

**Rol sexual, actitudes sexistas y conflicto trabajo-familia/familia-trabajo como
factores discriminantes de la combinación cargo laboral y sexo**

Trabajo de Investigación presentado por:

Evelyn ESCUDERO MORALES

a la

Escuela de Psicología

Como un requisito parcial para obtener el título de Licenciado en Psicología

Profesora Guía:

Luisa ANGELUCCI BASTIDAS

Caracas, Junio de 2016

A Dios, por siempre iluminar mis pasos y darme la fortaleza para seguir adelante a pesar de las adversidades.

A mis padres, símbolo de sacrificio y amor. Siempre los tengo presente y le doy gracias a Dios por haberme bendecido con unos padres tan ejemplares como ustedes, luchadores, fuertes y constantes. Son mi piedra angular y mi modelo a seguir como padres de familia. Son lo más bonito que Dios me ha dado.

A mis profesores, esos excelentes profesores que han dejado una huella importante en mi formación como estudiante, persona y ahora como profesional.
Gracias por todo.

A mi universidad, por permitirme haber cursado mis estudios aquí. Sin la ayuda económica, esto no hubiera sido posible.

A mis huellistas, los adoro. Quiero que sepan que aunque ustedes no lo crean, también han sido parte fundamental de mi formación tanto profesional como personal. Gracias a ustedes y a la comunidad de La Vega le hallé un nuevo rumbo a mi vida y a mi vocación. Ustedes transformaron mi vida, mi manera de ver las cosas y entenderlas.

Quiero que me usen de ejemplo para seguir luchando por sus sueños y metas ¡Sí se puede! Y allí estaré, apoyándolos en lo que pueda. Creo en ustedes, y creer en ustedes es creer en el futuro de este país ¡A por el MAGIS, chicos!

Y sobre todo, a Venezuela, esto es una demostración de amor hacia ti, el país que me vio crecer, que me formó y me enseñó todo lo que hoy sé. Todo lo que hoy soy es por ti; y en esta ocasión, quiero reiterarte todo lo que me has dado, quiero servirte, quiero luchar por ti, y qué mejor manera que a través de este título, a través de mi profesión, una de las más hermosas que pueda haber. Venezuela, “yo te llevo dentro, desde la raíz” y no te cambio por nada.

“Ucabistas, entramos para aprender, salimos para servir”

“De la UCAB al país que queremos”

“Ante todo amar y servir”.

Agradecimientos

A mis padres por su apoyo y amor incondicional, siempre dándome fuerzas para no tirar la toalla. ¡Gracias ma', gracias pa'! sin ustedes no habría sido posible ninguno de mis logros. Gracias por tanto sacrificio, ya ven, ¡Valió la pena!

A mi tutora y madrina, Angelucci, por siempre estar en su oficina dispuesta para solventar mis dudas, siempre colaboradora y sobre todo muy paciente. Sin usted, profe, no hubiera visto luz en el túnel. Igualmente, gracias al profe Da Silva por permitirme faltar al trabajo cada vez que estaba hasta el cuello de tantas cosas por hacer (entre ellas, mi tesis).

A las “Haters” que me han acompañado en esta trayectoria, algunas uniéndose a medio camino pero siempre complementando y llenando de diversidad el grupo. A Valerie y Beatriz, mi triangulación sana que siempre me ha escuchado y aconsejado. Pero sobre todo gracias a Valerie, que me ha aguantado mayor tiempo. Gracias por siempre orientarme en espacio y tiempo porque mis problemas de memoria nunca han sido normales (aún no tengo demencia pero sé que para allá voy jajaja). Las quiero mucho y quiero que sepan que me harán mucha falta, sobre todo “los betas” de la semana.

A Maxi, por siempre recibirme con mucha alegría al llegar a casa, ayudando a desestresarme infinidad de veces y siendo mi “brakettime”. Gracias por todas las noches y madrugadas que me acompañaste y te trasnochaste a mi lado esperando a que terminara de hacer mis cosas. Siempre serás mi mejor terapia.

A Germán, por ayudarme también a no psicotizar en estos últimos meses del año académico, por darme muchas alegrías y sobre todo mucha comida jajaja, sin duda alguna, llegaste en el mejor momento. Gracias por aguantar mi mal humor, mi estrés y mis elocuencias. ¿Viste mami? Encontré a alguien que me soporte así como soy. Gracias por apoyarme, entenderme y por acompañarme en uno más de mis logros.

Orgullosa de mí misma por haber logrado cumplir una meta más en mi vida. Gracias a todos los que hicieron esto posible, sobre todo a los participantes de mi muestra, muy difícil de conseguir, pero lo logré.

Índice de Contenidos

Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Resumen.....	viii
I. Introducción.....	9
II. Marco teórico.....	11
III. Método.....	45
1. Problema de investigación.....	45
2. Hipótesis.....	45
2.1. Hipótesis general.....	45
2.2. Hipótesis específicas.....	45
3. Definición de variables.....	46
3.1. Variables discriminantes.....	46
3.2. Variable discriminada.....	49
3.3. Variables controladas.....	50
4. Tipo de investigación.....	51
5. Diseño de investigación.....	51
6. Población y muestra.....	52
7. Instrumentos.....	53
7.1. Inventario de Rol Sexual de Bem de 1974, adaptada al castellano por Cataluyd et al. (2004) y revisada por Charaf y Montiel (2007).....	53
7.2. Ambivalent Sexism Inventory (ASI) versión en castellano de Expósito, Moya y Glick (1998) y validada en Chile por Cárdenas, Lay, González, Calderón y Alegría (2010).....	55
7.3. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING adaptada al español por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurt (2009) y validada en Chile por Jiménez y Fuentes (2012).....	59
7.4. Hoja de Datos de Identificación.....	63

8. Procedimiento.....	63
9. Consideraciones éticas.....	65
IV. Análisis de datos.....	66
1. Análisis de confiabilidad y estructura de los instrumentos.....	66
1.1. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING adaptada y validada en su versión española por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurt (2009).....	66
1.2. Ambivalent Sexism Inventory (ASI) versión en castellano de Expósito, Moya y Glick (1998).....	68
1.3. Inventario de Rol Sexual de Bem de 1974, adaptada al castellano por Cataluyd et al. (2004) y revisada por Charaf y Montiel (2007).....	70
2. Contraste de hipótesis.....	72
V. Discusión.....	94
VI. Conclusiones.....	101
VII. Limitaciones y recomendaciones.....	103
VIII. Referencias bibliográficas.....	105
IX. Anexos.....	113
Anexo A. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) adaptada y validada en su versión española por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurt (2009) Versión Definitiva y Hoja de Identificación.....	113
Anexo B. Ambivalent Sexism Inventory (ASI) Versión en Castellano de Expósito, Moya y Glick (1998) Versión Definitiva.....	117
Anexo C. Inventario de Rol Sexual de Bem de 1974, adaptada al castellano por Cataluyd et al. (2004) y revisada por Charaf y Montiel Versión Definitiva.....	121
Anexo D. Análisis de los instrumentos.....	124
Anexo E. Matriz de Correlaciones. Análisis discriminante.....	131

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de componentes rotada del SWING.....	67
Tabla 2. Matriz de componentes rotada del ASI.....	69
Tabla 3. Matriz de componentes rotada de rol sexual.....	71
Tabla 4. Estadísticos descriptivos de los cuatro grupos.....	73
Tabla 5. Estadísticos del primer análisis discriminante con los cuatro grupos.....	74
Tabla 6. Matrices estructurada y estandarizada de las tres funciones para los cuatro grupos.....	75
Tabla 7. Centroides de las tres funciones para los cuatro grupos.....	76
Tabla 8. Clasificación del modelo con todos los grupos.....	77
Tabla 9. Estadísticos del segundo análisis discriminante con las variables a controlar de los cuatro grupos.....	78
Tabla 10. Matrices estructurada y estandarizada de todos los grupos con las variables de control.....	79
Tabla 11. Centroides de las tres funciones para los cuatro grupos controlando variables.....	81
Tabla 12. Clasificación de los cuatro grupos controlando variables.....	82
Tabla 13. Estadísticos del análisis discriminante hombre directivo-mujer directiva.....	83
Tabla 14. Matrices estructurada y estandarizada de los grupos mujer directiva-hombre directivo.....	84
Tabla 15. Centroides de los grupos mujer directiva-hombre directivo.....	85
Tabla 16. Clasificación de los grupos mujer directiva-hombre directivo.....	85
Tabla 17. Estadísticos del análisis discriminante de los grupos mujer no directiva-hombre no directivo.....	86

Tabla 18. Matrices estructurada y estandarizada de los grupos mujer no directiva-hombre no directivo.....	87
Tabla 19. Centroides de los grupos mujer no directiva-hombre no directivo.....	88
Tabla 20. Clasificación de los grupos mujer no directiva y hombre no directivo.....	88
Tabla 21. Estadísticos del análisis discriminante de los grupos mujer directiva-mujer no directiva.....	89
Tabla 22. Matrices estructurada y estandarizada de los grupos mujer directiva-mujer no directiva.....	89
Tabla 23. Centroides de los grupos mujer directiva-mujer no directiva.....	90
Tabla 24. Clasificación del modelo de los grupos mujer directiva-mujer no directiva.....	91
Tabla 25. Estadísticos descriptivos del análisis discriminante de los grupos hombre directivo y hombre no directivo.....	91
Tabla 26. Matrices estructurada y no estructurada de los grupos hombre directivo y hombre no directivo.....	92
Tabla 27. Centroides de los grupos hombre directivo y hombre no directivo.....	93
Tabla 28. Clasificación de los grupos hombre directivo y hombre no directivo.....	93

Resumen

En la presente investigación se estudió la capacidad discriminante de las variables rol sexual, actitudes sexistas, conflicto trabajo-familia y familia-trabajo sobre hombres y mujeres en cargos directivos y no directivos con la finalidad de buscar explicación del fenómeno techo de cristal. La muestra estuvo compuesta por 210 empleados pertenecientes a una universidad privada en Caracas, Venezuela; 122 fueron mujeres y 88 fueron hombres, distribuidos de la siguiente manera: 48 mujeres directivas, 41 hombres directivos, 74 mujeres no directivas y 47 hombres no directivos, con edades entre 21 y 83 años. A los análisis se le incluyeron la antigüedad, nivel de estudios y número de hijos como medida de control. Los resultados evidenciaron que los hombres y mujeres directivas se caracterizaron por tener mayor antigüedad laboral, mayor nivel de estudios, mayor número de hijos, menor conflicto familia-trabajo y mayores roles masculinos que el resto de los dos grupos. Las mujeres y hombres directivos tuvieron igualmente altos niveles de sexismo benevolente, menos roles masculinos y más femeninos y bajo conflicto familia-trabajo. Los hombres y mujeres no directivas tampoco presentaron diferencias significativas, teniendo ambos altos niveles de sexismo hostil y benevolente, bajo nivel de estudios y alto conflicto familia-trabajo. Al comparar a las mujeres directivas con las no directivas, éstas sí se diferenciaron; las mujeres directivas tuvieron mayor número de hijos, mayor antigüedad, mayor nivel de estudios y mayores características masculinas que las no directivas. Finalmente, los hombres directivos tuvieron mayor número de hijos, mayor antigüedad laboral, menor conflicto familia-trabajo y mayor nivel de estudios que los no directivos. Estos hallazgos permitieron evidenciar que la combinación de rol sexual, actitudes sexistas y conflicto trabajo-familia y familia trabajo, explica parcialmente el techo de cristal, ya que se verifican la mayoría de las hipótesis y en la dirección esperada. Parece ser posible predecir la pertenencia a los cargos directivos (hombres o mujeres) según un conjunto de factores sociales y psicológicos, pudiendo explicar el techo de cristal en instituciones educativas privadas.

Palabras clave: Rol sexual, actitudes sexistas, conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, techo de cristal.

I. Introducción

A finales del siglo XIX, las sociedades occidentales han experimentado importantes avances respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en distintos ámbitos. Algunos de estos avances han sido notables y reales, pero en muchos otros la igualdad de género resulta ser solo una ley que cumplir, más no un hecho plenamente conseguido (Cuadrado y Morales, 2007).

El techo de cristal, entendido como “una alusión metafórica a las posibles barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones en los entornos directivos y promocionarse dentro de ellos” (García, 2006, p.10), ha sido un tema de investigación en distintas partes del mundo, incluyendo Venezuela (Iranzo y Ritcher, 2002; Cuadrado y Morales, 2007).

Autores como García (2006), Cuadrado y Morales (2007), Fernández, Carrera, Rodríguez y Calado (2009) y Contreras, Pedraza y Mejía (2012) encontraron que una de las razones por las cuales las posiciones directivas y de liderazgo han estado tradicionalmente ocupadas por hombres, se debe a la permanencia de las categorías estereotipadas que se componen de percepciones individuales respecto al rol de hombres y mujeres, dándose un proceso de categorización social que se extrapola a las ocupaciones laborales, haciendo que los cargos de menor jerarquía sigan siendo ocupados por mujeres (Contreras et al., 2012).

Es decir, en los cargos directivos se otorga mayor importancia a los rasgos relacionados con la dimensión masculina como lo son el poder social, el reconocimiento social y la autoridad, haciendo que las mujeres consideren que su éxito en las organizaciones dependa en gran medida de poseer valores estereotípicamente masculinos (García, 2006; Cuadrado y Morales, 2007).

Asimismo, otro importante hallazgo en el estudio de Cuadrado y Morales (2007), Fernández et al. (2009) y Jiménez y Fuentes (2012) fue el de mayor interferencia trabajo-familia en mujeres de altos cargos que en mujeres en cargos subordinados, identificándose las responsabilidades familiares como una de las principales barreras en

el progreso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Igualmente, Fernández et al. (2009), encontraron que los hombres presentan actitudes más sexistas y hostiles que las mujeres.

El presente trabajo se realizó con el objetivo de conocer la capacidad de las actitudes sexistas, roles sexuales y el conflicto trabajo-familia/familia-trabajo para diferenciar entre mujeres con roles organizacionales diferentes (directivos y subordinados) y entre hombres y mujeres con roles directivos en la organización. De esta manera, se esperaría obtener resultados similares a los encontrados por García (2006), Cuadrado y Morales (2007), Fernández et al. (2009) y Contreras et al. (2012), en donde los roles sexuales, el conflicto trabajo-familia/familia-trabajo y las actitudes sexistas sean factores discriminantes tanto en mujeres y hombres en cargos directivos como entre mujeres con diferentes roles organizacionales.

La razón por la cual se realizó esta investigación corresponde al interés por conocer si estas desigualdades de género a nivel organizacional persisten en nuestro país, es decir, si efectivamente predominan en las organizaciones los estereotipos de género sobre las cualidades académicas y personales de las mujeres, específicamente, en las mujeres trabajadoras de instituciones educativas privadas de educación superior. Estos resultados podrían brindar una perspectiva diferente a las instituciones en vista de la fomentación de la igualdad social y de un trato más justo para ambos sexos. Igualmente, se pretende ampliar los estudios sobre el fenómeno techo de cristal y conocer cuáles podrían ser los factores que influyen en la desigualdad de género en el ámbito organizacional en Venezuela.

Así, se esperó tener mayores actitudes sexistas, mayor adopción de roles masculinos y menor conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en hombres y mujeres directivas que en aquellos hombres y mujeres no directivos. Para ello se utilizó un análisis discriminante múltiple, el cual permitió identificar variables capaces de establecer diferencias entre los cuatro grupos de interés (mujeres y hombres con cargos directivos y hombres y mujeres en cargos no directivos).

II.Marco Teórico

A finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, los enfoques de los temas relacionados con la mujer empezaron a dirigirse a la manera en cómo el género y otras relaciones conexas eran socialmente construidas, generando roles distintos en la sociedad y por ende, diferencias de género, las cuales son moldeadas por determinantes ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales (Moser, 1998).

Es necesario aclarar que el sexo y el género no son términos intercambiables aunque éstos han sido utilizados indistintamente en varios ámbitos de la vida cotidiana; y actualmente en la disciplina de la Psicología Social, se distinguen ambas palabras (Moser, 1998; Contreras et al. 2012). De esta manera, Baron y Byrne (2005) definen el sexo en términos biológicos y se basa más bien en las diferencias anatómicas y fisiológicas que están determinadas genéticamente tanto en el hombre como en la mujer. Por otra parte, el género se refiere a todo aquello relacionado con el sexo de un individuo, lo que se esperaría de ser hombre o mujer, lo que incluye roles, comportamientos, preferencias y demás atributos que definen lo que significan masculinidad y feminidad en una cultura. Por ende, para estudiar al ser humano, no se le puede ver aisladamente, sino a los componentes culturales que nos han formado desde la niñez (Moser, 1998).

Baron y Byrne (2005) argumentan que en la medida en que niños y niñas crecen, ocurre una tipificación del sexo cuando se comprenden los estereotipos asociados con masculinidad y feminidad determinados por la propia cultura, y gran parte de lo que los niños aprenden sobre el género se basa en la observación de los padres y en el intento de ser como ellos. En general, los niños se ven recompensados cuando manifiestan comportamientos de género apropiados, y rechazados cuando se considera inapropiado su comportamiento de acuerdo a su género.

Resulta necesario hablar entonces sobre la función que desempeñan los roles sexuales. El concepto de rol sexual, según Barra (2004), hace referencia a lo que tradicionalmente se conoce como masculinidad y feminidad, y se refiere a las

expectativas sociales acerca de las características de personalidad y las conductas más apropiadas para cada sexo o aquellas que se esperan de cada uno.

Una de las concepciones más predominantes desde los años setenta, plantea que la masculinidad y la feminidad son consideradas como dos dimensiones independientes, y por lo tanto ambas pueden darse en mayor o menor medida en cualquier persona, sea hombre o mujer. Esta concepción bidimensional del rol sexual también ha dado lugar al concepto de androginia psicológica, el cual se refiere a poseer en un grado similar características tanto masculinas como femeninas (Bem, 1981; citado en Barra, 2004). Por lo tanto, cada individuo puede ser categorizado como masculino, femenino o andrógino según el predominio de rasgos considerados masculinos y/o femeninos.

