensión, presentan una dispersión de 26.6%, traduciéndose en una alta heterogeneidad y por lo tanto, confiabilidad; una desviación estándar de 0.45, un sesgo a la derecha ($AS = 1.03$), y una distribución leptocúrtica ($KU = 2.9$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

Según la teoría, el acoso sexual y psicológico hacia mujeres en el ambiente laboral (ya sea por parte de sus supervisores o compañeros), obstruye el desarrollo de la carrera de las mismas, ya que fomenta el absentismo laboral y hasta el abandono total de la organización. Sin embargo, esta afirmación no pudo apreciarse en esta investigación, debido a que no se observó una correlación entre estos dos fenómenos, ya que el coeficiente de correlación de Pearson apenas alcanza un valor de 0.004 (Ver Tabla en Anexo B. 4). Quizás por tratarse de un tema tabú y con implicaciones legales severas, se cree probable haber encontrado dificultades en la medición de estos elementos, ya que por su delicadeza podrían haber provocado reacciones que obstaculizaron la adecuada respuesta de las mujeres al instrumento, disminuyendo así su validez.

f. Escasez de Mentores y Modelos a Seguir

Esta subdimensión alcanzó un coeficiente de 3,08, lo que indica que la muestra observada, en promedio, percibe una escasez medianamente alta de mujeres en el tope de las jerarquías organizacionales que puedan servir de referencia y guía para sus carreras.

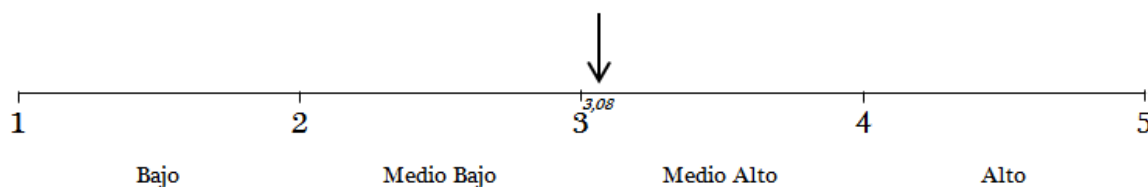


Gráfico 20. Coeficiente de Escasez de Mentores y Modelos a Seguir (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

Por su parte, la dispersión de estos datos se ubicó en 20.3%, reflejando una relativa heterogeneidad, y por lo tanto, confiabilidad de los mismos. Además, los datos presentaron una desviación de 0.62, un sesgo a la derecha ($AS = 0.12$), y una distribución leptocúrtica ($KU = 0.18$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

De acuerdo a la literatura, la presencia cada vez mayor de figuras femeninas en las cúspides de las organizaciones, puede fomentar el desarrollo de la carrera de las mujeres y el ascenso de las mismas en la estructura, al sentirse identificadas, motivadas y apoyadas; de lo contrario, al encontrarse mayor representación masculina en el tope de las jerarquías organizacionales, el efecto se manifiesta de manera contraria. Los resultados obtenidos en este estudio, validan de manera considerable la teoría, ya que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.41, pudiendo categorizarlo entre débil y medio (Ver Tabla en Anexo B. 4).

En síntesis, se puede decir que de las Barreras Organizacionales, los factores que presentaron una mayor asociación con la Segregación Ocupacional Vertical por Género fueron la segregación ocupacional horizontal por género y la desigualdad en prácticas de reclutamiento y promoción, arrojando coeficientes de correlación de 0.63 y 0.52 respectivamente. Estos resultados indican que a mayor presencia de estas barreras, mayores serán los obstáculos que encontrarán las mujeres en su desarrollo de carrera.

Barreras Políticas

El subíndice de Barreras Políticas arrojó un valor medianamente alto, ya que, en una escala de 1 a 5, se ubicó en 3.37.

Con respecto al poco alcance de programas y entes políticos reguladores que contrarresten la inequidad de género, se obtuvo un coeficiente de variación de 21.7%, lo que significa que los datos son heterogéneos. Por otro lado, los datos presentaron una desviación de

0.67, un sesgo a la derecha ($AS = 0.56$), y una curva platicúrtica ($KU = -0.02$) (Ver Tabla en Anexo B. 3).

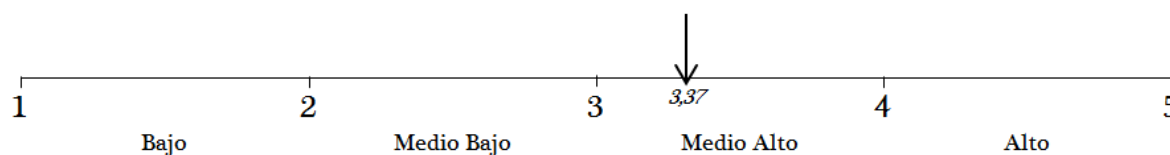


Gráfico 21. Subíndice de Barreras Políticas (Fuente: Tabla en Anexo B. 2).

Las Barreras Políticas son señaladas por el enfoque de Macarena López como un factor determinante en la Segregación Ocupacional Vertical por Género. De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio, existe una relación directa, aunque débil, entre la relación existente entre la Segregación Ocupacional Vertical por Género y las Barreras Políticas, al reflejar un coeficiente de correlación de 0.26 (Ver Tabla en Anexo B. 4).

En este sentido, las suposiciones en cuanto a las Barreras Políticas de Macarena López, expuestas en su enfoque, no se dan de manera evidente en esta investigación, ya que la correlación entre las variables antes mencionadas es baja.

Considerando todas las barreras analizadas anteriormente respecto a los Factores Extrínsecos, se puede decir que los factores que se relacionan con mayor intensidad con el fenómeno de la Segregación Ocupacional Vertical por Género y que corroboran de forma significativa lo expuesto en la literatura que sirvió de base para este estudio son: la segregación ocupacional horizontal por género ($r = 0.63$), la desigualdad en prácticas de reclutamiento y promoción ($r = 0.52$) y las responsabilidades en el hogar ($r = 0.51$). Asimismo, se encontró que las subdimensiones discriminación en las políticas de desarrollo ($r = 0.43$) y escasez de mentores y modelos a seguir ($r = 0.41$), presentan una asociación media en relación con la Segregación Ocupacional Vertical por Género, mientras que los factores que manifiestan una relación débil con la variable dependiente y que aparentemente dicha relación no se observa de forma evidente, son: la inequidad en las políticas de compensación ($r = 0.30$), el poco alcance de programas y entes reguladores que contrarresten la inequidad de género ($r = 0.29$), y los estereotipos de género ($r = 0.27$). Además, se evidenció una correlación muy baja, casi nula, de $r = 0.004$ entre la subdimensión acoso sexual y psicológico y la segregación, lo cual probablemente se debió a la falta de confiabilidad en su medición.

Observaciones de interés

Luego de describir el comportamiento de los Factores Intrínsecos y Extrínsecos, así como de sus barreras y subdimensiones, es pertinente plasmar hallazgos de valor encontrados que surgen de la interacción de las barreras de estos dos factores. Estas observaciones de interés ameritan una profundización que vaya más allá de una simple mención; por el contrario, es necesario ahondar en dicha relación, cuestionándola, para enriquecer este estudio.

Tabla 15. *Correlaciones entre subdimensiones.*

	Formación en Áreas Femeninas	Bajas Expectativas Propias	Estereotipos	Responsabilidades en el Hogar	Desigualdad en Reclutamiento y Promoción	Desigualdad en Compensación	Desigualdad en Desarrollo	Segregación Ocupacional Horizontal	Acoso Sexual y Psicológico	Escasez de Mentores y Modelos	Alcance de Políticas Públicas
Formación en Áreas Femeninas	1.00										
Bajas Expectativas Propias	0.23	1.00									
Estereotipos	0.16	0.26	1.00								
Responsabilidades en el Hogar	0.27	0.23	0.04	1.00							
Desigualdad en Reclutamiento y Promoción	0.39	0.26	0.17	0.12	1.00						
Desigualdad en Compensación	0.33	0.47	-0.01	0.03	0.52	1.00					
Desigualdad en Desarrollo	-0.02	0.20	0.30	0.08	0.26	0.23	1.00				
Segregación Ocupacional Horizontal	0.45	0.35	-0.02	0.38	0.36	0.38	0.13	1.00			
Acoso Sexual y Psicológico	0.10	0.34	0.05	-0.05	0.36	0.06	0.16	0.14	1.00		
Escasez de Mentores y Modelos	0.33	0.27	-0.06	0.01	0.29	0.37	0.19	0.37	0.31	1.00	
Alcance de Políticas Públicas	0.01	0.29	0.31	0.15	0.08	0.24	0.22	0.31	0.05	0.07	1

Fuente: Elaboración propia.

Una de las relaciones entre subdimensiones encontrada, es la existente entre los niveles de segregación ocupacional horizontal y la formación en áreas tradicionalmente femeninas, cuyo coeficiente de correlación resulta considerable para este estudio ($r = 0.45$) (Ver Tabla 15). Esta relación se podría interpretar cuestionando la idea de que los niveles de segregación ocupacional horizontal sean reflejo de Factores Extrínsecos (como Barreras Sociales, organizacionales o políticas), o de los Factores Intrínsecos (específicamente de los determinantes de la inserción laboral femenina o de las bajas expectativas propias), sino que sean una secuela importante de la elección de las profesiones por parte de las mujeres. Si, como se hizo evidente en los análisis anteriores y en la literatura, las mujeres tienden a elegir carreras

feminizadas, las cuales suelen ser, según López (2007), auto-limitantes en la posibilidad de escalar en la organización, es lógico pensar que estas carreras de poco prestigio o relevancia encajan en perfiles de cargos en áreas o departamentos secundarios, de apoyo o servicio.

Otra observación de interés fue hallar la relación existente entre las expectativas propias y la inequidad en políticas de compensación, la cual alcanzó un r de Pearson de 0.47 (Ver Tabla 15). Esta considerable relación, conlleva cuestionar el porqué de la misma. Según la teoría referida en este estudio, las mujeres tienden a experimentar bajas expectativas de resultados (es decir no confiar en sí mismas para sobrellevar situaciones de manera exitosa), al momento de observar la necesidad de solicitar un aumento salarial ante la inequidad de la remuneración percibida en comparación con sus pares hombres.

Por último, se encontró correlación considerable ($r = 0.52$) (Ver Tabla 15), en términos de esta investigación, entre las políticas de reclutamiento y promoción, y la inequidad en políticas de compensación. En este sentido, tomando en cuenta la literatura, se puede concluir que en empresas donde las políticas de reclutamiento y promoción favorecen marcadamente a los hombres, éstos tienden a estar mejor remunerados que sus pares mujeres, ya que han tenido mayores oportunidades de ser promovidos para ocupar vacantes de supervisión.

Análisis comparativo de la Segregación, los Factores Intrínsecos y los Extrínsecos según el nivel del cargo de las mujeres

Tomando en cuenta los cargos relativos de cada mujer (su nivel entre el número de niveles en su departamento), se construyó una distribución a través del método de progresión geométrica que condujo a la obtención de 3 niveles, logrando que la dispersión de cada uno de ellos, mas no sus rangos, fuesen equitativos en cuanto a la dispersión de sus datos (Ver Tabla en Anexo B. 14). En la distribución resultante, se obtuvo que 34 mujeres ocupan cargos de responsabilidad relativa baja, 36 mujeres ocupan cargos de responsabilidad relativa media, y 40 ocupan cargos de responsabilidad relativa alta (Ver Tabla en Anexo B. 15).

Posteriormente, para cada grupo, se calcularon los promedios de índices de Segregación Ocupacional Vertical por Género (o Duncan), Factores Intrínsecos y Factores Extrínsecos.

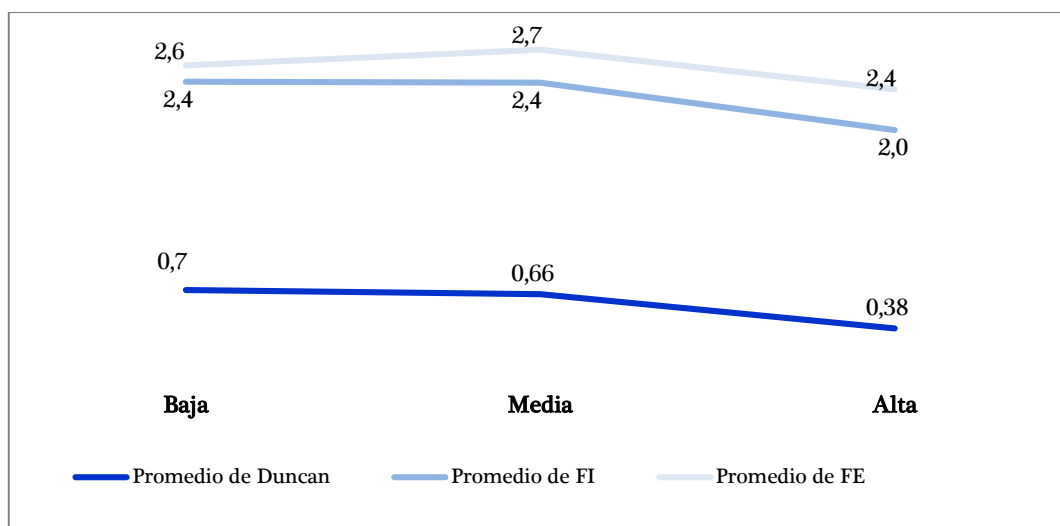


Gráfico 22. Comparación de Promedio de Índices según Nivel de Responsabilidad Relativa (Fuente: Tabla en Anexo B. 15).

Como se muestra en el Gráfico 21, tanto los índices promedio de Segregación Ocupacional Vertical por Género (Duncan), como los de Factores Intrínsecos y Extrínsecos correspondientes a los niveles de responsabilidad relativa baja son mayores a aquellos correspondientes a los niveles de responsabilidad relativa alta. Este escenario se presenta de igual manera al comparar los niveles de responsabilidad relativa media, con los niveles altos, pero no así al contrastar los índices correspondientes a niveles bajos de responsabilidad con aquellos medios.

En un primer momento, estas diferencias avalan el marco teórico de este estudio, el cual propone que mientras las mujeres se encuentren congregadas en las bases de las pirámides organizacionales, mayores serán los índices de segregación (Duncan) y, por lo tanto, de los Factores Intrínsecos y Extrínsecos (mencionados a lo largo de este trabajo de grado), y viceversa. Sin embargo, fue necesario someter estas observaciones a la prueba estadística de hipótesis de diferencia de medias, para determinar si dichas brechas (entre niveles bajos, medios y altos) son significativas entre sí, utilizando un nivel de confianza del 95%.

Tomando en cuenta los resultados plasmados en la Tabla 17, se puede concluir que las medias de los índices de segregación (Duncan), de los índices de Factores Intrínsecos y de los Extrínsecos presentan diferencias significativas entre los niveles de responsabilidad baja y niveles de responsabilidad alta, así como en los niveles de responsabilidad media y los niveles

de responsabilidad alta. Sin embargo, estas diferencias no son significativas al contrastar los niveles de responsabilidad relativa baja con los niveles medios de responsabilidad.

Tabla 16. *Resumen de resultados de Prueba de Hipótesis de Diferencia de Medias*

Índice	Hipótesis Alternativa	Z de Rechazo	Z de Prueba	Rechazo de Hipótesis Nula	Existencia de diferencia significativa
Segregación	Mb > Ma		4.3	Sí	Sí
	Mb > Mm		0.48	No	No
	Mm > Ma		3.82	Sí	Sí
Factores Intrínsecos	Mb > Ma		3.36	Sí	Sí
	Mb > Mm	1.6449	0	No	No
	Mm > Ma		3.22	Sí	Sí
Factores Extrínsecos	Mb > Ma		2.01	Sí	Sí
	Mb > Mm		0.96	No	No
	Mm > Ma		3.1	Sí	Sí
Mb Media de Nivel Bajo		Mm Media de Nivel Medio	Ma Media de Nivel Alto		

Fuente: Elaboración propia.

En este sentido, por ejemplo, el índice promedio de Segregación Ocupacional Vertical por Género (Duncan) del grupo de mujeres con cargo relativo bajo es significativamente diferente (y, por lo observado, mayor) al índice promedio de esa misma variable en el grupo de mujeres con cargo relativo alto. Asimismo, el índice promedio de los Factores Intrínsecos del grupo de mujeres con cargo relativo bajo es significativamente diferente (y, en este caso, mayor) al índice promedio de esa misma variable en el grupo de mujeres con cargo relativo alto. Igualmente ocurre el índice promedio de los Factores Extrínsecos del grupo de mujeres con cargo relativo bajo, el cual es significativamente diferente (y, por lo observado, mayor) al índice promedio de esa misma variable en el grupo de mujeres con cargo relativo alto.

Este análisis hace posible corroborar la premisa expuesta en el marco teórico de que los bajos niveles de Segregación Ocupacional Vertical por Género, de Factores Intrínsecos y de Factores Extrínsecos (todo lo que se conoce como *techos de cristal* y sus factores) van de la mano con el hecho de que las mujeres logren alcanzar cargos de alta responsabilidad, y viceversa.

Por lo tanto, todo lo expuesto anteriormente se traduce en la validación de las ideas fundamentales del marco de teoría que sirvió de base para este estudio, en otras palabras, estos resultados apoyan la idea de que mientras las mujeres se encuentren concentradas en los niveles más bajos de responsabilidad dentro de los departamentos, mayores serán los niveles de segregación vertical dentro de los mismos, conllevando una alta presencia de barreras intrínsecas y extrínsecas, fomentándose así la conformación de los *techos de cristal*, y viceversa.

Factores que intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género

Para conocer la intervención de cada Factor y cada Barrera en el comportamiento del Índice de Segregación Ocupacional Vertical por Género fue necesario correr una Regresión Lineal, para cada una de estas dimensiones.

Regresión Lineal para los Factores Intrínsecos y Extrínsecos

En primer lugar, se quiso conocer la capacidad predictiva de los Factores Intrínsecos y los Factores Extrínsecos sobre el nivel de Segregación Ocupacional Vertical por Género. En otras palabras, se quiso saber qué tanto de los Factores Intrínsecos y Extrínsecos, tales y como se presentaron en el estudio, son aptos para explicar el fenómeno de los *techos de cristal* en las organizaciones. Para esto se calculó una regresión lineal que arrojó los siguientes datos:

Tabla 17. *Resumen del Modelo de Regresión Lineal para los Factores Intrínsecos y Extrínsecos*

R	R cuadrado	R cuadrado Ajustado	Error Estandar de la Estimación
0.697 ^a	0.486	0.465	0.26
a. Predictores: (Constante), Factores Extrínsecos, Factores Intrínsecos.			

Tabla 18. *Resumen ANOVA del Modelo de Regresión Lineal para los Factores Intrínsecos y Extrínsecos*

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	3.089	2	1.545	22.258	0.000
Residual	3.261	47	0.069		
Total	6.350	49			

Se puede apreciar que existe una correlación considerable ($R=0.697$), entre el conjunto de variables independientes, y la dependiente; es decir, la relación entre la Segregación

Ocupacional Vertical por Género y los Factores Intrínsecos y Extrínsecos es significativa. Además, el modelo refleja que el conjunto de las variables independientes (Factores Intrínsecos y Extrínsecos) explica casi la mitad (el 46.5%) del comportamiento de la variable dependiente (Segregación Ocupacional Vertical por Género), es decir, presenta un coeficiente de determinación (R^2) de 0.465, por consiguiente un coeficiente de alienación de 0.535, es decir, la línea de regresión deja de explicar el 53.5% del comportamiento de la Segregación Ocupacional Vertical por Género.

Tabla 19. *Resumen de Coeficientes de Regresión para los Factores Intrínsecos y Extrínsecos*

	Coeficientes No Estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.
	B	Error Estándar	Beta		
Constante	-1.106	0.263		-4.203	0.000
Factores Intrínsecos	0.194	0.104	0.257	1.859	0.069
Factores Extrínsecos	0.497	0.137	0.502	3.635	0.001

La tabla anterior permite construir la Ecuación de Regresión deseada correspondiente a este modelo para realizar futuras estimaciones de interés y predecir el valor de la Segregación Ocupacional Vertical por Género, a partir de valores que correspondan con las variables independientes. En este sentido, la ecuación de regresión resultante de este modelo es:

$$\text{Segregación Ocupacional Vertical por Género} = -1.106 + 0.194 \text{ Factores Intrínsecos} + 0.497 \text{ Factores Extrínsecos}$$

Por otro lado, gracias a los coeficientes Beta (que indican la importancia relativa de cada variable independiente en la ecuación de regresión), se puede determinar que, tal como se observa en la tabla X, la variable con mayor importancia relativa en la ecuación de regresión es la correspondiente a los Factores Extrínsecos.