De acuerdo a la teoría de Bem (1974) citado en Marcet (1983), se plantea la idea de que los individuos sexualmente definidos tienen una tendencia a ver el mundo en categorías masculinas y femeninas y, en particular, a decidir sobre la base del sexo qué atributos y conductas están asociados al concepto de sí mismos, y cuáles están disociados. Este grupo de sujetos posee un esquema del sexo porque tiene una disposición muy generalizada para procesar y organizar la información en términos de las definiciones culturales de masculinidad y feminidad. Sin embargo, los sujetos andrógenos y los sujetos indiferenciados no procesan la información perteneciente al sexo y por tanto carecen del esquema del sexo.

La teoría del esquema cognitivo del sexo propuesta por Bem (1981) citado en Marcet (1983). sostiene que el niño, además de aprender los contenidos específicos que la cultura adscribe a cada sexo, aprende a utilizar una red heterogénea de asociaciones relacionadas con aquél para evaluar y asimilar nueva información, es decir, aprende a procesar la información en conexión con el esquema que envuelve el sexo. Los sujetos desde niños aprenden los contenidos que su sociedad impone en el esquema del sexo y, al mismo tiempo, aprenden los atributos que se asocian a su propio sexo, lo cual implica, no sólo una toma de decisión con respeto a cada dimensión o atributo, sino el aprender que las dimensiones son diferencialmente aplicables a ambos sexos. Paralelamente a este proceso, el niño aprende a evaluarse a sí mismo como persona en términos de su

esquema de rol sexual, adaptando sus preferencias, actitudes, conductas y atributos personales en función de éste y determinando su propia autoestima.

Uno de los ejemplos de los roles diferenciados de los cuales se habla, es que se conoce actualmente y desde ya hace un tiempo, que las profesiones femeninas por excelencia consideradas tradicionalmente son las de apoyo, tales como la enseñanza, enfermería, relaciones públicas, trabajo social y recursos humanos (Clancy, 2007) y esto tiene que ver justamente con los esquemas cognitivos y las creencias que se tienen acerca de la diferenciación de género, esquemas de los cuales hablaba Bem. Del mismo modo, los hombres son identificados con la producción mercantil de bienes y valores de cambio, mientras tanto, las mujeres históricamente se han dedicado a producir valores de uso que no se intercambian en el mercado (Castañeda, Ascanio, Carosio y Alva, 2010). A las mujeres se les suele atribuir rasgos afectivos y colectivistas, mientras que los hombres se caracterizan más por rasgos individualistas e instrumentalistas, lo que se ha visto asociado con el éxito directivo. Así como también el hombre se asocia con fuerza, técnica, máquina, producción; y las mujeres se asocian con sentimientos, fragilidad, delicadeza, comunicación y reproducción (Acevedo, 2002).

En ese sentido, el trabajo productivo en las mujeres es considerado como complementario al del hombre porque la función primordial de la mujer está relacionada con la reproducción, así se considera adecuado darle prioridad al empleo de los hombres. Igualmente, los hombres reciben más capacitación tecnológica y son más requeridos en puestos de trabajo relacionados con innovaciones tecnológicas, los cuales son, a su vez, mejor pagados (Acevedo, 2002).

De esta manera, la división sexual del trabajo trajo consigo la asignación de la producción de bienes a los hombres y la reproducción de la vida y sus condiciones a las mujeres (Selva, Sahagún y Pallarès, 2011). Uno de los estereotipos más arraigados está en la incapacidad de las mujeres para dirigir o gerenciar empresas y organizaciones. La educación en facultades de administración y escuelas de negocios ha contribuido, y contribuye, de manera importante a conservar y replicar los estereotipos con efectos nefastos y discriminatorios sobre mujeres de manera primordial y sobre la concepción de género de los individuos (Boada, 2011).

Las organizaciones escolares, por ejemplo, se caracterizan por tener un alto índice de profesoras que trabajan en ellas; sin embargo, los datos estadísticos demuestran que el número de directores es muy superior al de mujeres en puestos de dirección. La dirección es uno de los factores clave de la calidad del sistema educativo, por lo cual parece lógico que si a las mujeres se les asigna un estereotipo de incapacidad para gerenciar y liderar, estos puestos (así sean en un ámbito educativo, los cuales refuerzan el estereotipo de género) sean ocupados por hombres, quienes se consideran más capacitados (Díez, Terrón y Anguita, 2009).

Díez et al. (2009) también encontraron que los varones y las mujeres narran sus trayectorias profesionales de forma diferente. Los hombres lo hacen individualmente, mientras que las mujeres tienden a presentarlas como parte de otros proyectos más colectivos. Para los hombres la dirección parece ser una forma de conseguir poder, prestigio social y reconocimiento (todas características atribuidas culturalmente a los hombres). En cambio, las razones que ellas argumentan para acceder a cargos directivos están relacionadas esencialmente con la intención de propiciar cambios en sus centros educativos, tienden a plantearse como un servicio a la comunidad educativa, como una aportación personal en el intento de mejorar la organización. Esta concepción de su vida laboral supone una visión de querer estar, no en la cumbre, sino en “el centro de la organización”. Si no desean “llegar más alto” no es porque no se sientan capaces, sino porque no “ambicionan” ese modelo de “trepar”, esa visión de la dirección como progresar en el escalafón jerárquico y de prestigio. Sin embargo, los hombres expresan que pretenden básicamente acceder a la cumbre de la organización, tener un cargo de poder y de representación institucional. En muchos casos los directores parece que tienen miedo a “perder el puesto”, como si quisieran perpetuarse en él de forma vitalicia.

Asimismo, en cuanto a los hombres, hacen gran énfasis en las expectativas sociales respecto a cómo van a ejercer el cargo de dirección, esperando que las mujeres lo harán peor que ellos, pues se considera que éstos están más acostumbrados y entrenados tradicionalmente para ejercer el poder. Las tres ventajas que se citan textualmente de los hombres son: “mayor credibilidad por parte del profesorado y alumnado a los directores hombres”; “mayor respeto e incluso más miedo al

enfrentamiento directo con los hombres, por lo que el profesorado se vuelve más cumplidor”; y “parece que es más capaz de imponer orden, a los ojos de los alumnos/as e incluso a veces de profesores/as”. También se indica que “hay una mayor confianza en la capacidad de toma de decisiones de los hombres”, que “se considera que las mujeres tienen inseguridad y miedo para asumir responsabilidades” y “que se acepta más una orden o una corrección si viene de un director hombre” (Díez et al., 2009).

La aspiración de tener éxito o tratar de encajar en la imagen del prototipo de líder ejerce presión en las mujeres para que éstas adopten un rol masculino, pero aun así, las directivas femeninas que representan un estilo autoritario son consideradas más negativamente que los hombres que son autoritarios, y se las llama “mujeres de hierro”, considerándolas agresivas, manipuladoras y dominantes (Díez et al., 2009).

Blázquez, Bustos y Fernández (2013) también realizaron una investigación similar, cuyo objetivo fue conocer las experiencias en puestos de toma de decisiones, el impacto que esto ha tenido en ellas, en su proyecto de vida personal, familiar y profesional; en sus nociones de poder y maneras de ejercerlo; así como en las estrategias que han desarrollado para llegar y dejar huella en sus cargos directivos particularmente en la UNAM, con mujeres y hombres trabajadores mexicanos de esta universidad.

Se observó que 43% del total del personal académico son mujeres, en tanto que 57% son hombres. En el nombramiento de docente de carrera, las mujeres alcanzan 41% del total, y en el nombramiento de investigación, sólo 35% (Agenda Estadística UNAM, 2011; citado en Blázquez et al., 2013)

Con respecto a la participación en puestos de dirección en Facultades, Institutos y Centros de la UNAM, se observa que las mujeres representan 33% de un total de 63 entidades, y si se analiza por dependencias académicas, son 33% en facultades, 34% en institutos de investigación y 31% en centros de investigación. El análisis más detallado en cuanto a la participación de las mujeres en cargos de dirección en la UNAM, muestra que a lo largo de la historia de esta universidad, en las Facultades han habido 17 mujeres directoras, que representan 5% del total (324). En la actualidad hay seis mujeres directoras de Facultades, de un total de 18 (Ciencias, Derecho, fes Cuautitlán, fes

Iztacala, Facultad de Filosofía y Letras y Veterinaria y Zootecnia), lo que representa 33% (Agenda Estadística UNAM, 2011; citado en Blázquez et al., 2013).

Es importante señalar que en seis Facultades (Arquitectura, Fes Zaragoza, Ingeniería, Medicina, Odontología y Química) nunca ha habido una mujer directora. Sin embargo, lo opuesto no ha ocurrido, es decir, una Facultad u otra entidad de la UNAM, donde en todos los casos hayan sido únicamente mujeres directoras. Estos resultados concuerdan con estudios realizados en otras universidades, como es el caso de la Universidad de Granada, España, donde tampoco ha habido decanas en las Facultades de Derecho, Medicina y Odontología. (Blázquez et al., 2013)

También se encontró que en los institutos de investigación, de un total de 29, a marzo de 2012, 10 institutos son dirigidos por mujeres, lo que representa el 34%. Si esto lo desagregamos por institutos de la investigación científica, sólo el 21% son mujeres directoras, esto es, cuatro de un total de 19 (Biomédicas, Ciencias del Mar y Limnología, Fisiología Celular y Geología). Mientras que en los institutos de investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, las mujeres ocupan seis de los 10 institutos, lo que representa el 60% (Bibliográficas, Económicas, Filológicas, Investigaciones Históricas, Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, e Investigaciones Sociales). Al corte de marzo de 2012, de un total de 16 centros de investigación, cinco de ellos son dirigidos por mujeres, lo que representa 31%. Y en los centros de investigación científica, sólo 20% son dirigidos por mujeres (dos de un total de 10: Ciencias de la Atmósfera y Radioastronomía y Astrofísica); mientras que en los centros de investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, las mujeres representan 50% (tres de un total de seis: los centros de investigaciones interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Regional de Investigaciones Multidisciplinarias y de Investigación sobre América del Norte) (Blázquez et al., 2013).

En un trabajo realizado por Márquez (2001) citado en Hernández y Camarena (2005), se observa que en las juntas directivas de las 35 empresas venezolanas más importantes, la ausencia de mujeres es notable: apenas hay 33 directoras por 512 directores (de los cuales 293 eran titulares). Incluso el número de directoras suplentes (21) era mayor al de las titulares (12). En 23 empresas no existían directoras titulares, y

de éstas, en 11 tampoco había directoras suplentes. Las pocas mujeres que aparecían eran, casi siempre, hijas o esposas de fundadores y accionistas mayoritarios.

Cabe destacar que no sólo las percepciones de los trabajadores influyen en la ocupación de un puesto laboral, sino también resulta importante la percepción que tienen los empresarios y ejecutivos sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres, la cual tiene un efecto significativo en sus posibilidades de acceso al empleo y en sus condiciones de trabajo.

Debido a una gran variedad de nuevas investigaciones como las de Selva et al. (2011); Díez et al. (2009); Márquez (2001) citado en Hernández y Camarena (2005); Blázquez, et al. (2013) y Boada (2011), en los últimos años el estudio del tema de género ha traído como consecuencia el enfoque hacia otros ámbitos sociales como lo es el género en el mundo laboral, despertando el interés por describir las prácticas de discriminación laboral entre hombres y mujeres y desarrollar teorías sobre barreras de acceso y promoción de la mujer al mundo laboral, lo que hoy en día se conoce como techo de cristal (Selva et al. 2011).

El techo de cristal es uno de los fenómenos más documentados en las últimas décadas acerca de la diferencia de género en el ámbito laboral y se refiere a uno de los principales problemas que presentan las mujeres líderes a nivel global, basándose en estereotipos de género, en los que se establecen que los valores, comportamientos y rasgos masculinos, son los considerados necesarios para triunfar laboralmente (Cuadrado y Morales, 2007), entendiéndose mejor como una “alusión metafórica a las posibles barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones en los entornos directivos y promocionarse dentro de ellos” (García, 2006, p.10). Esta desigualdad y trato para ambos sexos vienen a reflejar la realidad y actualidad del concepto de techo de cristal (Contreras et al., 2012 y García, 2006).

Burn (1996) citado en García (2006) resume las razones para explicar la existencia del techo de cristal en siete puntos a saber:

1. La creencia extendida de que la mujer ofrece menos capital humano a la organización.
2. Creencia de que la mujer no dirige tan bien como los hombres (asumiendo que los hombres y las mujeres utilizan estilos de liderazgo, es más efectivo el usado por el hombre).
3. Existencia de estereotipos que hacen percibir a las mujeres como menos capacitadas para las posiciones directivas.
4. Las normas existentes en algunas organizaciones pueden favorecer la contratación y ascenso de los hombres.
5. En determinadas organizaciones las mujeres no pueden acceder a las experiencias necesarias para poder avanzar en la organización (las mujeres están en ocasiones estructuralmente en desventaja).
6. Las responsabilidades que las mujeres asumen en la casa y en la familia pueden impedirles la movilización en la organización.
7. La percepción por parte de los hombres, pero también de las propias mujeres, de que su compromiso primario está en la casa y en la familia.

Por otra parte, Morrison y Von Glinow (1990) citado en García (2006) proponen tres teorías para explicar el acceso diferencial de las mujeres a los puestos directivos:

1. La teoría del capital humano (la mujer ha invertido menos en su formación y capacitación profesional). Teoría que es actualmente refutable con cifras en la mano: mayor presencia de las mujeres en la universidad, mejores expedientes académicos y brillantez en los estudios.
2. Los grupos de presión (clientes, directivos...), a los que aún les afectan los estereotipos sexuales, y que pretenden mantener el estatus quo hacen muy difícil la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Los grupos existentes en una organización reflejan la estructura y el reparto de tareas a nivel social, y es posible que las decisiones que atañen a las mujeres en el ámbito laboral reflejen los prejuicios de la sociedad.

Así, reconocer la diversidad implica reconocer que existen diferencias de carácter psicológico, biológico, social y cultural que influyen ineludiblemente en el comportamiento de hombres y mujeres.

Se conoce que en Venezuela, después de los jóvenes, las mujeres son las que tienen tasas más altas de desempleo, ya que según la Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM) en el año 2000 (citado en Iranzo y Ritcher, 2002), la proporción de ellas que no había conseguido trabajo en más de un año era 16 puntos más alta que la de los hombres (37,3% y 21,4% respectivamente), teniendo en cuenta que el costo de emplearlas es solo el 1.9% superior que el de los hombres (Iranzo y Richter, 2002). Es decir, que en las relaciones laborales predomina el ámbito masculino, y en las relaciones domésticas un ámbito femenino, evidenciándose la discriminación de la mujer en el ámbito laboral (Castañeda et al. 2010).

La evolución de la legislación con respecto a la mujer trabajadora puede ser clasificada en tres fases. En todas éstas, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la normativa internacional han cumplido un importante papel. En la primera fase, el énfasis estaba puesto en dos aspectos: la protección de las mujeres contra condiciones de trabajo malsanas o demasiado penosas, en especial con relación a su función reproductora (embarazo, parto y lactancia), que podrían ser amenazadas por esas condiciones; y en segundo lugar, en asegurarles condiciones de trabajo que les permitieran hacer frente a sus responsabilidades familiares. Esto reflejaba, por un lado, la imagen de una debilidad relativa de las mujeres, y por otro, la noción de que las responsabilidades familiares eran su tarea exclusiva (Abramo, Valenzuela y Pollack, 2000).

La segunda fase se inicia a partir de los años cincuenta, con una nueva orientación: la búsqueda de la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres. Se trataba principalmente de eliminar las disposiciones discriminatorias existentes en las legislaciones nacionales. En esta fase, se enfatiza la promoción del empleo de las mujeres y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, a partir del principio de la no discriminación (Abramo et al. 2000).

El principio de no discriminación se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que promuevan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Debe ser entendido con referencia a varias dimensiones de la situación del trabajo, entre ellas el acceso al empleo y las diversas ocupaciones, el acceso a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (ascenso, seguridad en el empleo, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, iguales condiciones de trabajo, etc.) (Abramo et al. 2000).

Uno de los convenios que se realizaron en esta fase fue la Recomendación número 111, que definen que los Estados miembros deben formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades, con el objeto de eliminar toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación (por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social); ese Convenio ha sido ratificado hasta el momento por 143 países (incluyendo Venezuela) (Abramo et al. 2000).

La tercera fase de la actividad normativa de la OIT se inició a mediados de la década de los setenta con la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El propósito de esta fase es remover los obstáculos que impiden alcanzar una igualdad efectiva, no sólo formal. En esta fase, la actividad normativa de la OIT dirigida a la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo está basada en la concepción de que la mejoría de la situación de las mujeres en el mundo del trabajo (y en la sociedad en general) depende también del cambio que se venga a producir en la situación de los hombres, así como en las relaciones entre hombres y mujeres (Abramo et al. 2000).

Según Abramo et al. (2000), actualmente la mayoría de los países latinoamericanos ha logrado canalizar y llevar a cabo el recorrido de las dos primeras fases de la actividad normativa de la OIT, y ha iniciado el proceso de adecuación y modificación de su normativa y legislación laboral, a fin de garantizar la plena igualdad a la mujer trabajadora, así como también a los hombres. Sin embargo, hoy en día se conoce que realmente los líderes de la mayoría de las compañías y organizaciones a lo

largo y ancho del mundo son casi siempre hombres. No obstante, existen mujeres en la cima, pero éstas son muy pocas (Clancy, 2007). En Venezuela las mujeres están en una relación de 2 a 10 con respecto a los hombres en la categoría de patronos y de cargos de alta gerencia, y en las direcciones sindicales, las mujeres son minoría aún en aquellos gremios de profesiones altamente feminizadas (Acevedo, 2002).

Cada vez se hace más común considerar la incorporación de mujeres a la empresa en tareas o funciones no tradicionales, y esto puede significar un gran avance en nuestra sociedad latinoamericana, representando las mujeres un aporte de nuevas capacidades que quizás no suelen atribuírsele a los hombres y por ello no se les demanda. Sin embargo, persisten también, en el imaginario empresarial, nociones más tradicionales respecto al trabajo de las mujeres. La principal de ellas es la idea de que el compromiso de la mujer con su función materna y con el rol de principal o única responsable de las labores domésticas interfiere negativamente en su desempeño laboral y aumenta los costos de su contratación (Todaro, Abramo y Godoy, 2001).

En los últimos quince años de gobierno en Venezuela, se ha observado que las mujeres han logrado vindicaciones relevantes en espacios que han sido únicamente ocupados por hombres, por las creencias de su destacado papel en el liderazgo, gestión e innovación organizacional que han estado presente en nuestra cultura por muchos años. Si bien aún no se puede afirmar que se ha producido un cambio cultural radical con respecto a la igualdad de género, es necesario reconocer los esfuerzos realizados en visibilizar el papel que están asumiendo actualmente las mujeres en los distintos espacios a nivel nacional (Aguirre y Testa, 2012).