Regresión Lineal para las Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas

Posteriormente, se consideró importante ahondar respecto a la capacidad predictiva de las Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas sobre el nivel de Segregación Ocupacional Vertical por Género. En otras palabras, se quiso conocer cuáles Barreras son más

aptas para explicar el fenómeno de los *techos de cristal* en las organizaciones. Para esto se calculó una regresión lineal que arrojó los siguientes datos:

Tabla 20. *Resumen del Modelo de Regresión Lineal para Las Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas*

R	R cuadrado	R cuadrado Ajustado	Error Estandar de la Estimación
0.682 ^a	0.465	0.418	0.274
a. Predictores: (Constante), Barreras Personales, Barreras Sociales, Barreras Organizacionales, Barreras Políticas.			

Tabla 21. *Resumen ANOVA del Modelo de Regresión Lineal para las Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas*

	Suma de Cuadrados	Gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	2.954	4	0.738	9.783	0.000
Residual	3.397	45	0.075		
Total	6.350	49			

Se puede observar que existe una correlación considerable ($R=0.682$) entre el conjunto de variables independientes y la dependiente, lo que refleja que la relación entre la Segregación Ocupacional Vertical por Género y las Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas es significativa. Además, el modelo muestra que el conjunto de las variables independientes (Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas) explica más del 40% (el 41.8%) del comportamiento de la variable dependiente (Segregación Ocupacional Vertical por Género) y es decir, presenta un coeficiente de determinación de 0.418 y, por consiguiente la línea de regresión deja de explicar el 58.2% del comportamiento de la Segregación Ocupacional Vertical por Género.

Tabla 22. *Resumen de Coeficientes de Regresión para las Barreras Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas*

	Coeficientes No Estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.
	B	Error Estándar	Beta		
Constante	-1.072	.300		-3.569	.001
Barreras Personales	.222	.110	.294	2.016	.050
Barreras Sociales	.070	.084	.117	.833	.409
Barreras Organizacionales	.300	.127	.336	2.368	.022
Barreras Políticas	.075	.079	.116	.944	.350

La tabla anterior permite construir la Ecuación de Regresión deseada correspondiente a este modelo para realizar futuras estimaciones de interés y predecir el valor de la Segregación Ocupacional Vertical por Género, a partir de valores que correspondan con las variables independientes. En este sentido, se suprimieron los predictores Barreras Sociales y Barreras Políticas por no ser significativos (con coeficientes de significación de 0.409 y 0.350 respectivamente), resultando de esta manera la siguiente ecuación de regresión:

$$\text{Segregación Ocupacional Vertical por Género} = -1.072 + 0.222 \text{ B. Personales} + 0.3 \text{ B. Organizacionales}$$

Por otro lado, como se puede ver en los coeficientes Beta de la tabla X, la variable con mayor importancia relativa en la ecuación de regresión es la que representa a las Barreras Organizacionales, seguido por las Personales, Sociales y Políticas, respectivamente.

Finalmente, no fue posible profundizar más en la elaboración de regresiones más específicas utilizando las subdimensiones como variables independientes en el modelo, ya que, como se explicó en el marco metodológico, no se contó con la suficiente cantidad de pares de datos como para correr una regresión con tal cantidad de variables independientes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se sintetizan las conclusiones alcanzadas luego del análisis y la discusión de los datos para dar respuesta a los objetivos, además de las recomendaciones derivadas de la elaboración del presente trabajo de grado.

En primer lugar, se encontró que el promedio del Índice de Disimilitud o de Segregación Ocupacional Vertical por Género (Duncan) presente en los departamentos y subdepartamentos observados en las cinco transnacionales que abrieron sus puertas para la realización de este estudio, fue de 0.57, es decir, el 57% de estas mujeres tendrían que reubicarse en las estructuras de sus respectivos departamentos para lograr una distribución equitativa en los de hombres y mujeres en cada nivel, sin ser reemplazadas posteriormente. En este orden de ideas, el hecho de que casi el 60% de las mujeres que conformaron la muestra deban ser reasignadas para lograr una distribución igualitaria de cargos en términos de género confirma, tal y como señala la teoría, la presencia de *techos de cristal*, lo que incrementa la probabilidad de los hombres de ocupar los puestos más altos y mejor remunerados, alejando así una realidad de equidad de género en la esfera de poder dentro de las organizaciones de hoy en día, y dejando en desventaja a mujeres con elevada calificación y capacidad personal y profesional. Lo curioso de este hallazgo es que este índice resultó ser significativamente mayor al promedio que expuso Swason (2005), de 52.2% para países en vías de desarrollo, como Venezuela. Aunque la cifra de Swason puede parecer desactualizada, lo cierto es que el promedio obtenido de segregación de 57% es plausible, pues, como se ha señalado en este trabajo de investigación, estudios realizados en el 2012 estimaron que las mujeres venezolanas sólo han llegado a ocupar el 14.29% de los cargos de presidencia, vicepresidencia y puestos de dirección, y apenas el 2.61% de los puestos en las juntas directivas (Matteo, 2012). Es por esto que la situación real de la Segregación Ocupacional Vertical por Género en Venezuela luce preocupante. Aunque, como se expuso en la justificación

de esta investigación, las mujeres venezolanas cada vez se insertan más al mundo laboral, y a pesar de que en las empresas trasnacionales, al menos en cuatro de las cinco empresas que formaron parte de la muestra de esta investigación, parecen promover la equidad o la no segregación como un valor, se observó que estas trabajadoras no logran avanzar en los niveles de la jerarquía organizacional.

Los factores que intervienen en este fenómeno también se observaron: Factores Intrínsecos y Factores Extrínsecos. En cuanto a los Factores Intrínsecos, por un lado, luce importante resaltar los resultados obtenidos respecto a los siguientes determinantes de la inserción laboral femenina: edad, ciclo de vida familiar y nivel educativo. En cuanto a la edad, en una aparente disonancia con lo que señala la teoría que sirvió de base para este estudio, que indica que las mujeres con edades comprendidas entre 36 y 45 años tienen mayores probabilidades de ocupar cargos de alta responsabilidad, se observó que el estudio arrojó una correlación débil (Coeficiente de Contingencia = 0.21), ya que la minoría de las mujeres en niveles gerenciales están dentro de dicho rango de edades. Por otro lado, se encontró que el ciclo de vida familiar ($r = 0.94$) y el nivel educativo de las mujeres ($r = 0.68$) son los determinantes de la inserción laboral femenina con mayor incidencia (correlación más fuerte) en el cargo relativo de las mujeres en la jerarquía organizacional, es decir, mientras más instruidas y más avanzadas en su ciclo de vida, mayores oportunidades de ascenso encontrarán las mujeres, y viceversa. Aunque el comportamiento de la relación nivel educativo – cargo relativo coincide con lo que plantea la literatura base de este estudio, el comportamiento de la relación ciclo de vida – cargo relativo se contradice con ella, puesto que en el marco de teoría se encuentra que a medida que las mujeres comiencen a formar sus familias, encontrarán más dificultades para desarrollarse dentro de las organizaciones.

Además, se identificó la existencia de una relación positiva entre media y considerable de 0.59 entre los Factores Intrínsecos en general y la Segregación Ocupacional Vertical por Género. En otras palabras, se observó que mientras más se manifestaron los Factores Intrínsecos en la muestra, mayores eran los índices de segregación en los departamentos o subdepartamentos, y viceversa. En este orden de ideas, se puede recalcar los resultados obtenidos específicamente en cuanto a la subdimensión “Formación en Áreas Tradicionalmente Femeninas”, en los cuales se identificó una correlación media y positiva entre esta variable y la

Segregación Ocupacional Vertical por Género ($r = 0.56$), avalando en cierto grado la teoría consultada para la realización de esta investigación, la cual propone que la selección de carreras tradicionalmente femeninas por parte de las mujeres, acarrea dificultades para la promoción de las mismas en las organizaciones.

En resumen, en lo que a factores inherentes a la mujer (Factores Intrínsecos) respecta, las mujeres que más posiblemente asciendan en su jerarquía al derribar las Barreras Personales, tienen probablemente, entre otras cosas, las siguientes características: 1) alta instrucción académica, 2) en áreas tradicionalmente masculinas y 3) se encuentran en una etapa de vida avanzada.

Por otro lado, en cuanto a los Factores Extrínsecos, se detectó la existencia de una relación positiva entre media y considerable de 0.67 entre éstos y el índice de Segregación Ocupacional Vertical por Género. En otras palabras, se observó que mientras más se manifestaron los Factores Extrínsecos en la muestra, mayores eran los índices de segregación en los departamentos o subdepartamentos, y viceversa. Se puede señalar entonces que, en contraste con el 0.59 de la correlación Factores Intrínsecos – Segregación Ocupacional Vertical por Género, los Factores Extrínsecos tienen mayor incidencia en los niveles de inequidad dentro de las organizaciones, por lo que tanto dichas organizaciones como la sociedad y las políticas gubernamentales en conjunto parecen tener mayor responsabilidad que las propias mujeres en su ascenso dentro de las jerarquías de sus departamentos.

Más específicamente, se encontró que existe una correlación positiva y media de 0.47 entre la Segregación Ocupacional Vertical por Género y las Barreras Sociales. Específicamente, el factor con mayor asociación respecto a la segregación resultó ser el nivel de Responsabilidades en el Hogar, presentando una intensidad media de 0.51, lo cual permite respaldar en cierto grado la literatura considerada para este estudio, la cual establece que mientras la carga familiar opaque el desempeño laboral de las mujeres, mayores dificultades encontrarán éstas en su desarrollo de carrera, pues se presenta un conflicto de roles en el que las demandas del hogar y las del trabajo pueden resultar mutuamente excluyentes, o se presenta una situación en la que las mujeres experimentan una sobrecarga de roles; y por el contrario, mientras las mujeres sean más capaces de conciliar la vida familiar y la laboral, tendrán más posibilidades de ser promovidas. Aunque esta barrera parece estar fuera del alcance del área de

acción que puede tener una organización, atribuyendo la responsabilidad exclusiva a la falta de apoyo por parte de los integrantes del hogar, lo cierto es que formas flexibles de trabajo, trabajo desde casa, y programas de apoyo en el cuidado de hijos, ancianos u otros beneficios afines pueden contribuir con el esquivamiento de las Barreras Sociales por parte de las mujeres, creándose así un círculo virtuoso que provoca mayor compromiso por parte de las mujeres y mejores resultados para la empresa.