Todaro et al. (2001) realizaron una investigación con el objetivo de analizar las percepciones de empresarios/as y ejecutivos/as chilenos/as y encontrar aquellos factores de los cuales dependían. La muestra estuvo compuesta por 203 empresas chilenas a las cuales se les administró una encuesta y en 17 de ellas se realizaron entrevistas a profundidad.

Para esta evaluación se solicitó a los encuestados calificar del 1 a 7 a trabajadoras y trabajadores en 16 características laborales consideradas beneficiosas para el buen funcionamiento de las empresas, que fueron seleccionadas a partir de la importancia

atribuida a ellas por empleadores, según estudios realizados con anterioridad y la literatura empresarial. Además, se incluyó en la encuesta una serie de afirmaciones que introducían diferenciaciones entre hombres y mujeres (referidas a costos laborales, productividad, comportamiento en el trabajo, atributos y calidad de la oferta de trabajo), frente a las cuales se requería contestar el grado de acuerdo. Estas afirmaciones fueron elegidas por ser mencionadas frecuentemente por empresarios y ejecutivos o, en algunos casos, porque persistentemente se afirma lo contrario.

Todaro et al. (2001).encontraron que los empresarios y ejecutivos perciben en las trabajadoras virtudes como: el orden, el esmero, la disciplina, la tolerancia a trabajos rutinarios, la eficiencia, concentración y responsabilidad, adaptabilidad y capacidad de establecer relaciones humanas, honradez, compromiso y lealtad. Y señalaron como defectos la debilidad física; el “abuso”, en ciertas situaciones, de una imagen de debilidad; la competitividad y cierta violencia solapada entre mujeres. Evidenciando características culturalmente impuestas por el género (roles sexuales).

Entre las virtudes atribuidas por los empresarios y ejecutivos a los trabajadores (hombres), destacan la capacidad física, la “fortaleza de carácter” para enfrentar problemas; entre los defectos, se mencionó el desorden, la falta de esmero, que son impulsivos y tienen baja tolerancia a trabajos rutinarios o que requieren permanecer en el mismo lugar varias horas, menor capacidad de concentración, menor responsabilidad y compromiso con los objetivos de la empresa, además de cierta rigidez que dificulta la adaptabilidad a diversas situaciones, así como la agresividad que tiende a surgir en grupos de trabajadores (roles sexuales masculinos) (Todaro et al., 2001).

Todaro et al. (2001).concluyeron que las características masculinas positivas se asocian a cargos que suponen manejo de poder, toma de decisiones, mayor estatus o que requieren mayor fuerza física y cierta agresividad; mientras que las características femeninas positivas vinculan a las mujeres con ocupaciones con poco poder de decisión, menor calificación, de carácter más rutinario, estresantes, de gran minuciosidad y relacionadas con el trato a personas.

Asimismo, los entrevistados señalaron que la escasez de mujeres en la alta gerencia se debía a su falta de motivación, puesto que prefieren “guiar” o “coordinar” en

lugar de “mandar”. Sin embargo, Todaro et al. (2001).encontraron evidencias de la persistencia de obstáculos al acceso de mujeres a puestos de mando, como lo es el rechazo y hostilidad de los trabajadores a aceptar directivas femeninas en empresas industriales masculinizadas, por ejemplo. Esto quiere decir que el ascender a cargos directivos no sólo depende de la falta de motivación por parte de las mujeres, sino que también hay efectos indirectos sobre la motivación como lo es la dificultad de acceso, implicando mayor esfuerzo para lograr ascender y disminuyendo el nivel de motivación para hacerlo.

Todaro et al. (2001) también encontraron que suelen entre los entrevistados atribuir a las mujeres que acceden a cargos de dirección un estilo de dirección más democrático y horizontal. Por otro lado, algunas entrevistadas (gerentes de recursos humanos de empresas financieras, de servicios, transporte y comunicaciones), mencionaron que las mujeres solían ser más eficientes durante la jornada de trabajo, ya que sus obligaciones familiares no les permiten continuar con el trabajo en la casa; eran también más responsables, adaptables, comprensivas y organizadas y con una mayor capacidad para establecer relaciones humanas, pensar en varias cosas a la vez y abordar las situaciones desde distintos puntos de vista. A juicio de estas ejecutivas, gran parte de las características mencionadas son habilidades desarrolladas por las mujeres en el ejercicio de roles familiares, que, en el ámbito laboral, pasan a ser características positivas (interacción positiva del conflicto), convirtiéndolas en especialistas para ocupar esos cargos.

De manera similar, Millán Vázquez (2008) realizó un análisis del mercado laboral femenino andaluz a través de un estudio econométrico con la finalidad de encontrar el perfil de la mujer trabajadora y la probabilidad de conseguir empleo por la mujer andaluza a través de un modelo logit. Trabajó con 1250 mujeres de las distintas provincias de la comunidad y las variables a tomar en cuenta fueron las siguientes: situación laboral, estado civil, lugar de residencia, edad, sector en el que está ubicada su empresa, número de hijos, afiliación seguridad social, tipo de contrato, jornada laboral, nivel académico, puesto que ocupa en la empresa, salario neto al mes, número de

empresas de economía social de Andalucía, grado de satisfacción personal con el trabajo en casa y las obligaciones familiares y tipo de empresa.

Se encontró que el puesto que menos ocupó la mujer en la empresa fueron los cargos directivos (1,8%), seguido por los cargos de mando intermedio (2,1%) y el 58,3% administrativa o similar. También encontró que solo el 10,8% estaba en el sector primario, y en el sector terciario 46,8%. Esto quiere decir, que el sector donde más probabilidad tienen de emplearse es en el terciario o de servicios, representando trabajos de sanidad, enseñanza y limpieza, que son los sectores donde el índice de feminización es mayor (Millán Vázquez, 2008), como en párrafos anteriores se había comentado.

Por otra parte el número de hijos resultó ser una variable que influye negativamente para encontrar empleo ($B4 = -1,1125$), es decir que a medida que se tienen más hijos la probabilidad de encontrar empleo es menor. También se observó que el estado civil de la mujer puede influir negativamente en la probabilidad de estar colocada o ascender, arrojando que el 71,17% de las andaluzas solteras tienen mayor probabilidad de tener trabajo frente al 43,11% de las casadas (Millán Vázquez, 2008).

A pesar de haber un incremento en el empleo femenino de esta comunidad, aún no se ha conseguido disminuir las desigualdades entre hombre y mujer. Así, las mujeres siguen ocupando cargos subordinados, baja remuneración y poco prestigio social. Los resultados de esta investigación hacen evidente el "techo de cristal" en el mundo laboral, siendo un obstáculo importante para el desarrollo profesional de la mujer andaluza, ocupando puestos menos relevantes en las empresas a pesar de tener mayores estudios que los hombres (Millán Vázquez, 2008).

Otro artículo similar, es el de Aguirre y Testa (2012) quienes se interesaron por caracterizar la presencia de mujeres y hombres en cargos de alto nivel en el Gobierno Bolivariano de Venezuela, así como también evaluar los avances y los desafíos en el logro de la equidad de las mujeres. Se evaluó una proporción de mujeres en los gabinetes ministeriales, en el principal órgano legislativo nacional, en el máximo tribunal de justicia, alcaldesas y concejales electas. Se construyó una base de datos de mujeres y hombres en cargos de alto nivel que recopilase toda la información contenida

en las Gacetas Oficiales, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2010, construyendo una base de datos con 16.699 registros.

De los 16.699 cargos de alto nivel aparecidos en la Gaceta Oficial entre 2000 y 2010, corresponden a un total de 12.297 personas diferentes, de las cuales 5.766 fueron mujeres (46,7% del total) y 6.531, hombres. En el análisis estadístico de Aguirre y Testa (2012) se observó una tendencia al crecimiento en la participación de las mujeres en cargos de alto nivel, dividiéndose este periodo en tres etapas: la primera etapa 2000-2004 se mostró una cierta estabilidad, tanto en el número de mujeres por año en cargos de alto nivel como en la participación en el total de cargos. El segundo período 2004-2007 mostró un drástico crecimiento en el número y la participación de las mujeres (de 457 mujeres en 2004 a 1.134 en 2007). En el año 2008 se observó un retroceso importante en la participación de las mujeres, reduciéndose al 30%, mientras que en los dos años retomó un ritmo de crecimiento, ya que en el caso de las mujeres las cifras de 2010 casi triplican las de 2008, mientras que los hombres fueron 43% más que en el año 2008.

En conclusión, se puede decir que si bien la participación de las mujeres en cargos de alto nivel presenta un crecimiento evidente durante el Gobierno Bolivariano, este resultado no parece ser una política diseñada sistemáticamente para incrementar la presencia de las mujeres en estos cargos, lo que pone en evidencia cómo el fenómeno del techo de cristal continúa afectando la participación de las mujeres en pro de la igualdad de género, observando la gran dificultad que existe para combatir dicho fenómeno, porque son expresiones que no se visibilizan por los diferentes disimulos que se realizan para que éste no sea tan evidente, ya que este crecimiento a pesar de existir, no se da de manera constante. Sin embargo, el hecho de existir la tendencia de los últimos años de una mayor presencia de las mujeres en los cargos de alto nivel es un aspecto que constituye un significativo avance (Aguirre y Testa, 2012).

También se encontró que el número de cargos en administración y justicia ocupados por mujeres es del 53,3%; cargos en gestión social y salud 3,0% y cargos en educación 50,6%, mientras que en cargos de planificación, economía y finanzas; desarrollo productivo y dirección política, los hombres eran mayoría, ya que en el área

económica solo 44,5% eran mujeres; 42,4% en cargos en desarrollo productivo; y en el área política sólo 33,2%. (Aguirre y Testa, 2012). Estos resultados confirman los hallazgos encontrados en el estudio de Millán Vázquez (2008), evidenciando que las mujeres tienden a posicionarse en los sectores terciarios, es decir, ámbitos laborales de cuidados, enseñanza, entre otros.

Aguirre y Tiesta (2012) también analizaron el fenómeno del techo de cristal, clasificando los cargos de alto nivel en cargos de decisión política, cargos que tienen la responsabilidad de ejecución de programa y cargos de apoyo a la gestión. En el nivel de decisión política solo el 28,9% fueron ocupados por mujeres. En el nivel de ejecución programática, 45,8% y en el nivel de apoyo a la gestión con 55,3%. Los resultados ilustran claramente el fenómeno techo de cristal, nuevamente confirmando los hallazgos encontrados también en el estudio de Millán Vázquez (2008).

La evolución de la legislación con respecto a la mujer trabajadora se había clasificado en tres fases de acuerdo a la OIT, y es en la tercera fase en la que se empieza a expresar, en las normas internacionales del trabajo, el tema de las responsabilidades familiares. En esta fase, lo que se busca es evitar los conflictos entre esas responsabilidades y el trabajo. Se afirma el principio de que éstas, así como el status conyugal, no deben ser motivo de discriminación. Para ello se aprueba el Convenio número 156 y la Recomendación número 165, que se refieren no solo a las mujeres, sino a trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares. Su principio es la instauración de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato con respecto a trabajadores de ambos sexos que tengan responsabilidades familiares. A pesar de su importancia, el Convenio número 156 ha sido ratificado hasta ahora por sólo 30 países, entre los cuales hay 8 latinoamericanos (Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela) (Abramo et al. 2000).

Sin duda alguna, uno de los problemas en el ámbito laboral actualmente para la mujer, además del mencionado techo de cristal, es el reto de la conciliación trabajo-familia (Jiménez y Fuentes, 2012), el cual puede ser facilitada o dificultada desde la empresa, pudiendo ser también uno de los factores que influyen en el fenómeno de

techo de cristal. Sin embargo, las empresas son cada vez más conscientes de que el equilibrio personal repercute en el rendimiento y en la productividad (Idrovo, 2006).

Las investigaciones en torno a la interacción trabajo-familia, tradicionalmente se han centrado en la perspectiva del conflicto que esto genera, asumiendo que las personas participan en múltiples papeles (Barnett, 1998; citado en Jiménez y Fuentes, 2012), esto indica entonces la dificultad de conciliar las tareas productivas y reproductivas debido a que ambas generan demandas incompatibles de los roles familiares y laborales, conflicto por el cual las mujeres que trabajan deben enfrentar, debido a que suelen asumir múltiples papeles.

La teoría de la disonancia cognitiva de Festinger nos brinda un buen entendimiento acerca del conflicto. Esta teoría asume que la disonancia cognitiva se produce cuando para un individuo dos conocimientos o cogniciones son incompatibles entre sí. Esta incompatibilidad es fuente de una tensión y estado motivacional desagradable que moviliza una actividad cognitiva y emocional, la cual ayuda a salir de ese estado psicológicamente incongruente. Así, esta teoría plantea que el conflicto puede ser fuente de una actividad creativa, y por otra parte, la disonancia cognitiva se origina por una incompatibilidad de conocimientos, cuya naturaleza es fundamentalmente social. Es decir, que la disonancia resulta ser un conflicto sociocognitivo (Mugny y Pérez, 1988).

Por otra parte, también encontramos la teoría de Kurt Lewin, quien afirmó que el conflicto debe concebirse como una situación en la que fuerzas que se oponen de modo simultáneo entre sí, y con igual intensidad, actúan sobre un mismo individuo. También conceptualizó el conflicto a partir de una tendencia y la intervención de una fuerza inhibidora: En general sobreviene una situación de conflicto cuando existe por un lado una tendencia a arriesgarse en una actividad (coger alimento) y de otro una fuerza opuesta a esta actividad (Lewin, 1936; citado en Redorta, 2006).

Como ya lo hemos mencionado, la vida de las mujeres ha venido cambiando radicalmente en las últimas décadas, y uno de los cambios más notorios ha sido el ingreso masivo de las mujeres al mundo laboral, como se venía comentando en párrafos anteriores (Gómez, 2004). Pero el aumento de las tasas de participación de las mujeres

no es el único cambio positivo que se observa en el mercado laboral en la década de los 90, también aumentan sus oportunidades de empleo, en un ritmo superior a las que se abren para los hombres. (Abramo et al., 2000).

La ocupación femenina crece a una tasa anual de 4,1%, en tanto la masculina se incrementa en un 2,6% al año (Abramo et al., 2000), y sin embargo, solo relativamente hace muy poco se empezó a estudiar la manera en que estos cambios, en diferentes contextos culturales, están afectando la salud tanto física como psicológica en hombres y mujeres. Así, las mujeres son las que asumen la mayor parte de la tarea doméstica y de atención de los hijos, aún más cuando éstos son pequeños, además de desempeñar un rol laboral, por lo cual se cree que la mujer ante múltiples demandas de roles, se sienten más estresadas y abrumadas que los hombres. Entonces, ante esta sobrecarga de roles en la mujer, es cuando se decide estudiar el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, asumiendo que uno causa efectos negativos en el otro (Gómez, 2004).

El conflicto trabajo-familia es comúnmente definido como "una forma de conflicto entre roles en el que las presiones de rol de los dominios del trabajo y la familia son incompatibles entre sí en algunos aspectos" (Greenhaus y Beutell, 1985; citado en Martínez, Vera, Paterna y Alcazar, 2002). Además, la línea de construcción contemporánea de la vida laboral y familiar ha revelado dos características fundamentales del techo de cristal. Primero, estas presiones de rol son bidireccionales y pueden producir efectos negativos de un dominio a otro (Frone, Russell y Cooper, 2003; citado en Jiménez, Mendiburo y Olmedo, 2011). Así, investigadores y teóricos como los mencionados anteriormente, se han centrado recientemente en el grado en que la participación en el papel de la familia hace más difícil la participación en el rol laboral, efecto denominado conflicto familia-trabajo, mientras que el grado en que la participación en el papel de trabajo es más difícil y afecta la participación en la familia, es denominado conflicto trabajo-familia.

Por este motivo, Cuadrado y Morales (2007) realizaron una investigación para conocer la capacidad predictiva de variables psicosociales (valores y rasgos estereotipados de género) y variables organizacionales (satisfacción experimentada en el trabajo, identificación con la organización, conflicto experimentado en el trabajo,

disposición a invertir tiempo y esfuerzo para ascender en la organización y percepción de interferencia del trabajo en la vida familiar) de manera que se pueda diferenciar entre personas del mismo sexo que desempeñan roles diferentes (directivos o subordinados) dentro de la organización y de esta misma manera entre personas de sexo opuesto.

La muestra de Cuadrado y Morales (2007) estuvo compuesta por 35 equipos de trabajo de distintas organizaciones, ubicadas en la provincia de Almería, España que conforman un total de 226 personas (35 líderes y 191 subordinados) cuya edad oscila entre los 30 y 40 años de edad, pertenecientes a organizaciones educativas (colegios, institutos), organizaciones sanitarias (hospitales, ambulatorios), burocracia pública (ayuntamientos; Agencia Tributaria), burocracia privada (bancos y cajas de ahorro) y organizaciones productivas (empresas, comercios). De los 35 líderes, 16 fueron hombres y 19 mujeres. De los subordinados, 69 fueron hombres y 118 mujeres.

Su principal hipótesis se centró en la existencia de mayores obstáculos o barreras para las mujeres en el mercado laboral que los hombres, especialmente en su acceso a puestos de responsabilidad. Para ello trabajaron con un análisis discriminante y los resultados obtenidos indican que no existieron diferencias significativas entre las variables psicosociales y organizacionales en hombres subordinados y hombres líderes y que tampoco los hubo entre hombres y mujeres líderes. Las diferencias significativas las encontraron entre los grupos de mujeres y hombres subordinados [$\chi^2(11, 130) = 19.21$; $p=0.05$] cuya correlación canónica fue de 0.39. Por tanto, en esta función, la variabilidad atribuida a la pertenencia a los grupos es del 15%, y bajas puntuaciones en la función se asocian al grupo 1 (hombres) y altas al grupo 2 (mujeres).