En cuanto a las Barreras Organizacionales, éstas se relacionan de forma positiva y entre media y considerable, con los índices de Segregación Ocupacional Vertical por Género, arrojando un coeficiente de correlación de 0.60. En detalle, dentro de estas barreras, el factor que manifestó mayor intensidad en la relación con respecto a la segregación fue los niveles de Segregación Ocupacional Horizontal por género ($r = 0.63$), seguido por el factor de Desigualdad en Prácticas de Reclutamiento y Promoción ($r = 0.52$); estos resultados indican que a mayor Desigualdad en las Prácticas de Reclutamiento y Promoción, o mientras más segregación y concentración de las mujeres en áreas poco estratégicas de la empresa, por otro lado, respectivamente, mayores obstáculos encontrarán las mismas en el camino hacia la cima de la pirámide organizacional. Aunque las empresas observadas aleguen implementar prácticas que fomenten la equidad de género, se evidencia una alta incidencia de estas dos subdimensiones en la segregación, pudiéndose deber esto a que las organizaciones al momento de la contratación asignen a mujeres capacitadas trabajos de poca relevancia y remuneración, o que las mismas manejen con mucha discreción la disponibilidad de vacantes de algún cargo importante, limitando de esta manera el desarrollo de carrera de las mujeres.

Por el contrario, no fue posible validar lo señalado por la teoría referente a que mientras más situaciones de acoso (sexual y/o psicológico) experimente la mujer en su trabajo, menor será la posibilidad de ascender a cargos que implican alta responsabilidad, al obtenerse un coeficiente de correlación casi nulo de 0.004. Se presume, sin embargo, inconvenientes en la correcta medición de este aspecto.

En este sentido, pareciera que en aquellas organizaciones con altos índices de Segregación Ocupacional Vertical por Género, las prácticas organizacionales con mayores repercusiones en lo que a segregación se trata son de reclutamiento, promoción y distribución equitativa dentro de todos los departamentos. Por esta razón, luce prioritario para las

organizaciones que pretendan conseguir estructuras equitativas en cuanto a género, comenzar por diseñar políticas de igualdad de oportunidades para sus trabajadores (independientemente del género de éstos) en cuanto al proceso de reclutamiento y selección, promociones y asignaciones a funciones.

Por su parte, en relación a las Barreras Políticas, éstas presentaron una asociación positiva, aunque débil, hacia los niveles de Segregación Ocupacional Vertical por Género ($r = 0.26$), lo que permite corroborar de manera poco concluyente lo expuesto por la teoría, relativo a la necesidad de existencia de políticas de Estado dirigidas a apoyar las responsabilidades tradicionales de la mujer (como el cuidado de niños y ancianos), así como de la conformación de entes de vigilancia de la equidad de género dentro de las empresas. En otras palabras, las políticas, leyes y programas de acción que permitan corregir la discriminación ocupacional existente entre géneros, en cierta medida, podrían facilitar el ascenso de las mujeres en su desarrollo de carrera.

En resumen, en cuanto a los Factores Extrínsecos, se puede señalar que las Barreras Organizacionales (específicamente las variantes relacionadas con reclutamiento y promoción y segregación ocupacional horizontal por género) son aquellas con mayor incidencia en los niveles de segregación. Sin embargo, también participan Barreras Sociales y Políticas, por lo que aquellas mujeres con mayores probabilidades de avanzar en sus pirámides organizacionales, entre otros aspectos: 1) cuentan con apoyo por parte de algún familiar, pareja, amigo o empleado en lo que a tareas del hogar respecta, 2) participan en un justo proceso de selección, promoción y asignación a funciones (departamentos o áreas) y 3) cuentan con apoyo efectivo por parte de las políticas de Estado en cuanto a sus responsabilidades extra-laborales, además de percibir políticas dirigidas a defender la igualdad de condiciones para hombres y mujeres dentro de sus organizaciones.

Aunado a esto, se detectaron relaciones surgidas de la interacción de las barreras de estos dos factores (intrínsecos y extrínsecos). En primer lugar, se observó una correlación mediana y positiva entre la Segregación Ocupacional Horizontal por Género y la Formación en Áreas Tradicionalmente Femeninas ($r = 0.45$); esto puede deberse a que la Segregación Ocupacional Horizontal sea una secuela importante de la elección de las profesiones por parte de las mujeres, puesto que éstas, al inclinarse a estudiar carreras consideradas femeninas, son empleadas para

ocupar cargos no estratégicos mas que puestos esenciales en la organización, es decir, cargos que permitan conducir eventualmente a posiciones directivas. Otra observación interesante fue la relación mediana encontrada entre las Bajas Expectativas Propias y la Inequidad en Políticas de Compensación ($r = 0.47$), lo que concuerda con lo expuesto en el marco teórico acerca de la inhibición que experimentan las mujeres (en comparación con los hombres), al momento de negociar aumentos salariales cuando experimentan inequidad retributiva. Por último, se encontró correlación considerable para este estudio entre la Desigualdad en Prácticas de Reclutamiento y Promoción con la Inequidad en Políticas de Compensación ($r = 0.52$), lo que puede interpretarse, tomando en consideración la literatura, que debido a cultura y lineamientos generales de las organizaciones, en las empresas donde las políticas de reclutamiento y promoción favorecen a los hombres, éstos tenderán a estar mejor remunerados que sus pares mujeres.

Por otro lado, se comprobó la existencia de diferencias significativas de las medias de los índices de segregación (Duncan), de los índices de Factores Intrínsecos y de los Extrínsecos entre los niveles de responsabilidad baja y niveles de responsabilidad alta, así como en los niveles de responsabilidad media y los niveles de responsabilidad alta. Sin embargo, estas diferencias no son significativas al contrastar los niveles de responsabilidad relativa baja con los niveles medios de responsabilidad relativa. En otras palabras, se logró ratificar la idea de que mientras las mujeres se concentran en los niveles más bajos de la jerarquía, mayores serán los niveles de segregación vertical, conllevando una alta presencia de barreras intrínsecas y extrínsecas, fomentándose así el estancamiento de las mujeres en determinados niveles medios y bajos de las estructuras organizacionales, conduciendo esto a la conformación de los *techos de cristal*, y viceversa. Así pues, puede afirmarse que el cargo relativo (el nivel del cargo en relación a la jerarquía de su departamento) de la mujer representa una variable moderadora de la Segregación Ocupacional Vertical por Género y de los Factores Intrínsecos y Extrínsecos.

En otro orden de ideas, se pudo identificar una correlación conjunta directa y de intensidad considerable entre los Factores Intrínsecos y Extrínsecos tomados en cuenta en el presente estudio, con el fenómeno de Segregación Ocupacional Vertical por Género de 0.697, pudiendo decirse que ambos factores, tal y como se plantearon y midieron en esta investigación,

explican el 46.5% del comportamiento de la segregación, manifestándose con mayor intensidad los Factores Extrínsecos ($\beta = 0.502$).

Por último, se detectó una relación conjunta directa y de intensidad considerable de 0.682 entre las Barreras (Personales, Sociales, Organizacionales y Políticas), y los niveles de Segregación Ocupacional Vertical por Género. En este sentido, se encontró que este conjunto de barreras, tal y como se plantearon y midieron en este estudio, explican el 41.8% del comportamiento de la variable dependiente (Segregación Ocupacional Vertical por Género), siendo así que las Barreras Organizacionales representan en esta regresión la variable independiente con mayor intensidad ($\beta = 0.336$), seguido de las Barreras Personales ($\beta = 0.294$), y las Barreras Políticas la variable con menor intensidad ($\beta = 0.116$).

En virtud de lo anteriormente expuesto, los resultados encontrados pueden resumirse en: 1) la correlación importante entre los niveles de segregación y los factores (intrínsecos y extrínsecos); 2) la existencia de diferencias significativas entre estos índices al compararlos en cargos de baja y alta, y media y alta responsabilidad; 3) la observación de que las Barreras Organizacionales y las Barreras Personales son las más intervinientes en el fenómeno de los *techos de cristal*, y 4) el planteamiento de un modelo de regresión que explica casi la mitad del comportamiento de la variable Segregación Ocupacional Vertical por Género.

Por último, si resulta de interés el profundizar acerca del amplio fenómeno de la Segregación Ocupacional por Género, o se desea dar continuidad al enfoque presentado en este trabajo de grado, se recomienda:

- Recoger una mayor cantidad de observaciones, de manera que los resultados sean más estables, además de contar con la cantidad suficiente de pares de datos para correr regresiones a nivel de las subdimensiones, y observar más detalladamente qué aspectos específicos intervienen en mayor y menor grado en la Segregación Ocupacional Vertical por Género.
- Profundizar en las relaciones relevantes encontradas entre formación en áreas tradicionalmente femeninas y la segregación ocupacional horizontal; entre inequidad en políticas de compensación y las bajas expectativas propias, y entre la inequidad en políticas de

compensación con la discriminación en prácticas de reclutamiento y promoción, para así comprender con más acierto los motivos por los cuales estas variables se asocian.

- Contrastar los resultados obtenidos en este trabajo de grado con aquellos resultantes de una adaptación del mismo, aplicado en diferentes zonas geográficas del interior del país, en empresas nacionales, empresas del sector público y empresas de mediano tamaño, a modo de corroborar si el comportamiento de las variables se da de la misma manera.
- Complementar los resultados obtenidos en cuanto a las Barreras Organizacionales con entrevistas estructuradas o semi-estructuradas a representantes de Recursos Humanos, para contrastar las percepciones obtenidas en cuanto a esta dimensión.
- Realizar observaciones en mujeres que ocupen cargos directivos, para indagar sobre su percepción de los factores que pudieron haber facilitado su ascenso en la jerarquía organizacional, y sobre aquellos que retardaron el mismo.
- Aplicar este estudio no sólo a mujeres, sino tomando también en consideración a hombres para establecer comparaciones que determinen la existencia o no de diferencias significativas respecto al grado de intervención de las barreras en el desarrollo de la carrera de ambos.
- Ahondar en el tema de la segregación por género en las organizaciones, observando el fenómeno de los *muros de cristal*, concebidos en este estudio como la segregación ocupacional horizontal por género.
- Considerar diferentes maneras de medir Acoso Sexual y Psicológico, y así contestar la interrogante sobre una posible incorrecta medición de esta dimensión en la presente investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ELECTRÓNICAS

- Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: Una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
Recuperado en Octubre 15, 2012 de
http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf
- Al - Manasra, E. (2013). What are the "glass ceiling" barriers effects on women career Progress in Jordan? *International Journal of Business and Management*, 8(6), 40.
Recuperado en Abril 20, de 2013 de
<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/22432>
- Avelar, S., y Zabłudovsky, G. (2001). *Empresarias y ejecutivas en México y Brasil*.
Recuperado en Febrero 1, 2013 de <http://goo.gl/NIJ8dS>
- Barberá, E., Sarrió, M., y Ramos, A. (2000). *Mujeres directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido*. Recuperado en Febrero 1, 2013 de <http://goo.gl/uhdz3h>
- Barnett, R. (1989). Juanito será un ejecutivo, ¿y Juanita? En *Cuando el ejecutivo es una mujer*. *Harvard business review*. Bogotá: Educar cultural recreativa.
- Barreto, M (2012). *El aporte de la mujer venezolana en la constitución de una nueva sociedad*. Recuperado en Septiembre 27, 2012 de <http://goo.gl/tLRV5v>
- Bavaresco de Pietro, A. (1997). *Proceso metodológico en la investigación*. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Briones, G. (1990). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. México: Trillas.

- Bucheli, M. y Sanromán, G. (2004). *Salarios femeninos en el Uruguay, ¿existe un techo de cristal?* Recuperado en Diciembre 15, 2012, de <http://www.fcs.edu.uy/archivos/Doc0504.pdf>
- Burín, M. (2012). *El techo de cristal*. Recuperado en Septiembre 27, 2012, de http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm
- Cea, M. (1998). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2010). ¿Qué estado para que igualdad? En *XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 13-16 de julio de 2010*. Brasilia. Recuperado en Diciembre 15, 2012, de <http://www.redetis.org.ar/node.php?id=137&elementid=7917>
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Cotter, D., Hermsen, J., y Vanneman, R. (2003). The effects of occupational gender segregation across race. *Sociological Quarterly*, 44 (1), 17-36.
- Cuadrado, I. y Morales, J. (2007). *Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones*. Recuperado en Diciembre 15, 2012 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/2313/231317597002.pdf>
- Delgado, A. (2012). *Desigualdad de oportunidades de ascenso para ejecutivas en el mercado laboral venezolano*. Recuperado en Marzo 23, 2014 de <http://goo.gl/hXtquh>
- Departamento del Trabajo de Los Estados Unidos. (s.f). *A report on the glass ceiling initiative*. Recuperado en Febrero 2, 2013 de <http://goo.gl/bscQoj>

- Díez, E. (2006). *La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección*. Barcelona: Octaedro.
- Duncan y Duncan (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American sociological review*. 20 (2), 210-217. Recuperado en Febrero 19, 2013 de http://personal.psc.isr.umich.edu/yuxie-web/files/pubs/Articles/Duncan_Duncan1955.pdf
- Fernández, A. (2012). Frenos e impulsores de la mujer en la gerencia venezolana. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 17 (1), 67-88.
- Fernández, F., López, M., Maeztu, I., y Martín, A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales*. 2 (1), 231-247.
- Finzi, I. (2007). *Occupational gender segregation and gender wage gap in Switzerland*. Recuperado en Abril, 20 de 2013 de <http://doc.rero.ch/record/8079/files/2007ECO003.pdf>
- Folch, M. y Guillamón, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, 350, 253-275. Recuperado en Febrero 2, 2013 de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re350/re350_11.pdf
- Fretz, C. y Hayman, J. (1989). Progreso para las mujeres – todos los hombres son iguales. En *Cuando el ejecutivo es una mujer*. *Harvard business review*. Bogotá: Educar cultural recreativa.
- García, C. (2008). *Género, egresados/as universitarios/as y reproducción social*. Recuperado en Febrero 7 de 2013 de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16337/1/genero-universitarios.pdf>
- Giosa, N., y Rodríguez, C. (2010). *Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de*

exportación en México y Centroamérica. Recuperado en Febrero 1, 2013 de <http://goo.gl/LePEOt>

González Blásquez, P. (2000). *Medir en las ciencias sociales*. (3era ed.). Madrid: Alianza Editorial

Grant Thornton. (2012). *Mujeres en altos cargos gerenciales: aún no son muchas*. Recuperado en Diciembre 15, 2012 de <http://www.grantthornton.com.pe/filesupload/files/IBR-2012-Women-in-Business-2.pdf>

Guzmán, F. (2002). *Segregación ocupacional por género. Cambios y persistencias*. Recuperado en Febrero 2, 2013 de <http://www.ejournal.unam.mx/dms/no15/DMS01513.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3era ed.). México: McGraw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C y Baptista, P (1994). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.

Hurtado, J. (2012). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. (7ma ed.). Caracas: Quirón.

INMARK. (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Recuperado en Febrero 4, 2013 de <http://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (2013). *Encuesta de hogares por muestreo. Febrero de 2013*. Recuperado en Abril 18, 2013 de <http://www.ine.gov.ve/documentos/Social/FuerzadeTrabajo/pdf/informemensual.pdf>

Karmel, T. y Maclachlan, M. (1988) Occupational sex segregation – increasing or decreasing? *The Economic Record*, p. 187-195, Sept. 1988. Recuperado en Febrero 20, 2013 de <http://www.citeulike.org/user/beckyallen/article/585394>

- Kaufmann, A. (s.f). *El desarrollo de la carrera de la mujer en la banca: reflexiones sobre el techo de cristal en el sector financiero*. Recuperado en Abril 23, 2013 de http://www.ciff.net/attachments/148_profesora_Kaufmann.pdf
- Larrañaga, M. y Rodríguez, A. (s.f). *Rompiendo el techo de cristal: Reflejo de la desigualdad en la empresa*. Recuperado en Febrero 2, 2013 de http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0167/teorico_3_c.pdf
- Ricciardelli, L. y Williams, R. (1995). Desirable and undesirable gender traits in three behavioral domains. *Sex Roles*, 33, 637-655.
- López, M. (2007). *Factores determinantes en el acceso de la mujer en puestos directivos*. Recuperado en Septiembre 25, 2012 de http://www.larioja.org/upload/documents/679666_CH_N_207-2007.Factores_determinantes.pdf
- Lucio, J., Valle, M. y Valero, M. (2012). *Determinantes de la brecha salarial de género en España*. Recuperado en Abril, 21, 2013 de http://www.msc.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Brecha_salarial_III.pdf
- Matteo, C. (2012). La mujer en el entorno gerencial venezolano: perfil, características y desempeño. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 17 (1), 39-66.
- McWhirter, H., Torres, D. y Rasheed, S. (1998). Assessing barriers to women's career adjustment. *Journal of Career Adjustment*, 6 (4), 449-479.
- Morrison, A., White, R., y Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling*. United States: Adison-Wesley Publishing Company.
- Myers, D. (2000). *Psicología social*. (6ªed.) Bogotá: McGraw-Hill.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea.

- Oficina Internacional del Trabajo. (2004). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Recuperado en Septiembre, 26, 2012, de <http://www.ucm.es/cont/descargas/documento6323.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2012). *OIT anuncia elaboración de estudio sin precedentes sobre la igualdad de género y el trabajo en América latina y el Caribe*. Recuperado en Abril, 19, 2013 de <http://goo.gl/WNgrA0>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *Women, work and the economy*. Recuperado en Marzo, 23, 2014 de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>
- Orlando, M. y Zúñiga, G. (2000). Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: Participación femenina y brecha de ingresos por género. *Temas de coyuntura*, Vol. 41, pp. 59-85.
- Orth, C. y Jacobs, F. (1989). Las mujeres en la dirección: patrones de cambio. En *Cuando el ejecutivo es una mujer*. Harvard business review. Bogotá: Educar cultural recreativa.
- Peña, G. (2009). *Estadística inferencial. Una introducción para las ciencias del comportamiento*. Caracas: UCAB.
- Pérez, V. (2004). *Liderazgo femenino se impone en finanzas y manejo del personal*. Recuperado en Septiembre 26, 2012, de http://www.venamcham.org/espanol/sala_venamcham_medios_octubre18.htm
- Pizarro, O. y Guerra, M. (2010). *Rol de la mujer en la gran empresa*. Santiago de Chile: Universidad del Desarrollo.
- Powell, G. (1991). *Women and men in managment*. California: Sage.
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universidad de Valencia.

- Rosen, B. y Herdee, T. (1989). Estereotipos sexuales entre los ejecutivos. En *Cuando el ejecutivo es una mujer. Harvard business review*. Bogotá: Educar cultural recreativa.
- Ruiz Olabuénaga, J. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. (2da Ed.). Bilbao: Universidad de Deusto.
- Schwartz, H. y Jacobs, J. (1984). *Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad*. México: Trillas.
- Sebastián, A. (2006). La presencia de estereotipos de género en el sistema educativo como determinante del desarrollo personal y profesional. Madrid: Dykinson.
- Selltiz, C. (1976). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Madrid: RIALP.
- Soria, X., Rivas, F., Rossi, M., Taboada, M., y Tavira, N. (2002). Participación femenina del hogar en la relación trabajo doméstico – extradoméstico. *Papeles de población*, Num. 32, pp. 166-199.
- Swason, P. (2005). Occupational sex segregation and development. *Journal of Business and Economic Research*. 3 (8), 43-52.
- Trigueros, I. y Mondragón, J. (2005). *Campos de intervención del trabajo social*. Recuperado en Abril, 20, 2013 de <http://www.libreriainterbook.com/trabajadores-sociales-iv-temargeneral-campos-inte-fp-9788466505444.html>
- Zúñiga, G. (2011). *Políticas de empleo para grupos vulnerables*. Caracas: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales.

ANEXOS

ANEXOS A.: FORMATOS

Anexo A. 1. Instrumento para Medición de la Segregación Ocupacional Vertical



Empresa:		
Departamento:		
	Hombres	Mujeres
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		

Empresa:		
Departamento:		
	Hombres	Mujeres
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		

Empresa:		
Departamento:		
	Hombres	Mujeres
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		

Empresa:		
Departamento:		
	Hombres	Mujeres
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		
Nivel		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo A. 2. Instrumento Final



Introducción

El presente cuestionario busca explorar los aspectos personales, sociales, organizacionales y políticos asociados con el trabajo de hombres y mujeres. Se trata de un instrumento de tesis de dos estudiantes de Relaciones Industriales de la UCAB; por tanto, **la información que se recoja será utilizada sólo para fines académicos y recibirá tratamiento confidencial**. No se contemplan respuestas correctas o incorrectas; le pedimos que **escoja la opción más cercana** su percepción, opinión o sentimiento, y no basándose sobre suposiciones acerca de lo que es más conveniente o elegante contestar.