Igualmente se encontraron diferencias significativas entre las mujeres con altos cargos y las mujeres subordinadas. La significación estadística de esta función fue de 0.002 [$\chi^2(11, 87) = 29.34$] y la correlación canónica fue de 0.56, y la proporción de varianza atribuible a la pertenencia a los grupos fue del 31%, con altas puntuaciones en la función del grupo 1 (líderes) y bajas en el grupo 2 (subordinadas). Esto quiere decir que fueron las mujeres subordinadas las que se diferenciaron de los demás grupos, ellas se caracterizaron por valores, conductas y rasgos estereotipadamente más femeninos, a diferencia de sus colegas hombres y de sus pares en sexo quienes ocupan puestos de

liderazgo, los cuales presentaron más rasgos, valores y conductas masculinizadas, es decir, que las mujeres para poder adquirir cargos laborales altos deben desarrollar cualidades masculinas. Estos autores concluyen que estos estereotipos de género, llevados tanto por hombres como por mujeres, son los que han mantenido el fenómeno del techo de cristal (Cuadrado y Morales, 2007).

De manera similar, Jiménez y Fuentes (2012) también decidieron analizar las diferencias en los niveles de equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental en mujeres profesionales con y sin cargos de dirección en organismos públicos. La muestra estuvo conformada por 120 funcionarias profesionales del Sector Público, 36 de ellas con cargos de dirección y 84 son trabajadores a cargo. El 94,2% tenían enseñanza universitaria completa, un 5,8 % tenía enseñanza técnico profesional. El 52,5% eran casadas, 6,75% eran separadas, 21,7% en pareja sin vínculo legal y 19,2% eran solteras. El 55, 8% de las participantes eran el principal proveedor de sus familias, sin embargo, el 44,2% de las mujeres, no. Para el análisis de los datos se utilizaron estadísticos descriptivos, además de comparación de medias por medio de pruebas t para muestras independientes. Se realizaron también procedimientos estadísticos correlacionales bivariados.

Se encontró que existen diferencias significativas entre mujeres profesionales con y sin cargos de dirección ($p < 0,05$) respecto a la interacción negativa trabajo-familia, las mujeres con cargos de dirección (14,35%) presentan una alta interferencia del trabajo en la familia, a diferencia de las mujeres sin cargos de dirección, donde sólo el 4,85% presenta una alta interferencia en esta área. En cuanto a la dimensión interacción negativa Familia-Trabajo, los datos no muestran diferencias significativas ($p > 0, 05$) en mujeres con cargos directivos y mujeres subordinadas, ya que las mujeres con cargos de dirección presentan una baja interferencia de la familia en el trabajo y las mujeres sin cargos de dirección también (Jiménez y Fuentes, 2012).

Y al comparar mujeres con y sin cargos de dirección, se observa que ambos grupos se perciben con una medianamente alta autoeficacia parental, por lo cual no existen diferencias significativas entre ambos grupos; es decir, que la autoestima, la autoeficacia y la confianza en sí misma mejoran el rendimiento del otro papel o rol que

asume la mujer, ya sea en el trabajo o la familia, ya que pueden estimular la motivación, establecimiento de metas, esfuerzo y persistencia. Una persona con una alta autoeficacia puede tener una fuerte iniciativa cuando desea organizar el trabajo o la familia, lo que puede ayudar a evitar cualquier fuente de conflicto entre estos dos ámbitos (Jiménez y Fuentes, 2012).

En cuanto a la relación de interacción negativa trabajo familia y autoeficacia parental, se encontró que es negativa y significativa ($r = -0,390$; $p < 0,01$), al igual que con la dimensión interacción negativa Familia-Trabajo ($r = -0,366$; $p < 0,01$), lo que indica una alta interacción negativa trabajo-familia o familia-trabajo. Es decir, que una vez que las mujeres están en cargos de dirección deben hacer competir sus compromisos profesionales con las responsabilidades familiares y para poder permanecer en el puesto, sobreponen las responsabilidades de su trabajo ante la familia, aunque al mismo tiempo tratan de cumplir sus responsabilidades familiares, lo que genera un conflicto desde el trabajo hacia la familia (Jiménez y Fuentes, 2012), lo cual confirma los datos obtenidos por Cuadrado y Morales (2007), y Fernández et al. (2009).

Estos resultados concuerdan con lo que Romeo, Berger, Yepes y Ramos (2014) explican como el modelo de recuperación de esfuerzo. Este modelo de recuperación de esfuerzo (ER) de Meijman y Mulder (1998) distingue entre la dirección de la influencia (influencia de los trabajos sobre la vida privada y viceversa) y la calidad de influencia (negativa y positiva), y prevé que el esfuerzo invertido en el trabajo/hogar tiene ambos, beneficios y costos psicológicos y fisiológicos. Estos costos se cree que son reversibles siempre y cuando la persona tiene suficientes oportunidades para la recuperación. Sin embargo, si hay una oportunidad insuficiente para la recuperación, los efectos de carga negativa pueden acumularse, lo que resulta en un desbordamiento negativo en el trabajo o el hogar.

Díez et al. (2009), también investigaron un poco sobre el tema con el objetivo de conocer la percepción que tienen las profesoras sobre el denominado “techo de cristal” en el ámbito educativo a través de un estudio cualitativo. Pretendían conocer tanto las motivaciones (en positivo) como los límites o dificultades (en negativo) que las mujeres encuentran para acceder a los puestos de dirección en las organizaciones educativas y

saber si el ejercicio de esa función por las mujeres implica un estilo diferenciado al de los hombres.

La muestra fue de 2.774 docentes, de las cuales 2.022 fueron profesoras, 430 directoras y 322 directores. La muestra se obtuvo de todo el territorio español abarcando centros públicos de educación infantil, primaria y secundaria, teniendo en cuenta la distribución geográfica (centros urbanos, semiurbanos y rurales) y poblacional. Se utilizaron cuestionarios, entrevistas (60), grupos de discusión (14) y autobiografías (16).

Díez et al. (2009) encontraron que el problema se enmarcaba en una primera causa que tiene que ver con una tradición histórica, social y cultural en la que se ha socializado especialmente a las mujeres, condicionando a la mujer a asumir unos roles ligados al ámbito de lo doméstico y privado, y de hecho, se produce un apoyo social implícito hacia los hombres para que asuman cargos de responsabilidad. Cuando un hombre es elegido para un puesto directivo, este hecho es celebrado y valorado por su familia y amigos; además, se asume implícitamente y sin cuestionamiento que la estructura familiar le proporcionará ánimo, apoyo y cuidado de la intendencia doméstica para que pueda estar “liberado” de mayores cargas para poder desempeñar el nuevo rol. En el caso de las mujeres, se percibe como un problema añadido el tener que desempeñar un cargo de dirección, pues correlaciona directamente con el supuesto de que implicará un abandono de otras responsabilidades (normalmente referidas al ámbito privado: desatención emocional de la pareja; menor tiempo para el cuidado de los hijos e hijas o no atención a las tareas domésticas). Lo cual conlleva expresiones del tipo “pérdida de tiempo” y “meterse en problemas”. Hay, por tanto, menos apoyo emocional y práctico y una actitud de desánimo, cuando no, de franca oposición a que lo hagan las mujeres.

La segunda razón estuvo relacionada con la concepción social sobre la maternidad y el papel que las mujeres han de desempeñar ante ella. La mayoría de las mujeres entrevistadas afirman que la maternidad y las responsabilidades familiares constituyen el aspecto más importante que dificulta el acceso de las mujeres a los cargos directivos. Las mujeres consideran que las ocupaciones domésticas condicionan su rendimiento profesional, sin embargo asumen como “algo natural” que sean las propias

mujeres las que se ocupen de ellas, porque saben que tendrían que enfrentarse a la reprobación pública de no cumplir con las expectativas sociales existentes. Son reforzadas socialmente en este papel y su identidad se va creando en función de la maternidad, lo cual hace más difícil a las propias mujeres romper con esas expectativas. Sin embargo, del total de directoras entrevistadas, más del 70% de los casos tienen cargas familiares y, sin embargo, han decidido ocupar el cargo de directoras (Díez et al. 2009).

Ante estos resultados, Díez et al. (2009) concluyen que no es que las mujeres eviten los cargos directivos, es que los hombres no les brindan el apoyo necesario y evitan las responsabilidades familiares, trayendo como consecuencia que las mujeres tengan que asumir una doble jornada en el caso de asumir un cargo de responsabilidad en un centro educativo, resultando ser una presión solapada hacia las mujeres que anteponen el éxito profesional sobre el rol materno. Así se entiende que si un hombre se desentiende de la familia por tener un cargo de responsabilidad, sería comprensible, pero si lo hace una mujer es mal vista como “abandono familiar”. Mientras en el ámbito profesional un hombre con matrimonio y familia se considera como algo positivo que asegura la estabilidad, una mujer que tiene o puede tener hijos/as son una posible carga (permisos por embarazo, horas de dedicación al trabajo, prioridad en las decisiones, etc).

Las mujeres que asumen la tarea de dirección, cuando acceden al cargo directivo se las ingenian para poder compatibilizar la doble tarea de profesional de la educación y la de ama de casa, esto supone un desgaste personal y profesional; mientras que en los hombres el uso del tiempo es independiente de su estado civil y de que tengan hijos o no (Díez et al. 2009).

Sin embargo, en el ámbito educativo prevalece la convicción de que actualmente ya no hay discriminación en el acceso a los puestos de dirección en la sociedad en que vivimos. Frente a la persistente realidad de los datos estadísticos y cuantitativos del predominio de los hombres sobre las mujeres en los cargos directivos dentro del mundo educativo, la mayoría de las personas encuestadas y entrevistadas no percibe esta realidad. La afirmación es constante y rotunda: “no hay discriminación” (Díez et al., 2009).

La mayoría de las respuestas obtenidas en el estudio de Díez et al. (2009) consideraban que casi todo es un problema de personalidad o de preparación. La explicación busca la responsabilidad en las propias víctimas, las mujeres, a quienes se les atribuyen que “no tienen ambición”. Es la interiorización del discurso de la meritocracia individual lo que lleva a la culpabilización de quienes no llegan a la exigencia de ese nivel de méritos. Si la igualdad ya está conseguida, quien no tenga acceso a los derechos o beneficios de la misma será por carencias propias. Las trabas de género se convierten en trabas de capacidades o incapacidades, deseos o interés de las mujeres individuales.

Igualmente, Feldman, Vivas, Luigli, Zaragoza y Gómez (2008), también realizaron un estudio con el objetivo de examinar las gratificaciones y las interferencias que pueden generarse en la relación trabajo-familia y su impacto sobre la salud de mujeres trabajadoras con una muestra de 14 organizaciones de servicios, manufactura, educación y salud, las cuales 402 mujeres eran trabajadoras de Caracas, Venezuela, con edades comprendidas entre los 27 y los 71 años, con diferentes niveles de instrucción. Los resultados obtenidos indican que en la medida en que existen más gratificaciones ($\beta=0,269$, $p=0,000$ / $\beta=0,244$, $p=0,000$) en la relación trabajo-familia, mayor es la autoestima y el bienestar que informan las mujeres, y que a menor gratificación ($\beta=-0,168$, $p=0,007$) y mayor interferencia ($\beta=0,292$; $p=0,000$), mayor es el número de síntomas notificados por las mujeres.

Sin embargo, también encontraron que la relación trabajo familia tiende a ser más positiva en la medida que las mujeres desempeñan un mayor número de roles y experimentan mayor autoestima y bienestar, es decir, que en general, las participantes experimentaron más satisfacciones que interferencias en esta relación. En este sentido, las gratificaciones pueden estar presentes por la existencia de un ambiente social enriquecido, donde es más probable que las personas experimenten una mayor autoestima y menores niveles de depresión y ansiedad o pudiesen estar relacionados con el apoyo recibido en el hogar y en el lugar de trabajo, que repercute directamente en el bienestar percibido y la satisfacción con el trabajo y la familia.

Por otra parte; Fernández et al. (2009) encontraron resultados diferentes a los de Feldman et al. (2008). Ellos analizaron el conflicto trabajo-familia y su relación con las actitudes sexistas en una muestra de docentes universitarios tanto mujeres como hombres de la Comunidad Autónoma de Galicia (España), y se encontró que al comparar ambos grupos, a las mujeres les ocasionaba mayores problemas con la familia en comparación con los hombres ($t= 2.17$; $p<.05$), así como también siguen siendo ellos los que tienen actitudes más sexistas hostiles ($t= -5.65$; $p<.001$) y las mujeres resultaron tener mayores niveles de sexismo benevolente, con una carga afectiva positiva hacia las que cumplen con sus estereotipos de madre y esposa, y son ellas las que muestran un mayor nivel de conflicto trabajo-familia en comparación con sus compañeras menos sexistas. Asimismo, se encontraron diferencias significativas en el grupo de profesores en su nivel de sexismo hostil [$F(249.3)=5.01$, $p<.01$] y de sexismo benevolente ($F(238, 3)= 6.25$, $p<.001$), siendo los profesores de enseñanzas técnicas, ciencias experimentales y de la salud quienes presentan mayores actitudes sexistas hostiles y benevolentes hacia las mujeres.

Estos resultados concuerdan con la hipótesis de los autores, de modo que es esperable que las mujeres más sexistas hostiles y/o benevolentes, experimenten un mayor conflicto familia-trabajo al compararlas con sus compañeras menos sexistas, ya que éstas primeras se apegan al cumplimiento de roles sexuales femeninos impuestos por la sociedad, lo cual hace que asuman mayores responsabilidades a los roles familiares que a los laborales, esperando un mayor nivel de sexismo en las mujeres en las áreas de conocimiento más tradicionales para ellas como el área sanitaria y social, debido a que ambos intereses se sobreponen siendo ambas igualmente demandantes. De igual manera, al ser las áreas de conocimiento tradicionalmente masculinas las de ciencias experimentales y de enseñanzas técnicas, es esperado también que sean los hombres ubicados en estas áreas los que poseen mayor sexismo hacia las mujeres, perpetuando así sus creencias y actitudes sexistas (Fernández et al., 2009).

En 1996 Glick y Fiske introdujeron el concepto de sexismo ambivalente debido al hallazgo de la coexistencia de afectos y actitudes tanto positivas como negativas hacia las mujeres. Este tipo de sexismo (ambivalente) hace referencia a la combinación de dos

elementos con cargas afectivas opuestas, que son consecuencia de las complejas relaciones que caracteriza los sexos (Rodríguez, Lameiras, Carrera y Faílde, 2009).

Glick y Fiske (1998) contemplan el sexismo como un constructo multidimensional que abarca dos tipos de actitudes sexistas: sexismo hostil y sexismo benevolente. El sexismo hostil coincide básicamente con el viejo sexismo, la clásica definición de prejuicio, entendido como una antipatía. Mientras que el sexismo benevolente se define como un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que son sexistas en cuanto los considera de forma estereotipada y limitada a ciertos roles, pero que tiene un tono afectivo positivo para el perceptor y tiende a suscitar en éste conductas típicamente categorizadas como prosociales (de ayuda) o de búsqueda de intimidad. Este sexismo benevolente no es bueno debido a que enmarca actitudes prejuiciosas hacia las mujeres, y puede depositar a las mujeres con su tono afectivo y positivo.

Glisck y Fiske (1996) parten de que la ambivalencia sexista se origina en la influencia simultánea de dos tipos de creencias sexistas porque son dos constructos subjetivamente vinculados a sentimientos opuestos hacia las mujeres. El hombre sexista puede ser ambivalente en el sentido de que sus actitudes indican una tendencia a responder de forma muy favorable o totalmente desfavorable hacia las mujeres. El hombre sexista puede ser ambivalente en el sentido de que sus actitudes indican una tendencia a responder de forma muy favorable o totalmente desfavorable hacia las mujeres (citado en Rodríguez et al., 2009).

Los hombres sexistas evitan conflictos entre sus actitudes positivas y negativas hacia las mujeres, clasificando a las mismas en subgrupos, uno bueno y otro malo, en los que se incluyen aspectos positivos y negativos del sexismo ambivalente. Por tanto, el sexismo ambivalente es capaz de crear visiones polarizadas de subtipos de mujeres (Glisky Fiske, 1996; citado en Rodríguez et al., 2009).

El sexismo hostil se aplica como un castigo a las mujeres no tradicionales como mujeres profesionales y relaciones de poder entre hombres y mujeres. Mientras que el sexismo benevolente es una recompensa a las mujeres que cumplen los roles tradicionales porque estas mujeres aceptan la supremacía masculina. Por consiguiente, el

sexismo hostil y el sexismo benevolente actúan como un sistema articulado de recompensas y castigos con la finalidad de que las mujeres sepan cuál es su posición en la sociedad, girando ambos en torno al poder social, la identidad de género y la sexualidad. Así, Glisck y Fiske proponen que el sexismo hostil y el benevolente se clasifican en tres componentes: el paternalismo, la diferenciación de género y la homosexualidad. Cada componente refleja una serie de creencias en las que la ambivalencia a las mujeres es inherente, ya que cada componente tiene un aspecto hostil y otro benévolo, y sirve para justificar las condiciones sociales y biológicas que definen las relaciones entre sexos (Rodríguez et al., 2009).

1. Paternalismo: se refiere a la forma en la que un padre se comporta con sus hijos, incluyendo una visión ambivalente en la que se describen dos dimensiones, paternalismo protector y paternalismo dominador. El sexismo se manifiesta en paternalismo dominador cuando se adopta una postura de patriarcado que legitima la superioridad de la figura masculina, pero también se puede materializar cuando los hombres aplican a las mujeres que desempeñan roles tradicionales, ya que las consideran como criaturas débiles y frágiles a las que hay que proteger. (Rodríguez et al., 2009).
2. Diferenciación de género: por un lado están las diferencias de género y por otra está la diferenciación complementaria. La diferenciación de género competitiva se presenta como una justificación sobre el poder estructural masculino, mientras que la diferenciación complementaria parte de la idea de que los hombres reconocen que las mujeres tienen características positivas que complementan a las suyas (Rodríguez, et al., 2009).
3. Intimidad heterosexual: se divide en intimidad heterosexual y hostilidad heterosexual. La teoría de Glisck y Fiske afirma que la motivación sexual de los hombres hacia las mujeres puede estar unida a un deseo de proximidad (intimidad heterosexual). Por otro lado, la dependencia diádica de los hombres respecto a las mujeres crea una situación bastante inusual en la que los miembros del grupo dominante son dependientes de los miembros del grupo subordinado (Rodríguez et al., 2009).

Glick y Fiske concluyen en su teoría que la combinación del sexismo hostil y sexismo benevolente constituyen ideologías sexistas complementarias que son comunes a todas las culturas y sirven para seguir manteniendo las diferencias entre hombres y mujeres (Rodríguez et al., 2009).