Parte I. Instrucciones: Por favor, suministre la información solicitada en relación a usted misma, y en las preguntas de opción múltiple marque con una **X** la opción (sólo una opción) que considere más cercana a su situación.

Empresa para la cual trabaja	Departamento en el cual trabaja	Antigüedad dentro del departamento	Cargo que ocupa	Nivel dentro de la jerarquía / estructura. Por ejemplo: 3 de 6 ó 4 de 5.	

- Edad: _____
- Nivel educativo más alto: Bachiller ☐ TSU ☐ Pregrado ☐ Postgrado ☐ Doctorado ☐
- Estado civil: Soltera ☐ Unida ☐ Casada ☐ Separada ☐ Divorciada ☐ Viuda ☐
- ¿Tiene hijos? No ☐ Sí ☐
- Si su anterior respuesta fue afirmativa, indique las edades de sus hijos. Por ejemplo: "7, 12 y 15".

- Número de adultos mayores bajo su dependencia y/o cuidado: _____
- Indique con quiénes reside. Por ejemplo: "Con mi esposo, mi hijo y mi tía".

- Carrera(s) que estudió: _____
- Según su opinión, usted es:

	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Tímida					
Fuerte					
Sensitiva					
Débil					
Autoritaria					
Necesita aprobación					
Firme en sus decisiones					
Sarcástica					
Dependiente de otros					
Enérgica					
Nerviosa					

- De un 100%, indique el porcentaje en el considera que usted y otros miembros del hogar realizan las siguientes actividades:

La suma de porcentajes para cada actividad debe dar 100%. Por ejemplo:

	Usted	Otros	Ninguno
Cuidado de la mascota	80%	20%	%
Cuidado de las plantas	0%	0%	100%

	Usted	Otros	Ninguno
Preparación de las comidas	%	%	%
Limpieza del hogar	%	%	%
Lavado de la ropa	%	%	%
Planchado de la ropa	%	%	%
Mantenimiento del vehículo	%	%	%
Sacar la basura	%	%	%
Cuidado de los hijos	%	%	%
Hacer las compras	%	%	%

Parte II. Instrucciones: A continuación encontrará una serie de afirmaciones y una escala que expresa grados de aproximación a cada una: Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy en desacuerdo. Lea con atención cada afirmación y decida el grado de acuerdo que considere. Marque con una X la opción que mejor represente su percepción.

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
11	Por lo general mis propuestas y opiniones son bien vistas por mis supervisores.					
12	Puedo afirmar que mi vida familiar y laboral están equilibradas					
13	Tengo conocimiento de que en mi departamento, hombres y mujeres del mismo nivel reciben los mismos paquetes de remuneración.					
14	Tengo la percepción de que en mi departamento, los programas de desarrollo profesional están dirigidos a potenciar la carrera de empleados hombres que de mujeres.					
15	Tengo la percepción de que en mi organización resulta más complicada la inserción de una mujer en áreas o departamentos estratégicos o relevantes, que en aquellas áreas de apoyo.					
16	En mi trabajo me sobrecargan sin cesar con muchas tareas nuevas y diferentes.					
17	Considero que el Estado garantiza el alcance a servicios públicos que faciliten el cuidado de niños.					
18	Si para una vacante en mi departamento aplican dos candidatos de diferente sexo pero igual potencial, probablemente seleccionarán al hombre.					
19	Si se abre una vacante en un área estratégica de mi organización, es más probable que ésta sea ocupada por un hombre.					
20	Si debo entregar una asignación a mi supervisor, probablemente me la devolverá con algunas correcciones.					
21	Soy de esas personas que persisten hasta lograr lo que se han propuesto.					
22	Mis ideas son generalmente tomadas en cuenta por mis supervisores o compañeros.					
23	No existen órganos protectores de la inequidad y discriminación por género en el trabajo.					
24	A veces pongo en duda mis capacidades para solucionar inconvenientes en el trabajo.					
25	Existe mayor probabilidad de ascenso para un hombre que para una mujer a un cargo gerencial.					
26	Creo que el Estado ofrece eficientemente programas que permiten corregir la inequidad de género y la discriminación laboral.					
27	En mi trabajo han hecho circular rumores falsos o infundados sobre mí					
28	Considero que hay más mujeres que hombres en las áreas estratégicas de la empresa que en aquellas áreas secundarias o de apoyo.					
29	Hay pocas mujeres en la alta directiva de mi empresa, en comparación con la cantidad de hombres.					
30	A veces siento que mi departamento da más importancia al desarrollo profesional de los hombres que de las mujeres.					
31	En ocasiones siento que no confío en mí misma cuando ejecuto ciertas actividades laborales.					
32	Hay más mujeres que hombres en la directiva más alta de la empresa.					
33	Creo que una mujer podría ser presidenta/CEO de mi compañía en el mediano plazo.					
34	Dentro del tiempo que llevo trabajando en esta empresa, he sido acosada telefónicamente o por mensajes de texto, por parte de compañeros de trabajo y/o supervisores.					
35	En mi departamento, si se abriera una nueva vacante, mientras más importante sea ésta, más probabilidades tendría un empleado hombre de ser ascendido, que una mujer.					
36	A veces siento que mi departamento contrataría más fácilmente a un hombre para un puesto profesional que a una mujer, así ambos posean las mismas competencias.					
37	Considero que recibo apoyo para las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y la familia (ya sea por parte de una pareja, familiar, empleado doméstico, etc.).					
38	Considero que el Estado garantiza protección legal a mujeres dentro del ámbito laboral.					
39	He sido objeto de bromas de mal gusto por parte de mis supervisores y/o compañeros de trabajo.					
40	Percibo que mi organización invierte más dinero en capacitar a empleados hombres que a las mujeres en mi departamento.					
41	Es sabido que mi departamento ofrece paquetes salariales diferentes dependiendo del género del empleado.					
42	En ocasiones me genera estrés el hecho de tener que manejar el hogar y el trabajo simultáneamente.					
43	Si en mi departamento se necesitara cubrir un puesto de supervisión, RRHH preferirá abrir un nuevo proceso de selección antes de promocionar a una mujer.					
44	He escuchado que compañeros hombres de mi mismo nivel ganan más que yo.					
45	Sentiría menos presión si mi trabajo fuera más flexible y me permitiera dedicar más tiempo al hogar.					
46	Calculo que hay más hombres que mujeres en las áreas o departamentos esenciales de mi organización.					
47	He recibido detalles o atenciones en razón de mi sexo que me incomodan, por parte de mis compañeros y/o supervisores.					

Fuente: Elaboración propia.

Anexo A. 3. Instrumento Inicial - Instrumento de Prueba Piloto



INSTRUMENTO PARA PRUEBA PILOTO

Introducción

El objetivo del presente cuestionario es determinar los ítems adecuados para la elaboración de un instrumento final que buscará explorar los aspectos personales, sociales, organizacionales y políticos asociados con el trabajo de hombres y mujeres. Se trata de un paso necesario para la consecución exitosa del trabajo de grado de dos estudiantes de Relaciones Industriales de la UCAB; por tanto, **la información que se recoja será utilizada sólo para fines académicos y recibirá tratamiento confidencial.**

No se contemplan respuestas correctas o incorrectas; le pedimos que para responder, **escoja la opción más cercana** su percepción, opinión o sentimiento. Le agradecemos **responder a cada ítem de la manera más sincera posible**, basándose únicamente en su percepción y no sobre suposiciones acerca de lo que es más conveniente o elegante contestar.

Parte I. Instrucciones: Por favor, suministre la información solicitada en relación a usted misma, y en las preguntas de opción múltiple marque con una **X** la opción (sólo una opción) que considere más cercana a su situación.

Empresa para la cual trabaja	Departamento en el cual trabaja	Antigüedad dentro del departamento	Cargo que ocupa	Nivel dentro de la jerarquía/estructura

1. Edad: _____
2. Nivel educativo más alto: Bachiller ☐ TSU ☐ Pregrado ☐ Postgrado ☐ Doctorado ☐
3. Estado civil: Soltera ☐ Unida ☐ Casada ☐ Separada ☐ Divorciada ☐ Viuda ☐
4. ¿Tiene hijos? No ☐ Sí ☐
5. Si su anterior respuesta fue afirmativa, indique las edades de sus hijos. Por ejemplo: " 7, 12 y 15 ". _____
6. Número de adultos mayores bajo su dependencia y/o cuidado: _____
7. Indique con quiénes reside. Por ejemplo: "Con mi esposo, mis tres hijos y mi tía". _____
8. Carrera(s) que estudió: _____
9. Según su opinión, usted es:

	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Paciente					
Tímida					
Fuerte					
Agresiva					
Sensitiva					
Débil					
Segura de sí misma					
Autoritaria					
Fiel					
Necesita aprobación					
Firme en sus decisiones					
Sarcástica					
Responsable					
Dependiente					
Enérgica					
Grosera					
Atenta					
Nerviosa					
Despreocupada					
Superior a los demás					

Parte II. Instrucciones: A continuación encontrará una serie de afirmaciones y una escala que expresa grados de aproximación a cada una: Muy de acuerdo (MDA), de acuerdo (DA), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDA/NED), en desacuerdo (ED) y muy en desacuerdo (MED). Para responder, lea con atención cada afirmación y decida el grado de acuerdo o desacuerdo que considere. Marque con una X la opción (una única opción) que mejor represente su percepción.

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
10	Gracias a mis habilidades y competencias puedo superar exitosamente cualquier situación imprevista en el trabajo.					
11	Por lo general mis propuestas y opiniones son bien vistas por mis supervisores.					
12	Pienso que la mayor parte del trabajo doméstico de mi hogar recae sobre mí.					
13	Puedo afirmar que mi vida familiar y laboral están equilibradas.					
14	Tengo la percepción de que en mi departamento, ser hombre puede ser una limitante en el proceso de selección para un puesto.					
15	Si se abre una nueva vacante para un cargo de relevancia, probablemente asciendan a una compañera mujer antes que a un hombre.					
16	Tengo conocimiento de que en mi departamento, hombres y mujeres del mismo nivel reciben los mismos paquetes de remuneración.					
17	Tengo la percepción de que en mi departamento, los programas de desarrollo profesional están dirigidos a potenciar la carrera de empleados hombres que de mujeres.					
18	En mi empresa hay suficientes mujeres en los más altos niveles de la jerarquía.					
19	Tengo la percepción de que en mi organización resulta más complicada la inserción de una mujer en áreas o departamentos estratégicos o relevantes, que en aquellas áreas de apoyo.					
20	Considero que el Estado garantiza el alcance a servicios públicos que faciliten el cuidado de adultos mayores en condición de dependencia.					
21	He recibido insinuaciones sexuales que me resultan ofensivas por parte de mis compañeros y/o supervisores.					
22	Mis compañeros y/o supervisores critican con frecuencia mis ideas.					
23	En mi trabajo me sobrecargan sin cesar con muchas tareas nuevas y diferentes.					
24	Considero que el Estado garantiza el alcance a servicios públicos que faciliten el cuidado de niños.					
25	A veces siento que la carga familiar interfiere en mi desempeño laboral.					
26	Si para una vacante en mi departamento aplican dos candidatos de diferente sexo pero igual potencial, probablemente seleccionarán al hombre.					
27	Dentro de mi departamento, hay mujeres que con un desempeño relativamente bajo, gozan de una remuneración superior a hombres de su mismo nivel jerárquico.					
28	La legislación venezolana no garantiza la equidad de género en el trabajo.					
29	En mi trabajo se burlan de mi nacionalidad o procedencia.					
30	Si se abre una vacante en un área estratégica de mi organización, es más probable que ésta sea ocupada por un hombre.					
31	Considero que en mi departamento las mujeres tienen más acceso a programas de desarrollo de carrera que los hombres.					
32	En mi departamento ha ocurrido que hombres con un bajo nivel curricular son igual o mejor remunerados que sus pares mujeres mejor capacitadas.					
33	Me dedico tanto a mi trabajo que a veces descuido mi hogar.					
34	Si debo entregar una asignación a mi supervisor, probablemente me la devolverá con algunas correcciones.					
35	Soy de esas personas que persisten hasta lograr lo que se han propuesto.					
36	Mis ideas son generalmente tomadas en cuenta por mis supervisores o compañeros.					
37	No existen órganos protectores de la inequidad y discriminación por género en el trabajo.					
38	En mi trabajo me asignan frecuentemente tareas que están por debajo de mis competencias.					
39	A veces pongo en duda mis capacidades para solucionar inconvenientes en el trabajo.					
40	Existe mayor probabilidad de ascenso para un hombre que para una mujer a un cargo gerencial.					
41	Creo que el Estado ofrece eficientemente programas que permiten corregir la inequidad de género y la discriminación laboral.					
42	En mi trabajo han hecho circular rumores falsos o infundados sobre mí.					
43	Considero que hay más mujeres que hombres en las áreas estratégicas de la empresa que en aquellas áreas secundarias o de apoyo.					
44	Hay pocas mujeres en la alta directiva de mi empresa, en comparación con la cantidad de hombres.					
45	A veces siento que mi departamento da más importancia al desarrollo profesional de los hombres que de las mujeres.					
46	El Estado no ha tomado medidas para combatir la discriminación laboral por género de mujeres.					
47	En ocasiones siento que no confío en mi misma cuando ejecuto ciertas actividades laborales.					
48	Hay más mujeres que hombres en la directiva más alta de la empresa.					

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
49	Percibo pocas o nulas acciones gubernamentales dirigidas al cuidado de adultos mayores o en condición de dependencia.					
50	Hay pocos hombres en la cúspide de la jerarquía de mi organización.					
51	Siento que el Estado no ha puesto en marcha suficientes políticas públicas dirigidas al cuidado de niños de madres trabajadoras.					
52	Dentro del tiempo que llevo trabajando en esta empresa, he sido acosada telefónicamente o por mensajes de texto, por parte de compañeros de trabajo y/o supervisores.					
53	Las mujeres participan más en los programas de desarrollo de carrera que los hombres, en mi departamento.					
54	En mi departamento, si se abriera una nueva vacante, mientras más importante sea ésta, más probabilidades tendría un empleado hombre de ser ascendido, que una mujer.					
55	A veces siento que mi departamento contrataría más fácilmente a un hombre para un puesto profesional que a una mujer, así ambos posean las mismas competencias.					
56	Considero que recibo apoyo para las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y la familia (ya sea por parte de una pareja, familiar, empleado doméstico, etc.).					
57	Considero que el Estado garantiza protección legal a mujeres dentro del ámbito laboral.					
58	He sido objeto de bromas de mal gusto por parte de mis supervisores y/o compañeros de trabajo.					
59	Percibo que resulta complicado para los hombres de mi empresa acceder a cargos en áreas estratégicas.					
60	Percibo que mi organización invierte más dinero en capacitar a empleados hombres que a las mujeres en mi departamento.					
61	Es sabido que mi departamento ofrece paquetes salariales diferentes dependiendo del género del empleado.					
62	Si debo argumentar sobre alguna injusticia o disgusto ante mi supervisor o compañeros de trabajo, seguramente mi reclamo será infructuoso.					
63	En ocasiones me genera estrés el hecho de tener que manejar el hogar y el trabajo simultáneamente.					
64	Si en mi departamento se necesitara cubrir un puesto de supervisión, RRHH preferirá abrir un nuevo proceso de selección antes de promocionar a una mujer.					
65	He escuchado que compañeros hombres de mi mismo nivel ganan más que yo.					
66	Mi jefe me recuerda persistentemente mis errores.					
67	Creo que el Estado dispone de entes de vigilancia contra la inequidad de género y la discriminación laboral.					
68	En mi organización, hay pocas mujeres en las áreas importantes y estratégicas, comparado con la cantidad de hombres en esas áreas.					
69	Creo que una mujer podría ser presidenta/CEO de mi compañía en el mediano plazo.					
70	A veces se comenta de manera informal que algunas mujeres ganan más que hombres de su mismo nivel jerárquico.					
71	Mi organización no favorece a un género sobre otro a la hora de invertir en el desarrollo de sus empleados.					
72	Considero que en mi departamento, las mujeres son contratadas con mayor facilidad que sus colegas hombres.					
73	Sentiría menos presión si mi trabajo fuera más flexible y me permitiera dedicar más tiempo al hogar.					
74	Calculo que hay más hombres que mujeres en las áreas o departamentos esenciales de mi organización.					
75	He recibido detalles o atenciones en razón de mi sexo que me incomodan, por parte de mis compañeros y/o supervisores.					
76	Mis supervisores evalúan mi trabajo de manera parcial, injusta o malintencionada.					

Parte III. Instrucciones: De un 100%, identifique el porcentaje en el considera que usted y otros miembros del hogar realizan las siguientes actividades:

	Usted	Otros	Ninguno
Preparación de las comidas			
Limpieza del hogar			
Lavado de la ropa			
Planchado de la ropa			
Mantenimiento del vehículo			
Cuidado de las plantas			
Sacar la basura			
Cuidado de los hijos			
Cuidado de la mascota			
Hacer las compras			

Fuente: Elaboración propia

Anexo A. 4. Validación de Expertos (Profesor Pedro Navarro)

Validación del Instrumento por parte de los Expertos

Yo, Pedro Vicente Navarro, cédula de identidad 4.883.351, profesor(a) de la Universidad Católica Andrés Bello, hago constar que he revisado el instrumento de medición de "*Factores que Intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género*", presentado por las estudiantes Daniela Játem y Stefany Aoun, y considero que el mismo es válido para la investigación que se quiere realizar.

Comentarios

Considero que el instrumento mide adecuadamente las
dimensiones presentadas en la operacionalización.

P. Navarro

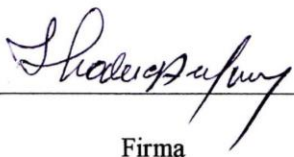
Firma

Anexo A. 5. Validación de Expertos (Profesor Héctor Rodríguez)

Validación del Instrumento por parte de los Expertos

Yo, Héctor Rodríguez, cédula de identidad 3048191, profesor(a) de la Universidad Católica Andrés Bello, hago constar que he revisado el instrumento de medición de "*Factores que Intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género*", presentado por las estudiantes Daniela Játem y Stefany Aoun, y considero que el mismo es válido para la investigación que se quiere realizar.

Comentarios


Firma

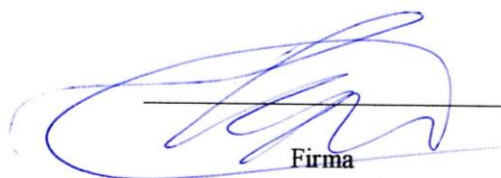
Anexo A. 6. Validación de Expertos (Profesora Thamara Hannot)

Validación del Instrumento por parte de los Expertos

Yo, Thamara Hannot, cédula de identidad 6554943, profesor(a) de la Universidad Católica Andrés Bello, hago constar que he revisado el instrumento de medición de "*Factores que Intervienen en la Segregación Ocupacional Vertical por Género*", presentado por las estudiantes Daniela Játem y Stefany Aoun, y considero que el mismo es válido para la investigación que se quiere realizar.

Comentarios

No necesario para el
Informe.