Vaamonde (2010) realizó una investigación basada en la teoría de Glick y Fiske con la finalidad de analizar las posibles interrelaciones en el ámbito laboral entre la percepción de justicia y el sexismo. Se trabajó con una muestra de 150 empleados (74 hombres y 76 mujeres) argentinos con un promedio de edad de 3,95 años, de los cuales el 10,7% ocupaban cargos gerenciales, el 23% ocupaban cargos jerarquizados, y el 66% eran empleados contratados. El promedio de antigüedad laboral fue de 7,6 años.

Los resultados obtenidos por Vaamonde (2010), indicaron que los hombres son más sexistas hostiles ($t=4,82$, $p<0,001$) y más sexistas benévolos que las mujeres ($t=-3,25$, $p<0,001$). A su vez, se encontró que a medida que aumenta la edad, disminuye el monto de sexismo hostil ($r=-0,17$, $p=0,05$) y de sexismo benévolo ($r=-0,19$, $p<0,05$). Igualmente, se observó que existe un vínculo positivo entre el nivel educativo y las percepciones de justicia interpersonal ($r=0,16$, $p<0,05$), pudiendo ser producto de la educación formal que se recibe; y adicionalmente, otro hallazgo importante fue el de considerar la antigüedad laboral, ya que a medida que los sujetos acumulan antigüedad en su trabajo, se incrementan sus percepciones de injusticia ya que se establece un mayor vínculo con la industria, esta tendencia se hace mayor en las mujeres ($r=-0,42$, $p<0,001$), es decir, cuando la antigüedad laboral aumenta, aumentan sus niveles de insatisfacción con respecto a salarios, premios, promociones, con el pasar de los años debido a que se tiene un mayor compromiso con la empresa y mayor involucramiento con la misma.

En cuanto a la variable justicia, no hubo correlaciones significativas en la muestra total con el sexismo hostil pero sí con el sexismo benevolente, el cual se relacionó positivamente con las percepciones de justicia distributiva ($r=0,20$, $p<0,05$), justicia procedimental ($r=0,24$, $p<0,01$) y justicia informacional ($r=0,25$, $p<0,05$), esto quiere decir que las percepciones de justicia en el lugar de trabajo refuerzan el sexismo benévolo, en otras palabras, la percepción de un ambiente justo, sobre todo en cuanto a

las distribuciones y procedimientos se relaciona con las creencias estereotipadas sobre la mujer, creencias cargadas de un tono afectivo positivo asociado a roles de género tradicionales, mientras que el sexismo hostil parece no interrelacionarse con ninguna variable de justicia percibida (Vaamonde, 2010).

Posteriormente, Vaamonde (2013) realizó otra investigación, la cual tuvo como objetivo explorar el impacto de variables sociodemográficas, psicológicas y organizacionales, sobre la emergencia del sexismo en el lugar de trabajo (percepciones de justicia, los valores y el sexismo a nivel laboral). La metodología se basó en tres fases, una de corte cualitativa para desarrollar el instrumento, la segunda aproximación fue de corte cuantitativo, tuvo como finalidad la adaptación y validación del Inventario de Sexismo Ambivalente para su empleo con muestras argentinas, y por último, la tercera aproximación fue cuantitativa, tuvo como objetivo poner a prueba las hipótesis de trabajo a través de análisis descriptivos, correlaciones y multidimensionales. La muestra final estuvo compuesta por 414 empleados argentinos (198 mujeres y 216 varones), con un promedio de edad de 37.6 años.

Para dicha investigación, Vaamonde (2013) propuso seis hipótesis:

1. Existen diferencias debidas al género en los niveles de sexismo de los trabajadores.
2. Existen diferencias debidas al nivel educativo en los montos de sexismo de los empleados.
3. Existen diferencias debidas al género en la orientación axiológica de los trabajadores. (colectivismo horizontal e individualismo vertical).
4. Existen diferencias debidas al género en las percepciones de justicia organizacional de los trabajadores.
5. Existen diferencias debidas al cargo en las percepciones de justicia organizacional de los empleados (los gerentes tendrán mayores percepciones de justicia que los empleados rasos.)
6. El individualismo presentará asociaciones positivas tanto con el sexismo hostil y el sexismo benevolente, como con la tendencia a la discriminación de

género en el lugar de trabajo. Contrariamente, el colectivismo presentará relaciones negativas con las distintas facetas del sexismo a nivel laboral.

Se evidenció que los hombres son significativamente más sexistas que las mujeres, presentando montos mayores de sexismo hostil ($X = 3.24$, $t(412) = 8.77$, $p < .001$), sexismo benevolente ($X = 3.20$, $t(412) = 7.44$, $p < .001$), sexismo ambivalente ($X = 3.22$, $t(412) = 9.80$, $p < .001$) y tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo ($X = 1.97$, $t(412) = 4.73$, $p < .001$). Estos resultados comprueban la hipótesis 1: hay diferencias debidas al género en los niveles de sexismo de los trabajadores (Vaamonde, 2013).

En cuanto a los valores personales, en comparación con las mujeres, los hombres registraron niveles significativamente más elevados de colectivismo vertical ($X = 3.31$, $t(412) = 5.57$, $p < .001$) e individualismo vertical ($X = 2.54$, $t(412) = 3.66$, $p < .001$), no cumpliéndose así la hipótesis 3 en su totalidad, siéndola faceta vertical del individualismo-colectivismo la que diferencia a hombres y mujeres entre sí. Finalmente, con respecto a la justicia organizacional, no se hallaron diferencias de medias significativas entre hombres y mujeres para las distintas facetas de este constructo. De este modo, no se verifica la hipótesis 4, la que planteaba la existencia de diferencias en las percepciones de justicia en función del género de los participantes del estudio (Vaamonde, 2013).

En lo que respecta a los valores personales, en comparación con las mujeres, los hombres registraron niveles significativamente más elevados de colectivismo vertical ($X = 3.31$, $t(412) = 5.57$, $p < .001$) e individualismo vertical ($X = 2.54$, $t(412) = 3.66$, $p < .001$). Estos resultados no permiten confirmar la hipótesis 3 en su totalidad, dado que es la faceta vertical del individualismo-colectivismo la que diferencia a hombres y mujeres entre sí. Finalmente, con respecto a la justicia organizacional, no se hallaron diferencias de medias significativas entre hombres y mujeres para las distintas facetas de este constructo. De este modo, no se verifica la hipótesis 4 (existen diferencias en las percepciones de justicia en función del género de los participantes del estudio) (Vaamonde, 2013).

En el análisis de la varianza también se evidenció que los sujetos con educación primaria/secundaria presentaron mayores montos de sexismo hostil ($X = 3.11$), sexismo benevolente ($X = 3.25$), sexismo ambivalente ($X = 3.18$) y tendencia a la discriminación de género ($X = 1.90$) que los individuos con educación universitaria ($X = 2.78$, $X = 2.70$, $X = 2.74$, $X = 1.60$, respectivamente, Tukey $p < .05$). De igual manera, los trabajadores con menor nivel educativo registraron mayores montos de sexismo benevolente y de sexismo ambivalente que los empleados con nivel educativo terciario ($X = 2.99$, $X = 2.99$, respectivamente, Tukey $p < .05$). A su vez, estos últimos mostraron mayor SB y mayor sexismo ambivalente que los trabajadores con educación universitaria (Tukey $p < .05$). Estos datos permiten confirmar la hipótesis 2: los trabajadores con mayor nivel educativo exhiben menores niveles de sexismo (Vaamonde, 2013).

Y por último, en cuanto a las percepciones de justicia en el lugar de trabajo, la Tabla 19 del artículo de Vaamonde (2013) muestra que los empleados contratados y los empleados permanentes perciben menos justicia organizacional que sus superiores. Concretamente, los empleados permanentes perciben menos justicia distributiva ($X = 3.05$, $F(2, 411) = 4.11$, $p < .05$) y los empleados contratados menos justicia procedimental ($X = 2.98$, $F(2, 411) = 4.17$, $p < .05$) que los jefes, supervisores o gerentes ($X = 3.46$, $X = 3.37$, respectivamente, Tukey $p < .05$). Resultados que brindan apoyo total a la hipótesis 5, según la cual existirían valoraciones diferenciadas de la justicia organizacional en función del cargo de los empleados (los jefes o superiores tendrían mayores percepciones de justicia que los empleados de menor jerarquía).

En conclusión, los hombres presentan mayor sexismo hostil, benevolente, y ambivalente y tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo, al tiempo que registran niveles más elevados de valores verticalistas, tanto colectivismo como individualismo. Asimismo, los trabajadores de empresas pequeñas presentan mayores niveles de sexismo (hostil, benévolo, ambivalente) y mayor individualismo (tanto horizontal como vertical) que los empleados de empresas más grandes, quienes, por su parte, evidencian mayor deseabilidad social (Vaamonde, 2013).

El tamaño organizacional es otra variable sociodemográfica que distingue a los sujetos de la muestra entre sí. En comparación con los empleados de organizaciones

medianas/grandes, los empleados de organizaciones pequeñas presentan niveles significativamente mayores de sexismo en todas sus facetas (hostil, benévolo y ambivalente o total), lo que posiblemente se deba a que las organizaciones más grandes tienden a ser más igualitarias que las empresas pequeñas (Omar y Urteaga, 2008; citado en Vaamonde, 2013).

Por otro lado, los empleados del sector privado presentan mayor sexismo (en todas sus vertientes) que los empleados del sector público. Esto podría deberse a los mayores controles y políticas de igualdad que se implementan en este sector de Argentina (promoción y el desarrollo de políticas públicas tendientes a la prevención de la discriminación de género en todas sus manifestaciones, incluyendo la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo) (Vaamonde, 2013).

Al comparar el sexismo entre los diferentes niveles educativos, se observa que los sujetos con educación superior son significativamente menos sexistas que el resto de los participantes del estudio. Las mayores diferencias se registraron entre el nivel educativo primario/secundario y el nivel universitario de los trabajadores. Pareciera que la educación universitaria es la que efectivamente contribuye a disminuir el prejuicio sexista, es decir, a mayor nivel educativo, se presentaban menores prejuicios contra las mujeres (Vaamonde, 2013).

También, los empleados del ramo salud perciben menor justicia procedimental e informacional que los empleados de la educación/investigación o de la administración pública. Los trabajadores de la administración pública se orientan en menor medida al colectivismo vertical que los trabajadores de la industria y del ramo bancario, al tiempo que los empleados de comercios y servicios presentan mayores montos de individualismo vertical que quienes trabajan en el ramo educación/investigación.

Con respecto a la justicia organizacional, los trabajadores públicos informan mayores percepciones de justicia procedimental que los trabajadores privados. Una posible explicación podría estar dada por la cultura organizacional de las empresas públicas, la cual en general se caracteriza por prácticas paternalistas y rígidas, por lo que los empleados estarían habituados a disimular u ocultar sus errores y transgresiones a efectos de evitar reprimendas y punición (Vaamonde, 2013).

Así como también se observó que los hombres son quienes adquieren puestos en el área industrial, mientras que las mujeres suelen quedarse en el ámbito educacional/investigación. Esta observación no llama la atención si se considera la desproporción de género presente en estos sectores: mientras las mujeres participantes predominan en empleos vinculados con la educación/investigación (75.7% del total del ramo) y con la administración pública (59.2% del total del ramo), la proporción de hombres en la industria es 16 veces mayor que la proporción de mujeres (94.2 versus 5.8% del total del ramo). Habida cuenta de las diferencias entre los géneros para el sexismo y sus facetas, es esperable que en la industria se registren mayores montos de prejuicio sexista, dada la prevalencia tradicional de los hombres en este ramo organizacional (Vaamonde, 2013).

A su vez, la desproporción observada en estos ramos refleja la segregación horizontal denunciada por la OIT (2011, 2012a), el PNUD (2011) y el INADI (2012) citado en Vaamonde (2013), en el sentido que las mujeres prevalecen en el sector servicios (especialmente servicios educativos y administración pública), mientras que los hombres dominan en el sector industrial. Las mujeres siguen concentradas en ocupaciones identificadas como “femeninas”, las cuales se encuentran ligadas a las cualidades atribuidas tradicionalmente a este género: tareas de atención, cuidado, crianza y educación. Frente a este panorama, no resulta extraño que los trabajadores de ambientes laborales tradicionalmente masculinos informen mayor sexismo (Vaamonde, 2013).

Y por último, los empleados permanentes perciben menos justicia distributiva y los empleados contratados menos justicia procedimental, que los jefes, supervisores o gerentes. Asimismo, los empleados contratados exhiben menos deseabilidad social en comparación con los empleados permanentes y los jefes, supervisores o gerentes (Vaamonde, 2013).

A pesar de los cambios y tendencias hacia la igualdad, sigue habiendo evidencia de desigualdad de género en el ámbito laboral. La intención de esta investigación se centra en poder analizar la relación del papel de nuevas variables como factores explicativos del techo de cristal, con una aproximación multivariada. De esta manera, se

estudia si las variables rol sexual, el sexismo y el conflicto trabajo-familia discriminan entre la combinación cargo laboral y sexo (hombres en cargos directivos, mujeres en cargos directivos y mujeres en cargos subordinados).

III. Método

1. Problema de Investigación

¿El rol sexual, las actitudes sexistas y el conflicto trabajo-familia/familia-trabajo son factores que discriminan las diferentes combinaciones entre el cargo y el sexo (hombres o mujeres en cargos directivos y hombres y mujeres en cargos no directivos)?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis General

El rol sexual, el sexismo y el conflicto trabajo-familia/familia-trabajo son factores importantes que permiten discriminar entre hombres y mujeres en cargos directivos y no directivos.

2.2. Hipótesis específicas

1. Las mujeres en cargos directivos presentan un nivel de sexismo, rol sexual, conflicto trabajo-familia/familia-trabajo similar a los hombres en cargos directivos, es decir, evidencian altos niveles de sexismo benevolente y sexismo hostil, más atributos masculinos y bajo conflicto trabajo-familia/familia-trabajo.
2. Las mujeres en cargos no directivos presentan iguales niveles en las tres variables, es decir, bajos niveles de sexismo benevolente y sexismo hostil, altos atributos femeninos y alto conflicto trabajo-familia/familia-trabajo que aquellos hombres en cargos no directivos.
3. Las mujeres en cargos directivos presentan mayores niveles de sexismo benevolente y sexismo hostil, más atributos masculinos y menor conflicto trabajo-familia/familia-trabajo que aquellas mujeres en cargos no directivos.
4. Los hombres en cargos directivos presentan mayores niveles de sexismo benevolente y sexismo hostil, más atributos masculinos y menor conflicto trabajo-familia/familia-trabajo que aquellos hombres en cargos no directivos.

3. Definición de Variables

3.1. Variables Discriminantes

- Rol sexual

Definición constitutiva: un conjunto estructurado de creencias compartidas culturalmente acerca de lo que deben ser y cómo se deben comportar los hombres y las mujeres. Este se divide a su vez en rol sexual femenino y rol sexual masculino (Luengas y Morales, 2012).

Rol sexual femenino

Definición constitutiva: un conjunto estructurado de creencias compartidas culturalmente acerca de lo que deben ser y cómo se deberían comportar las mujeres (Luengas y Morales, 2012).

Definición operacional: Sumatoria del puntaje obtenido en la sub escala de feminidad en el Inventario de Rol Sexual de Bem de 1974, adaptada al castellano por Cataluyd, Hernández, Ortiz, Rodríguez y Villarroel en el 2004 y revisada por Charaf y Montiel (2007), medida a través de una escala tipo Likert que va desde el 1 al 4, en donde a mayor puntaje en esta subescala, la persona tiende a caracterizarse de acuerdo a roles femeninos (Ver anexo A).

Rol sexual masculino

Definición constitutiva: un conjunto estructurado de creencias compartidas culturalmente acerca de lo que deben ser y cómo se deberían comportar los hombres (Luengas y Morales, 2012).

Definición operacional: Sumatoria del puntaje obtenido en la sub escala de masculinidad en el Inventario de Rol Sexual de Bem de 1974, adaptada al castellano por Cataluyd et al. en el 2004 y revisada por Charaf y Montiel (2007), medida a través de una escala tipo Likert que va desde el 1 al 4, en donde a mayor puntaje en esta subescala, la persona tiende a caracterizarse de acuerdo a roles masculinos (ver anexo A).

- Actitudes sexistas

Definición constitutiva: se entiende como el prejuicio hacia las mujeres en función de su género (Glick y Fiske, 1996), y según la teoría del Sexismo Ambivalente se divide en dos tipos:

Actitudes sexistas hostiles

Definición constitutiva: se refiere a todas aquellas actitudes tradicionales y prejuiciosas hacia las mujeres, donde se les considera inferiores y poco capacitadas para desempeñarse en roles que impliquen poder (Glick y Fiske, 1996).

Definición operacional: sumatoria del puntaje obtenido en la subescala de sexismo hostil del Ambivalent Sexism Inventory (ASI) versión en castellano de Expósito, Moya y Glick (1998), medida a través de una escala tipo Likert que va desde el 0 al 3, donde a mayor puntaje, mayores son las actitudes negativas hacia las mujeres (ver anexo B).

Actitudes benevolentes

Definición constitutiva: se refiere a todas aquellas actitudes en donde se percibe a la mujer como un objeto romántico, débil y carente de protección, considerando a la mujer como inferior al hombre.

Definición operacional: sumatoria del puntaje obtenido en los tres componentes (paternalismo, diferenciación de género e intimidad heterosexual) de la subescala del Ambivalent Sexism Inventory (ASI) versión en castellano de Expósito, Moya y Glick (1998) y validada en Chile por Cárdenas, Lay, González, Calderón y Alegría (2010), medida a través de una escala tipo Likert que va desde el 0 al 3, donde a mayor puntaje, mayores son las actitudes afectivas hacia la mujer (ver anexo B).

- Conflicto trabajo-familia/familia-trabajo

Definición constitutiva: una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto (Greenhaus y Beutell, 1985).

- Conflicto trabajo-familia: grado en el que las experiencias vividas en el rol laboral interfieren negativamente en la calidad de vida en el rol familiar (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009).
- Conflicto familia-trabajo: grado en el que las experiencias vividas en el rol familiar interfieren negativamente en la calidad de vida en el rol laboral (Moreno et al., 2009).
- Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo: grado en el que las experiencias vividas tanto en el rol familiar como en el rol laboral interfieren de manera positiva mutuamente (Moreno et al., 2009).

Definición operacional conflicto trabajo-familia: sumatoria del puntaje total obtenido en la subescala de conflicto trabajo-familia del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING adaptada al español por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurt (2009) y validada en Chile por Jiménez y Fuentes (2012) medida a través de una escala tipo Likert que va desde el 0 al 3, donde a mayor puntaje, mayor influencia negativa tiene el rol laboral sobre el rol familiar (ver anexo C).

Definición operacional conflicto familia-trabajo: sumatoria del puntaje total obtenido en la subescala de interacción negativa familia-trabajo del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING adaptada al español por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurt (2009) y validada en Chile por Jiménez y Fuentes (2012) medida a través de una escala de tipo Likert que va desde el 0 al 3, donde a mayor puntaje, mayor influencia negativa tiene el rol familiar sobre el rol laboral (ver anexo C).

Definición operacional conciliación trabajo-familia y familia-trabajo: sumatoria del puntaje total obtenido en la subescala de conciliación trabajo-familia y familia-trabajo del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING adaptada al español por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurt (2009) y validada en Chile por Jiménez y Fuentes (2012) medida a través de una escala de tipo Likert que va desde el 0 al 3, donde a mayor puntaje, mayor influencia positiva tiene el rol familiar sobre el rol laboral y viceversa (ver anexo C).

3.2. Variable Discriminada

- Combinación Cargo-Sexo

Definición constitutiva: Roles o cargos laborales que desempeñan empleados de una organización tanto hombres como mujeres en función de las características del puesto como la toma de decisiones, autoridad, liderazgo y poder (Cuadrado y Morales, 2007 y Landy y Conte, 2006). Los cuales se dividen en:

- *Cargos directivos:* cargos que implican tareas de mayor responsabilidad, posibilidad de tomar decisiones, ejercer autoridad, supervisión, liderazgo y poder.
- *Cargos no directivos:* cargos que implican tareas de menor responsabilidad, menores posibilidades de tomar decisiones, ejercer autoridad, supervisión, liderazgo y poder.

Definición operacional: se dividió en cuatro grupos de acuerdo a la clasificación de Cuadrado y Morales (2007) en su investigación:

- Cargos directivos (mujeres): todas aquellas mujeres que desempeñen un rol directivo en la organización. Serán calificadas como mujeres con cargos directivos con la codificación “1”
- Cargos directivos (hombres): todos aquellos hombres que desempeñen un rol que directivo dentro de la organización. Serán clasificados como hombres con cargos directivos, con la codificación “2”
- Cargos no directivos (mujeres): Todas las mujeres que desempeñen un rol no directivo dentro de la organización. Serán clasificadas como mujeres en cargos no directivos , con la codificación de “3 ”
- Cargos no directivos (hombres): Todos los hombres que desempeñen un rol no directivo dentro de la organización, serán clasificadas como hombres en cargos no directivos, con la codificación de “4 ”

Variables Controladas

- Sexo y cargo: se decidió utilizar la técnica del balanceo y se obtuvo un total de 48 mujeres directivas (22.9%), 41 hombres directivos (19.5%), 74 mujeres no directivas (35.2%) y 47 hombres no directivos (22.4%)
- Edad: se trabajó con mujeres y hombres con edades comprendidas entre 21 y 83 años de edad, se comprobó previo al análisis discriminante su posible efecto con una correlación con la variable grupo.
- Estado civil: se comprobó previo al análisis discriminante su posible efecto con una correlación con la variable grupo, sin embargo, su correlación no fue significativa.
- Nivel de estudios: se trabajó únicamente con sujetos con un nivel de estudio universitario y/o con estudios de posgrado, para ello se utilizó la técnica de eliminación de aquellos sujetos que poseían un nivel de estudio inferior. También se comprobó previo al análisis discriminante su posible efecto con una correlación con la variable grupo, se comprobó previo al análisis discriminante su posible efecto con una correlación con la variable grupo.
- Antigüedad laboral: se comprobó previo al análisis discriminante su posible efecto con una correlación con la variable grupo y se incluyó como variable discriminante en el diseño debido a que resultó ser significativa.
- Tipo de organización: mediante la técnica de eliminación se trabajó únicamente con instituciones educativas de nivel superior.
- Número de cargos directivos asumidos hasta la fecha: se comprobó previo al análisis discriminante su posible efecto con una correlación con la variable grupo, sin embargo, su correlación no fue significativa.
- Número de personas que dependen de usted: se comprobó previo al análisis discriminante su posible efecto con una correlación con la variable grupo, sin embargo, su correlación no fue significativa.

- Número de hijos: se comprobó previo al análisis discriminante su posible efecto con una correlación con la variable grupo, se incluyó como variable discriminante en el diseño debido a que resultó ser significativa.
- Profesión: la muestra estuvo compuesta por distintos profesionales en distintas áreas siempre y cuando cumplieran con el criterio de ser trabajadores profesionales de las instituciones (académico y administrativo).

4. Tipo de Investigación

Se trató de una investigación no experimental ya que no se tuvo control directo sobre las variables debido a que los hechos ya habían tenido lugar o bien no pudieron ser manipuladas por cuestiones de ética, por ende, todas las variables en el estudio fueron medidas y observadas con la finalidad de describir y buscar las causas del fenómeno a estudiar (Kerlinger y Lee, 2002). En específico se analizó el poder discriminativo de las variables rol sexual, actitudes sexistas y conflicto trabajo-familia/familia-trabajo sobre la combinación cargo/sexo. Asimismo, se trató de una investigación de corte transversal debido a que se midieron las variables en un momento discreto en el tiempo (Kerlinger y Lee, 2002).

Igualmente, se basó en una investigación explicativa, con la cual se pretendió evaluar relaciones de causalidad o influencia que existen entre variables psicosociales y organizacionales a través de la función discriminante (Kerlinger y Lee, 2002).

5. Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se llevó a cabo fue un diseño ex post facto, transversal y prospectivo de caso único. Ex post facto porque el fenómeno ya ocurrió, transversal porque se realizó una única medida en un momento determinado de cada variable, y prospectivo de caso único porque se buscó personas que se parezcan entre sí por poseer determinados valores de la variable predictora, siendo éstos representativos en la muestra, cuya posible influencia sobre la variable a predecir se quiso investigar (León y Montero, 1998). Así, se trabajó con más de dos variables predictoras de manera simultánea en la predicción de los grupos (combinación cargo/sexo); siendo estas

variables rol sexual, conflicto trabajo-familia y actitudes sexistas.

6. Población y Muestra

La población estuvo conformada por hombres y mujeres trabajadores de una institución privada de educación superior.

La muestra estuvo constituida por 210 personas con edades comprendidas entre 21 y 83 años ($M = 44$ años; $S = 13.42$) con una antigüedad laboral que varía desde 1 a 528 meses ($M = 149.28$; $S = 122.81$). De estas 210 personas, 122 fueron mujeres (58.1%) y 88 fueron hombres (41.9%) distribuidos de la siguiente manera: 48 mujeres directivas (22.9%), 41 hombres directivos (19.5%), 74 mujeres no directivas (35.2%) y 47 hombres no directivos (22.4%).

Asimismo, 109 personas del total reportaron nunca haber tenido hijos (51.9%), 31 personas reportaron tener un solo hijo (14.8%), 55 tenían solo dos (26.2%), 12 han tenido tres (5.7%), dos personas reportaron haber tenido cuatro hijos (1%) y uno reportó tener cinco (0.5%), obteniendo una media de 1 hijo en la muestra. Asimismo, el 48,1% de la muestra reportó estar soltero (a) (101), 40,5% estaba casado (a) (85), 9% dijo estar divorciado (a) (19) y 2,4% viudo (a) (5).

En cuanto al tipo de cargo que ocupaba cada trabajador dentro de la institución, 89 tenían cargos directivos (42.4%) y 121 tenían cargos no directivos (57.6%) para ese momento; sin embargo, 97 personas del total reportaron nunca haber tenido un cargo directivo (46.2%), 62 habían tenido solo en su estadía en la institución (29.5%), 29 reportaron haber tenido solo dos (13.8%), 12 han tenido tres cargos directivos (5.7%), cinco personas reportaron haber tenido cuatro hasta la fecha (2.4%), tres reportaron tener cinco cargos directivos en total (1.4%), solo uno reportó haber tenido 6 cargos (0.5%), y uno más reportó haber tenido 7 (0.5%). Todos habrían alcanzado estudios universitarios y 154 habían podido lograr estudios de posgrado (73.3%).

También, de estos 210 trabajadores, 65 no tenían personas dependientes a su cargo (31%), 51 tenían una sola persona (24.3%), 41 tenían dos personas (19.5%), 36 tenían tres personas que dependían de ellos (17.1%), 15 tenían cuatro (7.1%) y solo 2 personas reportaron tener 5 a quienes mantener (1%).

En cuanto a la profesión ejercida de la muestra, se observó gran variedad. 39 trabajadores reportaron ser psicólogos (18.6%), 32 reportaron ser investigadores/docentes (15.2%), 27 comunicadores sociales (12.9%), 24 ingenieros (11.4%), 17 educadores (8.1%), 14 administradores (6.7%), 11 abogados (5.2%), 11 sociólogos (5.2%), 8 economistas (3.8%), 7 filósofos (3.4%), 3 industriólogos (1.4%), 3 biólogos (1.4%), tres licenciados en letras (1.4%), dos licenciados en ciencias (1%), un licenciado en idiomas (0.5%), un historiador (0.5%), un bibliotecólogo (0.5%), un geógrafo (0.5%), un relacionista industrial (0.5%), un demógrafo (0.5%), un politólogo (0.5%), un contador (0.5%) y un antropólogo (0.5%).

7. Instrumentos

- 7.1. Inventario de Rol Sexual de Bem de 1974, adaptada al castellano por Cataluyd et al. (2004) y revisada por Charaf y Montiel (2007) (Anexo C).

Evalúa en qué medida los individuos perciben en sí mismos ciertas características masculinas y femeninas, siendo ambos definidos como categorías o esquemas cognitivos basados en atributos y conductas asociados al concepto (Marcet, 1983). Consiste originalmente en 60 ítems, los cuales son características de personalidad estereotipadamente femeninas, masculinas y neutras, que utiliza una escala tipo Likert de siete puntos, cuyo rango va de 1 (nunca o casi nunca) a 7 (siempre o casi siempre) donde el sujeto debe indicar cuánto se identifica con el rasgo identificado en el ítem, un mayor puntaje en alguna de las dos escalas es indicador del tipo de rol sexual que adopta la persona, ya sea femenino o masculino. La subescala de Femenidad comprende 20 ítems (2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59), la subescala de Masculinidad igualmente comprende 20 ítems (1, 3, 4, 7, 10, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58) y la subescala de Neutro también comprende 20 ítems (6, 9, 12, 13, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36, 39, 42, 45, 48, 51, 54, 57, 60) que sirve como medida de deseabilidad social en la respuesta (Ramírez y Rodríguez, 2008).

Este inventario fue adaptado posteriormente al idioma castellano por Calatayud et. al (2004), esta versión fue sometida a revisión por parte de jueces expertos y

encontraron que los factores Masculinidad y Feminidad, explicaban el 24.17% de la varianza total del test. Esta versión de Calatayud et. al (2004) fue revisada luego por Charaf y Ramírez en el año 2007, quienes para fines de su investigación puntuaron cada uno de los ítems en una escala Likert de cinco puntos, que van de 1 (nunca o casi nunca es cierto) a 5 (siempre o casi siempre es cierto) (Charaf y Ramírez, 2007).

Charaf y Montiel (2007) realizaron un estudio piloto de este instrumento con 100 mujeres venezolanas para determinar la confiabilidad y validez del inventario traducido al castellano. El coeficiente Alpha de Conbrach fue de 0.75, el cual indica una adecuada consistencia interna. Sin embargo, una serie de ítems correlacionaron en forma negativa (8, 12, 40, 46, 48, 50, 52, 53, 54). Estos autores realizaron una corrección al invertir estos ítems que cargaron negativamente y obtuvieron un Alpha de Cronbach de 0.86, lo cual quiere decir que es un instrumento confiable. En cuanto a la estructura factorial, se encontró que existen cuatro factores que fueron denominados como andrógina positiva, masculinidad, feminidad y neutral.

Para fines de esta investigación se decidió trabajar únicamente con dos de los factores (Masculinidad y Feminidad), compuestos de la siguiente manera: 12 ítems para el factor Masculinidad (ítems 3, -4, 8, 10, 13, -15, 19, 20, -21, 23, 24 y 26) y 12 ítems para el factor Feminidad (2, 5, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 22, 25 y 27). Igualmente, se utilizó una escala tipo Likert que va de 1 (nunca o casi nunca) a 4 (siempre o casi siempre). Un puntaje alto en cualquiera de las dos subescalas (Feminidad y Masculinidad) indica una mayor identificación con el rol masculino o femenino a través de la sumatoria obtenida a partir de los ítems de cada factor, rango que va desde un mínimo de 12 puntos hasta un máximo de 48 en ambas subescalas. El puntaje final se obtiene a partir de la sumatoria de ítems en cada subescala.

Debido a que esta escala ya fue validada por Charaf y Montiel (2007) en una muestra venezolana, se consideró una escala válida, adaptada al contexto en el cual se quiere utilizar, por ende, no se sometió a prueba piloto.

Sin embargo, en la muestra final se realizó un análisis de confiabilidad y estructura factorial del instrumento, el cual se reporta en el apartado de análisis de resultados.

7.2. Ambivalent Sexism Inventory (ASI) versión en castellano de Expósito, Moya y Glick (1998) y validada en Chile por Cárdenas, Lay, González, Calderón y Alegría (2010) (Anexo B)

Esta escala fue realizada por Glick y Fiske (1998) para medir actitudes ambivalentes (hostiles y benevolentes) hacia las mujeres y traducida al castellano por Expósito, Moya y Glick (1998). El sexismo hostil es definido como una carga afectiva negativa, como un prejuicio hacia las mujeres que las considera en una situación de inferioridad con respecto a los hombres; mientras que el sexismo benevolente, está acompañado de un tono mayormente afectivo, el cual está compuesto por tres dimensiones: el paternalismo protector, que considera que el hombre debe cuidar y proteger a la mujer; la diferenciación de género complementaria, según la cual las características femeninas son complementarias a las características de los hombres; y la intimidad heterosexual, que parte del reconocimiento de la dependencia que los hombres tienen de las mujeres, como, por ejemplo, para la reproducción.

La escala original está compuesta por 22 ítems divididos en dos subescalas, Sexismo Benevolente y Sexismo Hostil con un rango de respuesta que va desde 0 a 44 puntos con una escala tipo Likert que va de 0 (totalmente en desacuerdo) a 5, (totalmente de acuerdo), siendo las puntuaciones más altas las que representan el mayor nivel de sexismo hostil o benevolente (según sea el caso), obtenido a través de la sumatoria de los puntajes por cada subescala, con excepción del ítem 6, el cual se corrige a la inversa (Glick y Fiske, 1996). La subescala de sexismo benévolo se divide en tres factores: paternalismo protector (ítems 3, 9, 17 y 20), diferenciación de género complementaria (ítems 8, 19 y 22) e intimidad heterosexual (ítems 1, 6, 12 y 13); mientras que el Sexismo Hostil se agrupa en un solo factor (2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, y 21) (Expósito, Moya y Glick, 1998).

En la validación de Expósito, Moya y Glick (1998) al español, participaron 1110 varones españoles, con una edad media de 33.96 ($S= 14.93$). El 35.3% de los participantes habían cursado o estaban realizando estudios universitarios, el 20.4% el bachiller Superior, el 20.1% el Bachiller Elemental o similar, el 8.6% Formación

profesional y el 13.4% sólo tenían estudios primarios. El 45.7% de los participantes trabajaban a tiempo completo, el 24.5% lo hacía de forma no continuada (a tiempo parcial, ocasionalmente, en vacaciones) y el 29.8% no trabajaban. El 45.6% de los participantes estaban casados, el 7.7% estaban comprometidos para casarse, el 21.4% salían con una chica de manera estable, el 8.3% lo hacían de manera esporádica y el 16.4% no salían con una persona determinada del sexo opuesto (Glick y Fiske, 1996). La subescala de sexismo hostil mostró un coeficiente alpha de 0.89 y la subescala de sexismo benévolo de 0.86. La fiabilidad total del ASI fue de 0.90.

Por otra parte, Rodríguez et al. (2009) realizaron una versión reducida de la escala, cuya muestra fue de 1.113 estudiantes españoles del segundo ciclo de la educación secundaria obligatoria (de tercer y cuarto curso), de los cuales un 50,1% fueron chicas y el resto hombres, ambos con un rango de edad que va de los 14 a los 18 años, siendo la media de 15.4 (S: 1.1). Esta escala está formada por 12 ítems, seis evalúan el sexismo hostil (ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6) que equivaldrían a los ítems de la versión extensa: 11, 14, 15, 16, 18 y 21; y los otros seis miden el sexismo benevolente (ítems 7, 8, 9, 10, 11 y 12), que equivaldrían a los de la versión extensa: 8, 9, 12, 13, 19 y 20. Asimismo, la subescala de sexismo benevolente se conforma por tres componentes: intimidación heterosexual (ítems 12 y 13), paternalismo protector (ítems 20 y 9) y diferenciación de género (ítems 8 y 19) (Rodríguez et al., 2009).

La fiabilidad de la escala global obtenida en la validación de Rodríguez et al. (2009) fue de 0,83. Los alphas de Cronbach obtenidos para la escala de sexismo hostil en la muestra total y en función del género son altos en todos los casos (muestra total: 0.82; chicas: 0.78; y chicos: 0.74); sin embargo, las fiabilidades obtenidas en la escala de sexismo benevolente son menores (muestra total: 0.67; chicas: 0.68; chicos: 0.67), aunque se siguen considerando aptas.

Por otro lado, Cárdenas, Lay, González, Calderón y Alegría (2010) realizaron un estudio con el objetivo de validar el Inventario de Sexismo Ambivalente (ASI) versión traducida por Glick y Fiske (1996) y comprobar su estructura bidimensional, además de utilizarlo para realizar mediciones sobre los niveles de prejuicio en la ciudad de Chile y relacionar el sexismo con una serie de variables relevantes en la literatura psicosocial.