Firma

ANEXOS B.: TABLAS

Anexo B. 1. *Tabla resumen de Mujeres Encuestadas por Departamento.*

	Departamento	Total de Mujeres en Departamento o Subdepartamento	Mujeres Encuestadas	% Mujeres Encuestadas
Empresa A	1	3	3	100%
	2	4	3	75%
	3	2	2	100%
	4	4	3	75%
	5	8	4	50%
	6	4	3	75%
	7	3	3	100%
	8	2	2	100%
	9	1	1	100%
	10	1	1	100%
	11	2	2	100%
	12	3	3	100%
	13	2	2	100%
Empresa B	14	5	3	60%
	15	2	2	100%
	16	8	3	38%
	17	4	2	50%
	18	2	2	100%
	19	6	3	50%
	20	2	2	100%
	21	4	3	75%
	22	4	4	100%
	23	2	2	100%
	24	2	2	100%
	25	3	2	67%
Empresa C	26	3	3	100%
	27	4	4	100%
	28	2	2	100%
	29	2	2	100%
	30	4	4	100%
	31	4	4	100%
	32	2	2	100%
Empresa D	33	1	1	100%
	34	1	1	100%
	35	1	1	100%
	36	2	2	100%
	37	2	1	50%
	38	5	1	20%
	39	1	1	100%
	40	3	1	33%
	41	6	3	50%
	42	3	1	33%
	43	2	2	100%
	44	3	1	33%
	45	2	1	50%
Empresa E	46	2	2	100%
	47	5	3	60%
	48	1	1	100%
	49	3	2	67%
	50	3	2	67%
Total		150	110	73%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 2. *Tabla resumen de Índices y Subíndices según Departamentos.*

Departamento	Índices			Subíndices			
	Segregación	Factores Intrínsecos	Factores Extrínsecos	Barreras Personales	Barreras Sociales	Barreras Organizacionales	Barreras Políticas
1	0	2.29	2.10	2.29	2.92	1.74	2.67
2	0.5	2.14	2.35	2.14	2.66	2.27	3.08
3	1	2.43	2.65	2.43	3.08	2.41	3.38
4	0.5	2.48	2.21	2.48	2.34	2.08	3.00
5	0.5	1.93	2.19	1.93	2.74	2.06	3.19
6	0.5	1.81	2.24	1.81	2.29	2.20	2.33
7	0.33	1.76	2.48	1.76	3.06	2.14	4.08
8	1	2.43	2.71	2.43	3.68	2.43	4.00
9	0.5	2.86	2.76	2.86	3.59	2.36	4.50
10	1	2.71	2.91	2.71	4.52	2.36	4.50
11	1	3.00	2.87	3.00	4.05	2.48	4.25
12	0.67	2.00	2.35	2.00	2.32	2.23	2.58
13	1	3.21	2.90	3.21	2.84	2.82	3.63
14	1	2.71	3.00	2.71	2.61	3.03	3.92
15	1	3.04	3.19	3.04	3.34	3.15	3.69
16	0.75	2.86	3.04	2.86	2.77	3.07	3.75
17	1	2.43	3.09	2.43	3.41	2.86	4.00
18	1	3.18	2.62	3.18	3.27	2.40	3.94
19	1	2.43	3.03	2.43	3.48	2.93	3.63
20	0.67	2.79	2.64	2.79	2.86	2.57	2.88
21	0.43	1.81	2.17	1.81	1.93	2.09	3.33
22	0.5	2.00	2.66	2.00	3.14	2.59	3.00
23	0.5	2.14	2.55	2.14	3.04	2.38	3.58
24	0	1.64	1.77	1.64	1.99	1.55	3.25
25	0.5	1.64	2.01	1.64	2.13	1.98	2.25
26	0.27	2.05	2.33	2.05	2.68	2.18	3.25
27	0.4	2.00	2.18	2.00	2.25	1.86	3.75
28	0.5	2.24	2.71	2.24	3.05	2.55	3.75
29	0	1.68	2.29	1.68	2.35	2.19	3.00
30	0	1.86	1.94	1.86	2.63	1.73	3.25
31	0.6	2.50	2.84	2.50	2.94	2.80	3.38
32	0	1.71	1.75	1.71	1.75	1.70	2.75
33	1	2.43	2.96	2.43	3.77	2.77	3.00
34	1	3.00	2.65	3.00	3.69	2.41	2.75
35	1	1.86	2.53	1.86	2.51	2.41	3.00
36	0.5	2.07	2.65	2.07	2.76	2.64	3.00
37	0	2.57	2.07	2.57	2.27	2.05	2.75
38	0.6	2.71	2.30	2.71	2.88	2.23	3.25
39	1	3.00	2.78	3.00	2.44	2.77	3.25
40	0.17	1.43	2.59	1.43	3.07	2.41	4.50
41	0.38	2.43	2.52	2.43	2.79	2.27	3.42
42	0.67	1.71	2.30	1.71	2.22	1.91	4.50
43	0.25	2.43	3.14	2.43	2.69	3.23	3.00
44	0.67	1.71	2.05	1.71	2.05	1.82	3.25
45	0	2.57	2.35	2.57	2.28	2.23	2.75
46	1	2.43	2.38	2.43	2.54	2.14	2.88
47	0	1.67	2.13	1.67	1.90	1.82	3.25
48	1	2.57	2.81	2.57	2.59	2.82	3.50
49	1	2.64	2.61	2.64	1.64	2.55	3.75
50	0.5	1.64	2.16	1.64	2.37	1.93	3.25

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 3. *Tabla Resumen de Estadísticos Descriptivos de Promedio de Índices, Subíndices y Subdimensiones.*

	Promedio	Desviación	Asimetría	Kurtosis	Coefficiente de Variación
Segregación Ocupacional Vertical por Género	0.59	0.36	-0.28	-1.12	61.33%
Factores Intrínsecos	2.29	0.48	0.11	-1.04	20.80%
Factores Extrínsecos	2.51	0.36	-0.07	-0.75	14.47%
Barreras Personales	2.29	0.48	0.11	-1.04	20.80%
Barreras Sociales	2.76	0.60	0.59	0.44	21.86%
Barreras Organizacionales	2.35	0.40	0.22	-0.49	17.14%
Barreras Políticas	3.37	0.56	0.36	-0.32	16.60%
Subdimensión - Formación en Áreas Femeninas	3.22	1.18	0.03	-0.55	36.53%
Subdimensión - Bajas Expectativas Propias	2.14	0.48	0.43	-0.09	22.36%
Subdimensión - Estereotipos	2.61	0.38	0.56	1.11	14.59%
Subdimensión - Responsabilidades en el Hogar	2.77	0.74	0.55	0.27	26.51%
Subdimensión - Desigualdad en Reclutamiento y Promoción	2.20	0.56	-0.19	-0.88	25.36%
Subdimensión - Desigualdad en Compensación	2.09	0.63	0.41	-0.12	29.96%
Subdimensión - Desigualdad en Desarrollo	2.43	0.70	-0.10	-0.13	28.58%
Subdimensión - Segregación Ocupacional Horizontal	2.73	0.69	0.12	-0.73	25.44%
Subdimensión - Acoso Sexual y Psicológico	1.69	0.45	1.03	2.90	26.61%
Subdimensión - Escasez de Mentores y Modelos	3.08	0.62	0.12	0.18	20.27%
Subdimensión - Alcance de Políticas Públicas	3.10	0.67	0.56	-0.02	21.65%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 4. *Tabla Resumen de Coeficientes de Correlación de Pearson de Índices y Subíndices de Dimensiones y Subdimensiones con Índices de Segregación Ocupacional Vertical por Género.*

Concepto	r de Pearson
Factores Intrínsecos	0.59
Factores Extrínsecos	0.67
Barreras Personales	0.59
Barreras Sociales	0.47
Barreras Organizacionales	0.60
Barreras Políticas	0.29
Subdimensión - Formación en Áreas Femeninas	0.56
Subdimensión - Bajas Expectativas Propias	0.45
Subdimensión – Estereotipos	0.27
Subdimensión - Responsabilidades en el Hogar	0.51
Subdimensión - Desigualdad en Reclutamiento y Promoción	0.52
Subdimensión - Desigualdad en Compensación	0.30
Subdimensión - Desigualdad en Desarrollo	0.43
Subdimensión - Segregación Ocupacional Horizontal	0.63
Subdimensión - Acoso Sexual y Psicológico	0.004
Subdimensión - Escasez de Mentores y Modelos	0.41
Subdimensión - Alcance de Políticas Públicas	0.26

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 5. *Tabla de Distribución de Niveles Educativos*

Nivel Educativo	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	0	0%
TSU	3	3%
Pregrado	74	67%
Postgrado	30	27%
Doctorado	3	3%
Total	110	100%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 6. *Tabla de Distribución de Situación Conyugal de Mujeres según Nivel Jerárquico*

Carga Relativo Situación Conyugal	Carga Relativo			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Soltera	33.6%	10.0%	4.5%	48.2%
Unida	9.1%	5.5%	0.9%	15.5%
Casada	9.1%	8.2%	13.6%	30.9%
Separada	1.8%	0.0%	0.0%	1.8%
Divorciada	1.8%	0.0%	0.9%	2.7%
Viuda	0.0%	0.0%	0.9%	0.9%
Total	55.5%	23.6%	20.9%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 7. *Tabla de Distribución de Mujeres según Presencia de Niños en el Hogar*

Presencia de niños menores 7 años en el hogar	Frecuencia	Porcentaje
No	83	75%
Sí	27	25%
Total	110	100%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 8. *Tabla de Contingencia de Edad de Mujeres según Nivel Jerárquico*

Carga Relativo Edad	Edad		Total
	De 22 a 36 y de 45 a 64 años	De 36 a 45 años	
Alto	25	15	40
Medio	26	10	36
Bajo	29	5	34
Total	80	30	110

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 9. *Tabla de Contingencia de Estado Civil de Mujeres según Nivel Jerárquico*

Estado Civil Cargo Relativo	No casada ni unida	Unida o casada	Total
Alto	13	27	40
Medio	20	16	36
Bajo	26	8	34
Total	59	51	110

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 10. *Tabla de Contingencia de Presencia de Niños en el Hogar según Nivel Jerárquico*

Niños en el Hogar Cargo Relativo	Hogares con niños menores a 7 años	Hogares sin niños menores a 7 años	Total
Alto	22	18	40
Medio	18	18	36
Bajo	5	29	34
Total	45	65	110

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 11. *Tabla de Distribución de Mujeres según Índice de Estereotipos*

Tipo de Estereotipos	Frecuencia	Porcentaje
Masculinos	51	46.5%
Neutros	57	51.8%
Femeninos	2	1.8%
Total	110	100%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 12. *Tabla de Índices de Duncan por Empresa*

Empresa	A	B	C	D	E
Duncan	8%	23%	46%	27%	26%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 13. *Distribución de Frecuencias de Índices de Duncan en Departamentos*

Duncan en Porcentaje	Frecuencia
0%	8
17%	1
25%	1
27%	1
33%	1
38%	1
40%	1
43%	1
50%	11
60%	2
67%	4
75%	1
100%	17

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 14. *Tabla de Construcción de Niveles de Responsabilidad Relativos*

Responsabilidad Relativa	Límite Inferior	Límite Superior
Baja	0.13	0.24
Media	0.24	0.45
Alta	0.45	0.83

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. 15. *Tabla Resumen de Promedio de Índices según Niveles de Responsabilidad Relativa*

	Baja	Media	Alta
Número de Mujeres	34	36	40
Promedio de Duncan	0.7	0.66	0.38
Promedio de FI	2.4	2.4	2.0
Promedio de FE	2.6	2.7	2.4

Fuente: Elaboración propia.