Para ello, se utilizó una muestra de conveniencia (intencional y no probabilística) que quedó compuesta por 220 participantes, 115 hombres (52%) y 105 mujeres (48%), cuyas edades fluctuaban entre 18 y 32 años ($M = 19.99$; $DT = 1.87$). Todos ellos estudiantes de primer y segundo año de las carreras de psicología, periodismo e ingeniería de la Universidad Católica del Norte.

Se obtuvo un coeficiente alpha de Cronbach para la escala ASI de 0.84. El índice de confiabilidad para cada una de las subescalas, sexismo benévolo y sexismo hostil, fue de 0.74 y 0.85 respectivamente. La correlación ítem-total para todos los ítems de ambas subescalas fue superior a 0.25, salvo para los ítems 2 y 11 de la escala de sexismo benévolo (cuyas correlaciones fueron de 0.21 y 0.24 respectivamente). Un análisis factorial de componentes principales con rotación VARIMAX muestra la existencia de cuatro factores (sexismo hostil, paternalismo, intimidad heterosexual y diferenciación complementaria de género) que explican el 48.25% de la varianza total. Estos resultados son consistentes con los hallazgos realizados en otros estudios sobre esta escala (Abrams, Vicky, Masser y Bohner, 2003; Expósito et al., 1998; Glick y Fiske, 1996; Glick et al., 2000; Mladinic et al., 1998; citado en Cárdenas et al., 2010).

Debido a que la muestra utilizada en la validación del instrumento ASI de Cárdenas et al. (2010) se trata de estudiantes chilenos (latinoamericanos), los resultados pueden ser generalizados tanto para Venezuela como para cualquier otro país latinoamericano. Asimismo, los diversos estudios y validaciones del instrumento traducido, confirman que la escala tiene estabilidad y consistencia y no es necesario realizar un estudio piloto. Sin embargo, para este instrumento se solicitó la participación de cuatro jueces expertos para evaluar instrucciones, redacción y pertinencia de los ítems.

A partir de la validación de los jueces se hicieron los siguientes cambios: En las instrucciones se añadió la aclaratoria de que la información recogida está enmarcada en una investigación y el interés está en la opinión, sin haber respuestas buenas o malas, de tal manera que el sujeto responda con la mayor sinceridad posible. En el ítem 1 se modificó la redacción de la afirmación a: “Un hombre sólo está verdaderamente

completo con el amor de una mujer” puesto que estaba redactado de forma negativa. En el ítem 3 se modificó la palabra “catástrofe” por “situaciones de emergencia” para que sea más comprensible. En el ítem 4 se cambió el “y” por “o” para evitar tener doble contenido y se sustituyó “acciones sexistas” por “acciones discriminatorias hacia la mujer” puesto que la palabra “sexista” puede que no sea conocida por muchos. En el ítem 7 sólo se modificó la palabra “hombre” que estaba en singular y se colocó en plural: “hombres”. En el ítem 9 se eliminó el adjetivo “queridas” y se mantuvo el “protegidas” debido a que si se mantenía, tendría doble contenido y el adjetivo “protegidas” se relaciona más con el constructo que mide. En el ítem 10 se pluralizó la palabra “ella”, pues hace referencia a “las mujeres”. En el ítem 13 se cambió el orden de la redacción ya que el constructo mide “dependencia que los hombres tienen de las mujeres” y este estaba redactado al revés, quedando como: “el hombre está incompleto sin una mujer”. En el ítem 16 se eliminó la palabra “generalmente” pues es sugestivo, y también se modificó la frase “derrotada limpiamente” por no ser comprendida por todos, sustituyéndola por “perder en situaciones sin trampa alguna”. En el ítem 20 se modificó la palabra “Mujeres” y se colocó en minúscula. El ítem 21 se modificó de manera que sea más comprensible y cambiándole el tiempo a la redacción: “Las mujeres hacen a los hombres demandas irracionales”. En el ítem 22 se eliminó la palabra “tienden” para evitar juicios de valor y también se eliminó la palabra “refinadas”, ya que de haberlo dejado, implicaría más de un contenido. Por último, se eliminaron las opciones “medianamente de acuerdo” y “medianamente en desacuerdo” de la escala de respuesta, quedando con cuatro opciones de respuesta, dando lugar a un puntaje mínimo de 0 y un máximo de 66 puntos para ambas subescalas.

En la muestra final se realizó un análisis de confiabilidad y estructura factorial del instrumento, el cual se reporta en el apartado de análisis de resultados.

7.3. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING adaptada al español por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurt (2009) y validada en Chile por Jiménez y Fuentes (2012) (Anexo A)

En el año 2009 Moreno et al. realizaron una versión del cuestionario en español de la versión original, y definieron el conflicto trabajo familia como la conciliación entre la vida laboral y familiar debido a las consecuencias negativas a las que puede conducir una falta de integración entre estos dos ámbitos. Así, afirman que una forma de conflicto de rol ocurre cuando las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto (Rodríguez y Geurt, 2009).

El cuestionario está compuesto por 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción negativa trabajo-familia (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8), interacción negativa familia-trabajo (ítems 9, 10, 11 y 12), interacción positiva trabajo-familia (ítems 13, 14, 15, 16 y 17) e interacción positiva familia-trabajo (ítems 18, 19, 20, 21 y 22). En el cuestionario, los participantes deben indicar la frecuencia con la que experimentan cada una de las situaciones reflejadas en los ítems según una escala de respuesta tipo Likert con puntuaciones comprendidas entre 0 (nunca) y 3 (siempre) (Rodríguez y Geurt, 2009).

Este cuestionario fue validado en una muestra de 283 sujetos españoles, de los cuales el 65.4% eran hombres y el 34.6% mujeres, con un rango de edad entre 19 y 58 años ($M = 36.38$; $DT = 8.70$). Respecto a su nivel educativo, el 12.3% de los participantes tenían estudios elementales, el 44.9% estudios medios y el 42.8% estudios superiores. En cuanto a las relaciones personales, el 74.3% estaban casados o viviendo en pareja, el 20% solteros y el 5% separados o divorciados (Rodríguez y Geurt, 2009). El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión española posee una adecuada consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89.

Posteriormente, en el año 2014, Romeo et al. realizaron una adaptación y validación del cuestionario SWING desarrollado originalmente por Geurts y sus colegas en el año 2005 para aplicarlo en los países de habla hispana. Romeo et al. (2014) al igual que Moreno et al. (2009) se focalizan en el modelo de recuperación de esfuerzo. El

modelo de recuperación de esfuerzo (ER) de Meijman y Mulder (1998) distingue entre la dirección de la influencia (influencia de los trabajos sobre la vida privada y viceversa) y la calidad de influencia (negativa y positiva).

Estos autores proponen igualmente cuatro subescalas de acuerdo a la dirección de la interacción trabajo-familia o familia-trabajo y el tipo de relación entre los dos dominios (positivos o negativos). Estas subescalas resultantes son: interacción trabajo-familia negativa (ITFN), interacción familia-trabajo negativa (IFTN), interacción trabajo-familia positiva (ITFP) e interacción familia-trabajo positiva (IFTP). La escala ha sido validada en varios países europeos como Francia (Lourel, Gana, y Wawrzyniak, 2005; citado en Romeo et al., 2014) y España (Moreno et al., 2009) que muestra buenas propiedades psicométricas y la confirmación de un modelo de cuatro dimensiones (Romeo et al., 2014).

El objetivo de Romeo et al. (2014) consistió en probar la validez del constructo a través de un análisis factorial confirmatorio utilizando variables teóricas externas (salud, conflicto de rol, claridad de rol y el apoyo del supervisor). Sus hipótesis planteaban fuertes asociaciones entre la interacción trabajo-familia negativa y familia-trabajo negativa con niveles disminuidos de la salud, relación positiva entre apoyo del supervisor e interacción positiva trabajo/familia. Asimismo, esperaban una relación positiva entre el conflicto de rol e interacción negativa trabajo-familia, y relación positiva entre claridad de rol e interacción positiva trabajo-familia.

La muestra estuvo conformada por 203 empleados cuya lengua materna es el español, procedentes de diversas organizaciones ubicadas en numerosos países de habla hispana en el continente americano. Fueron en total 116 mujeres (57.4%) y 86 hombres (42.6%), con una edad media de 32.19 años. Las nacionalidades de los participantes fueron argentina (57.9%), peruana (17.8%), venezolana (5.4%), americana (5.4%), colombiana (4.5%), mexicana (3.5%), ecuatoriana (2.0%), paraguaya (1.5%), boliviana (0.5%), panameña (0.5%), de brasileña, (0.5%) y nicaragüense (0,5%). De los participantes de esta muestra, el 23.3% vivían solos, el 37.1% vivía con su pareja, el 39.6% vivía con sus padres y el 28.7% tenían hijos. En cuanto a su nivel de estudios, el 17.3% tienen educación secundaria y 82.2% tenían educación superior. El 23.3% de los

participantes está en el sector comercial, 4.7% en el sector industrial, el 14.5% en los servicios, el 12.4% en la educación, el 13.5% en la administración, y el 26.4% no especificó el sector profesional.

El instrumento consta de una escala tipo Likert con puntuaciones que van de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). El SWING-SSC contiene 27 ítems, 9 ítems para la interacción trabajo-familia negativa y 6 ítems para cada una de las otras tres dimensiones. Asimismo, muestra una consistencia interna de 0,80 y un buen ajuste de la estructura a cuatro dimensiones ($\chi^2 = 600,7$; gl = 203). Para cada dimensión, el Alpha de Cronbach fue: ITF negativa=0,84, IFT negativa=0,75, ITF Positiva=0,75, IFT Positiva=0,81) (Geurts et al, 2005; citado en Romeo et al., 2014).

El análisis factorial confirmatorio se realizó a través de modelos de ecuaciones estructurales utilizando Lisrel 8.8. Con el fin de verificar el ajuste del modelo propuesto, la bondad de ajuste se evaluó a través de los siguientes indicadores: el valor Chi-cuadrado (χ^2)= 534,167 gl= 318, así como el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA en sus siglas en inglés)= 0.0658, el Índice de Ajuste Normativo (NFI por sus siglas en inglés)= 0.927, el Índice de Ajuste No Normativo (NNFI por sus siglas en inglés)= 0.966, el Índice de Ajuste Comparativo (CFI por sus siglas en inglés)= 0.969, la Raíz Cuadrada Media Residual Estandarizada (SRMR por sus siglas en inglés)= 0.0871, y el Índice de Bondad de Ajuste (AGFI por sus siglas en inglés)= 0.604.

En cuanto a los estadísticos descriptivos del cuestionario Swing SSC, las medias más altas corresponden a las subescalas de interacciones positivas. En concreto, el ítem 23, que pertenece a la subescala IFTP, tiene el valor más alto ($M = 3,87$). Las subescalas de interacciones negativas tienen los valores medios más bajos, siendo el ítem 10 el que tiene el valor más bajo ($M = 1,90$). Las variables de la interacción negativa tienen una asimetría positiva y las variables en la interacción positiva tiene un sesgo negativo.

Los resultados generales del análisis factorial confirmatorio muestran una bondad aceptable de ajuste al modelo teórico. No existen cargas cruzadas ni factores correlacionados. Según Geurts et al. (2005), una regla general es que los ítems deben tener una carga de al menos 0,35 en el factor para ser aceptado en un modelo ajustado.

En este caso, los resultados revelan que todas las cargas factoriales estandarizadas son de moderada a alta ($> 0,45$) (Romeo et al., 2014).

Luego, Jiménez y Fuentes (2012) utilizaron el cuestionario de interacción Trabajo-Familia, SWING de Moreno et al. (2009) para analizar las diferencias en los niveles de equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental en mujeres profesionales con y sin cargos de dirección en organismos públicos. Para ello utilizaron una muestra de 120 funcionarias chilenas profesionales del sector público, 36 de ellas con cargos de dirección y 84 son trabajadores a cargo. 94.2% posee enseñanza universitaria completa, un 5.8% posee enseñanza técnico profesional. 52.5% son casadas 6.75% son separadas, 21.7% en pareja sin vínculo legal y 19.2% son solteras. El 55.8% de las participantes son el principal proveedor de sus familias, y el 44.2% no lo son.

Por otro lado, Coloma (2012) realizó una investigación con el objetivo de estudiar la salud laboral de los trabajadores peruanos de instituciones penitenciarias. Entre sus instrumentos, también utilizaron el Cuestionario de Interacción Trabajo y Familia (SWING) adaptada y validada por Moreno et al. (2009). La escala se validó en una muestra de 547 trabajadores de instituciones penitenciaras en el Perú, se trató de una muestra de tipo incidental, no probabilística, en donde el 87.75% eran hombres y 10.79% eran mujeres. Para la subescala interacción negativa trabajo-familia el valor del Alfa de Cronbach, fue de 0.915, para la subescala interacción negativa familia-trabajo, el valor fue de 0.855, el nivel de fiabilidad de la subescala de interacción positiva trabajo-familia también fue elevado, 0.802; y por último, el nivel de fiabilidad de la subescala de interacción positiva familia-trabajo fue de 0.824, lo que indica que todas son escalas altamente fiables. También se puede afirmar que todos los ítems de las respectivas subescalas resultan ser adecuados y tienen una carga lo suficientemente alta.

Los diversos estudios y validaciones del instrumento traducido, confirman que la escala tiene estabilidad y consistencia y no es necesario realizar un estudio piloto. Sin embargo, para este instrumento se solicitó la participación de cuatro jueces expertos para evaluar instrucciones, redacción y pertinencia de los ítems. Sobre la base de las correcciones de los jueces se realizó los siguientes cambios: en las instrucciones se sustituyó “ámbitos” por “áreas” para ser más comprensible y se expandieron estas áreas

a no sólo lo laboral y personal sino también a lo familiar, ya que a lo personal y familiar no corresponden las mismas actividades y todas ellas están inmersas en el cuestionario. En el ítem 4 se modificó la frase “obligaciones domésticas” por “asuntos domésticos de la casa”, ya que podría generar reactancia la palabra “obligaciones”. En el ítem 6 se añadió lo siguiente: “actividades de entretenimiento personales (hobbies)” para que el término “hobbies” sea comprendido de mejor manera. En el ítem 17 se eliminó la frase “eres capaz”, pues implicaba un tono más directivo y confrontador.

En la muestra final se realizó un análisis de confiabilidad y estructura factorial del instrumento, el cual se reporta en el apartado de análisis de resultados.

7.4. Hoja de Datos de Identificación (Anexo A).

Consistió en un cuestionario autoadministrado en donde los participantes llenaron los siguientes datos: el tipo de sexo, la edad, estado civil, último nivel de estudio alcanzado, antigüedad laboral, cargo que ocupa actualmente en la organización (directivo o no directivo), número de cargos directivos asumidos hasta la fecha, número de personas que dependen de él (ella), número de hijos y profesión; las cuales son variables a controlar en la investigación.

8. Procedimiento

En primer lugar, se realizó una validación por jueces expertos con la finalidad de conocer si los ítems serían comprendidos por la muestra venezolana, ya que ambos instrumentos (ASI y SWING) fueron traducidos por primera vez al castellano y aplicados en una población europea (España). No obstante, a lo largo del tiempo también han sido validados en países latinoamericanos como Chile, Perú y Colombia, sin embargo, no se encontró evidencia disponible de su uso en Venezuela y por ende se consideró oportuno evaluar la comprensión de los instrumentos: a) Ambivalent Sexism Inventory (ASI) versión en castellano de Expósito, Moya y Glick (1998): para este instrumento se solicitó la participación de cuatro jueces expertos distribuidos de la siguiente manera: dos jueces expertos en el área de psicología social, un juez experto en

el área de Metodología y un juez experto en el área de Psicometría; b) Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING adaptada y validada en su versión española por Moreno et al. (2009): para este instrumento se solicitó la participación de cuatro jueces expertos distribuidos de la siguiente manera: dos jueces expertos en el área de Psicología Industrial y dos jueces expertos en el área de Relaciones Industriales.

Se contactó a profesores de esta universidad privada especializados en las áreas mencionadas anteriormente, luego se redactó la carta para cada instrumento con la información pertinente (constructos que mide y estructura del instrumento) y se les envió por correo electrónico. Luego de una semana enviaron sus observaciones, las cuales se discutieron en compañía de la tutora para luego hacer un resumen e integración de todas sus modificaciones, creando así los instrumentos definitivos.

Previo a la aplicación de los instrumentos a la muestra, se le solicitó una carta de permiso a la universidad en donde se especificó el nombre del estudiante, el nombre del trabajo de grado y el objetivo de la investigación, certificando que la investigación está debidamente respaldada por la institución, solicitando al final la colaboración de los trabajadores pertenecientes a los distintos departamentos de esta universidad. Esta carta se les hizo llegar de manera virtual o física dependiendo del caso.

Luego de la validación de instrumentos y realización de modificaciones, se procedió a administrar todos los instrumentos. Estos fueron aplicados de dos maneras: 1) Por vía electrónica a través de la adaptación de la batería de cuestionarios en Google Docs, habiéndola diseñado previamente para aplicarlas en físico; para ello se buscó los correos de profesores y personal profesional pertenecientes a distintas unidades de la institución y se les hizo llegar un correo electrónico con la carta de autorización adjunta más una breve explicación del objetivo de la investigación, seguido por el link del cuestionario para ingresar. Estas respuestas enviadas por vía electrónica, fueron automáticamente cargadas en una base de datos en Excel, obteniendo un total de 130 respuestas por esta vía; y 2) Por vía presencial a través de ejemplares impresos en físico, los cuales se les entregó personalmente a los participantes y se les dio un plazo de entre 3 a 5 días para contestarla. Estos resultados fueron cargados en la misma base de datos

que los anteriores. El total de participantes recaudados a través de esta modalidad fue de 81, sumando un total de 211 personas para la muestra final.

Una vez administrados los instrumentos en la muestra definitiva, se procedió a realizar la codificación de la base de datos en el programa estadístico SPSS versión 7.5, seguido de la tabulación de las respuestas de cada uno de los participantes en todos los instrumentos. Luego de realizar la base de datos, se sometió la información recolectada a los análisis estadísticos pertinentes al modelo y posteriormente se realizó la discusión de los hallazgos a la luz de la literatura y la conclusión.

9. Consideraciones éticas

En cuanto a consideraciones éticas, se consideró el principio de la no coacción, respetando el derecho de cada sujeto a participar como voluntario; el mantenimiento de la intimidad, respetando el anonimato de los participantes y de la institución académica; el principio del consentimiento informado, a través de un formato de consentimiento informado el cual se les explicó claramente; el principio de confidencialidad, el cual se abordó a través del mantenimiento de la privacidad de las informaciones personales recabadas, publicando los datos grupales y no los datos de individuos en particular. Así como también se cumplió con el principio de responsabilidad del investigador, asumiendo la responsabilidad de los actos en la realización de la investigación; el principio de la relación del investigador con los participantes o con el supervisor, es decir, la interacción entre ambos se mantuvo dentro de los límites establecidos por el objetivo de la investigación y lo acordado por los sujetos; asimismo, los resultados fueron compartidos con los participantes a través de la publicación de la investigación en la biblioteca de la universidad, garantizando la disponibilidad de los resultados y se realizó un análisis e interpretación lo más concreto y ajustado posible de los resultados, así como también se evitó el plagio, siguiendo así los lineamientos en psicología propuestos por la Escuela de psicología (2002).

IV. Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 7.5.

Se realizó un análisis exploratorio de datos con el fin de evaluar datos atípicos, errores de codificación y datos ausentes. Luego se realizó un análisis de confiabilidad por el Alfa de Cronbach y un análisis de la estructura factorial de los instrumentos a través del método de componentes principales.

Análisis de confiabilidad y estructura de los instrumentos

1. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING adaptada y validada en su versión española por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurt (2009) (ver Anexo A)

El análisis de confiabilidad arrojó un Alfa de Cronbach de 0.76, la cual se considera como una escala confiable, aunque inferior al obtenido por los autores de la escala (0.89). Al ver la matriz de correlaciones ítem-test (anexo D), la mayoría tiene una correlación positiva con el test a excepción del ítem 5 (“Tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo”) el cual cargó de manera negativa. Tampoco se encontró algún ítem que afecte en gran medida la consistencia interna si es eliminado, por lo que todos los ítems se consideran importantes en la estructura de la escala.

Para evaluar si el modelo factorial era significativo se utilizó la estimación del KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Se obtuvo un coeficiente KMO de 0,82 y una prueba de Bartlett significativa (Chi cuadrado= 1798.82; $p= 0.00$) lo que indica que existe alta intercorrelación entre los ítems y se puede proceder al análisis factorial.

El análisis de componentes principales arrojó tres factores tomando en cuenta los siguientes criterios: autovalor de 1.5, porcentaje de varianza explicada mayor al 30% y la utilización del gráfico de sedimentación. El porcentaje de varianza explicada por estos tres factores fue de 49,56%. Estos resultados son incongruentes con la teoría ya que ésta

sostiene que la escala mide cuatro factores correspondientes a interacción positiva trabajo-familia y familia trabajo e interacción negativa trabajo-familia familia-trabajo.

Luego se usó la rotación Varimax y una carga factorial de 0.40 para escoger los ítems de cada factor (ver Tabla 1).

Tabla 1.

Matriz de componentes rotada del SWING.

	Componente		
	1	2	3
CONF1	-3,64E-02	,449	,532
CONF2	-2,96E-02	,596	,294
CONF3	4,722E-02	,647	4,021E-02
CONF4	-6,37E-02	,681	7,916E-02
CONF5	,239	-,457	-8,36E-02
CONF6	-2,27E-03	,742	8,034E-02
CONF7	-5,53E-02	,743	,253
CONF8	-,106	,739	,184
CONF9	1,615E-02	,197	,558
CONF10	3,472E-03	,337	,541
CONF11	-4,05E-02	,177	,770
CONF12	-,124	4,275E-02	,747
CONF13	,416	-,118	-4,76E-02
CONF14	,677	-,173	,120
CONF15	,801	-,132	1,883E-02
CONF16	,743	-,207	4,638E-02
CONF17	,745	-,165	,186
CONF18	,644	1,081E-02	6,145E-02
CONF19	,519	,220	-,299
CONF20	,693	,177	-,228
CONF21	,735	,112	-,177
CONF22	,708	-5,56E-02	-,205

El primer factor, con un autovalor de 5,30 explica un 21,28% de la varianza total y está conformado por 10 ítems (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22). Este primer factor corresponde según la teoría a la “Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo”, uniendo los dos factores de interacción positiva de la escala original.

El factor 2 con un autovalor de 3,83 explica un 16,85% de la varianza total y está conformado por ocho ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8), resultado que concuerda con la escala original. El ítem 1 a pesar de tener mayor carga en el factor 3, por razones teóricas se

decidió colocarlo en el factor dos, y el ítem 5 se invirtió para que sea positivo en el factor dos denominado “Conflicto trabajo-familia”

Por último, el factor 3 con un autovalor de 1,76 explica un 11,43% de la varianza total y está conformado por cuatro ítems (9, 10, 11 y 12), lo cual también concuerda con la teoría y la escala original. Este tercer factor corresponde a la “Conflicto familia-trabajo”.

2. Ambivalent Sexism Inventory (ASI) versión en castellano de Expósito, Moya y Glick (1998) (ver Anexo B)

El análisis arrojó una confiabilidad de 0,87, la cual se considera como una escala confiable, aunque inferior al obtenido por los autores de la escala (0.90). Al ver la matriz de correlaciones ítem-test (Anexo D), la mayoría tiene una correlación positiva con el test a excepción del ítem 6 como se había indicado en la escala original (“Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de tener una pareja”) el cual cargó de manera negativa. Tampoco se encontró algún ítem que afecte en gran medida la consistencia interna si es eliminado, por lo que todos los ítems se consideran importantes en la estructura de la escala.

Para evaluar si el modelo factorial era significativo se utilizó la estimación del KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Se obtuvo un coeficiente KMO de 0.86 y una prueba de Bartlett significativa (chi cuadrado= 1900,73; $p= 0,00$) lo que indica que existe alta intercorrelación entre los ítems y se puede proceder al análisis factorial.

El análisis de componentes principales arrojó dos factores tomando en cuenta los siguientes criterios: autovalor de 2, porcentaje de varianza explicada mayor al 30% y la utilización del gráfico de sedimentación. El porcentaje de varianza explicada por los dos factores fue de 43%, siendo congruente con la teoría ya que ésta sostiene que la escala mide dos factores correspondientes a sexismo hostil y sexismo benevolente.

Luego se usó la rotación Varimax y una carga factorial de 0.40 para escoger los ítems de cada factor (ver tabla 2).

Tabla 2.

Matriz de componentes rotada del ASI.

	Componente	
	1	2
SEX1	-5,56E-02	,692
SEX2	,523	7,864E-02
SEX3	,240	,449
SEX4	,541	-4,51E-02
SEX5	,702	,141
SEX6	,122	-,548
SEX7	,426	,221
SEX8	,260	,407
SEX9	,324	,594
SEX10	,685	,329
SEX11	,778	,138
SEX12	,161	,721
SEX13	-1,02E-02	,803
SEX14	,692	,134
SEX15	,748	,169
SEX16	,750	,173
SEX17	,298	,634
SEX18	,695	6,541E-02
SEX19	,346	,438
SEX20	,101	,599
SEX21	,669	,112
SEX22	,285	,358

El primer factor con un autovalor de 6,77 explica un 24,63% de la varianza total y está conformado por 12 ítems (2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 21 y 22). El ítem 22 a pesar de cargar con 0,358 en el factor 2, se decidió incluirlo en este factor ya que la carga es cercana al criterio 0,40. Así, estos resultados concuerdan con la escala original. Este primer factor corresponde según la teoría al “Sexismo hostil” (ver Tabla 2).

El factor 2 con un autovalor de 2,68 explica un 18,36% de la varianza total y está conformado por 10 ítems (1, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 17, 19 y 20), resultado que concuerda con la escala original. El ítem 6 se invirtió para que sea positivo en el factor dos denominado “Sexismo benevolente” (ver Tabla 2).

3. Inventario de Rol Sexual de Bem de 1974, adaptada al castellano por Cataluyd et al. (2004) y revisada por Charaf y Montiel (2007) (Anexo C).

El análisis arrojó una confiabilidad de 0,72, la cual se considera como una escala confiable, aunque inferior al obtenido por los autores de la escala (0,76). Al ver la matriz de correlaciones ítem-test (Anexo D), la mayoría tiene una correlación positiva con el test a excepción de los ítems 4 (“Tímido”), 15 (“Reservado (a)”) y 21 (“Hablo suave”) los cuales cargaron de manera negativa. Tampoco se encontró algún ítem que afecte en gran medida la consistencia interna si es eliminado, por lo que todos los ítems se consideran importantes en la estructura de la escala.

Para evaluar si el modelo factorial era significativo se utilizó la estimación del KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Se obtuvo un coeficiente KMO de 0,70 y una prueba de Bartlett significativa (chi cuadrado= 1570,22; $p= 0,00$), lo que indica que existe alta intercorrelación entre los ítems y se puede proceder al análisis factorial.

Inicialmente se probó una estructura de 5 factores sobre la base del gráfico de sedimentación, sin embargo, resultó más adecuada la estructura de 2 factores por adecuarse mejor a la teoría de rol sexual de Bem (1974).

Así, el análisis de componentes principales arrojó dos factores tomando en cuenta los siguientes criterios: autovalor de 2, porcentaje de varianza explicada mayor al 30% y la utilización del gráfico de sedimentación. El porcentaje de varianza explicada por los dos factores fue de 28,29%.

Luego se usó la rotación Varimax y una carga factorial de 0.40 para escoger los ítems de cada factor (ver Tabla 3).

Tabla 3.

Matriz de componentes rotada de rol sexual.

	Componente	
	1	2
ROL1	,293	-,218
ROL2	,488	1,896E-03
ROL3	,321	,473
ROL4	-,114	-,523
ROL5	,426	1,377E-02
ROL6	5,483E-02	,137
ROL7	-,284	,308
ROL8	3,726E-02	,597
ROL9	,590	8,807E-02
ROL10	,102	,607
ROL11	,528	,118
ROL12	,369	,131
ROL13	,430	,607
ROL14	,614	1,933E-02
ROL15	,322	-,370
ROL16	,456	,295
ROL17	,509	-3,09E-02
ROL18	,351	-2,45E-02
ROL19	-,133	,359
ROL20	-,122	,658
ROL21	,261	-,432
ROL22	,388	-6,89E-02
ROL23	,399	,430
ROL24	,473	,599
ROL25	,563	,166
ROL26	-4,26E-02	,448
ROL27	,626	-,134

El primer factor con un autovalor de 4,62 explica un 15,11% de la varianza total y está conformado por 12 ítems (2, 5, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 22, 25 y 27); este factor es denominado “Rol femenino”, coincidiendo con la teoría expuesta anteriormente (ver Tabla 3).

El factor 2 con un autovalor de 3,01 explica un 13, 18% de la varianza total y está conformado por 12 ítems (3, -4, 8, 10, 13, -15, 19, 20, -21, 23, 24 y 26), todos los ítems negativos se invirtieron para que cargaran de manera positiva en la escala. Este factor se denominó “Rol masculino”. Los ítems 1, 6 y 7 quedaron fuera de ambos

factores (ver Tabla 3). Este modelo no concuerda con la distribución de ítems en escala validada en Venezuela ya que deja ítems por fuera y la asignación de ítems fue distinta, sin embargo, sí se obtuvo ambos factores como se estimaba.

Contraste de hipótesis

Luego de hacer el análisis de confiabilidad y factorial respectivo para cada instrumento se procedió a evaluar el supuesto de homogeneidad de las matrices de covarianza y la multicolinealidad entre las variables predictoras, necesarios para realizar el análisis discriminante propuesto.

Al revisar el supuesto de igualdad de covarianzas en este contraste de los cuatro grupos, la M de Box resultó ser significativa ($p=0,00$) con un valor de 150,52, por lo tanto no se cumple el supuesto de homogeneidad de las covarianzas y la interpretación de la función discriminante a continuación debe ser cautelosa.

Analizando la matriz de correlaciones (ver Anexo E) no se observó multicolinealidad entre las variables predictoras, además, como medida de control se inspeccionaron las correlaciones con las variables edad, estado civil, nivel de estudios, antigüedad laboral, número de cargos directivos y número de hijos, aquellas significativas fueron incluidas el análisis discriminante. Así, las únicas correlaciones significativas entre las variables propuestas y los grupos a discriminar fueron: antigüedad laboral con una correlación baja y negativa de -0,246, nivel de estudios con una correlación igualmente baja y negativa de -0,231 y el número de hijos con una correlación baja y negativa de -0,179.

En la tabla 4, se muestran los estadísticos descriptivos de cada variable discriminante para cada grupo, incluyendo las variables controladas. Estas medias por grupo se reportan más adelante en función de los resultados del análisis discriminante.

Tabla 4.
Estadísticos descriptivos de los cuatro grupos.

		Media	Desviación estándar
GRUPOS			
Mujer directiva	Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	18,936	7,0167
	Conflicto trabajo-familia	7,8297	3,8915
	Conflicto familia-trabajo	1,6170	1,7760
	Rol sexual femenino	37,9361	4,2241
	Rol sexual masculino	32,0425	4,3487
	Sexismo hostil	13,5744	5,1192
	Sexismo benevolente	10,6595	3,8745
	Antigüedad laboral	182,5319	102,134
	Número de hijos	1,1489	1,083
	Nivel de estudios	1,8510	0,359
Hombre directivo	Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	17,8780	8,240
	Conflicto trabajo-familia	7,1219	3,969
	Conflicto familia-trabajo	1,2439	1,392
	Rol sexual femenino	39,0243	4,931
	Rol sexual masculino	30,5365	5,324
	Sexismo hostil	14,6829	6,505
	Sexismo benevolente	13,7317	5,143
	Antigüedad laboral	191,8536	122,455
	Número de hijos	1,2439	1,113
	Nivel de estudios	1,8780	0,331
Mujer no directiva	Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	18,109	5,216
	Conflicto trabajo-familia	7,465	4,333
	Conflicto familia-trabajo	1,753	1,507
	Rol sexual femenino	37,945	3,843
	Rol sexual masculino	30,082	5,168
	Sexismo hostil	12,342	5,113
	Sexismo benevolente	11,821	5,923
	Antigüedad laboral	131,712	125,708
	Número de hijos	0,671	1,028
	Nivel de estudios	1,684	0,467
Hombre no directivo	Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	17,934	6,097
	Conflicto trabajo-familia	7,239	4,094
	Conflicto familia-trabajo	2,130	1,950
	Rol sexual femenino	38,195	4,282
	Rol sexual masculino	30,065	5,131
	Sexismo hostil	15,347	5,542
	Sexismo benevolente	13,630	5,025
	Antigüedad laboral	107,260	121,931
	Número de hijos	0,695	1,029
	Nivel de estudios	1,565	0,501
Total	Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	18,212	6,478
	Conflicto trabajo-familia	7,429	4,090
	Conflicto familia-trabajo	1,705	1,670
	Rol sexual femenino	38,212	4,248
	Rol sexual masculino	30,613	5,044
	Sexismo hostil	13,753	5,600
	Sexismo benevolente	12,338	5,269
	Antigüedad laboral	149,729	122,997
	Número de hijos	0,898	1,081
	Nivel de estudios	1,734	0,442

Con el fin de verificar las hipótesis tal como fueron planteadas, se procedió a realizar un primer análisis discriminante sin el control de variables, para evaluar el papel de las variables conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, rol sexual y actitudes sexistas, con el fin de discriminar a los cuatro grupos: mujeres y hombres directivos y mujeres y hombres no directivos.

Se obtuvieron así, tres funciones discriminantes en este análisis (ver Tabla 5). Sin embargo, la única función discriminante significativa fue la primera con una significancia de 0,017 y un chi cuadrado de 36,86, con una correlación canónica moderada baja de 0,312 y un Lambda de 0,832 en donde se deja de explicar el 83% de la varianza total de los grupos.

Tabla 5.

Estadísticos del primer análisis discriminante con los cuatro grupos.

Función	Autovalor	% de varianza	Acumulado %	Correlación canónica	Wilks Lambda	Chi-cuadrado	df	Sig.
1	0,1076	56,351	56,351	0,3117	0,8320	36,8669	21	0,0174
2	0,0482	25,285	81,637	0,2146	0,9216	16,3694	12	0,1748
3	0,0350	18,362	100	0,1840	0,9661	6,91189	5	0,2272

En la Tabla 6, se encuentran los coeficientes estandarizados y los estructurales de cada una de las funciones con las variables, sin embargo, se analizaron los coeficientes estructurados por ser más estables.

La función 1 estuvo compuesta por sexismo benevolente con una correlación alta y positiva de 0,72, conflicto trabajo-familia con una correlación baja y negativa de -0,18 y conciliación familia-trabajo y trabajo-familia con una correlación baja y negativa de -0,16. La función 2 estuvo compuesta por masculinidad con una correlación mediana y positiva de 0,51 y feminidad con una correlación baja y positiva de 0,26. Por otro lado, la función 3 estuvo compuesta por conflicto familia-trabajo con una correlación medianamente alta y positiva de 0,69 y sexismo hostil con una correlación también moderadamente alta y positiva de 0,63. Debido a que sexismo hostil cargó de manera moderada y positiva en la función 1 y ésta es significativa, se decidió incluirlo ya que la función 3 no lo es.

Como la primera función fue la única significativa, se procedió a analizar sólo esta, de tal manera que, un mayor puntaje en la función 1 se caracteriza por mayores niveles de sexismo benevolente y hostil, menores niveles de conflicto trabajo-familia y menores niveles de conciliación familia-trabajo y trabajo familia.

Tabla 6.

Matrices estructurada y estandarizada de las tres funciones para los cuatro grupos.

Coeficientes estructurados			
	Función		
	1	2	3
Sexismo benevolente	0,7270*	0,0399	-0,0045
Conflicto trabajo-familia	-0,1836*	0,0194	0,0732
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	-0,168*	0,1024	0,0963
Rol sexual masculino	-0,3273	0,511*	0,1979
Rol sexual femenino	0,2142	0,265*	-0,1997
Conflicto familia-trabajo	0,0446	-0,5416	0,699*
Sexismo hostil	0,4654	0,4831	0,630*
Coeficientes estandarizados			
	Función		
	1	2	3
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	-0,4926	-0,1438	0,1139
Conflicto trabajo-familia	-0,1371	0,3352	-0,2703
Conflicto familia-trabajo	0,0730	-0,7246	0,7435
Rol sexual femenino	0,4836	0,2051	-0,1332
Rol sexual masculino	-0,4035	0,4430	0,2570
Sexismo hostil	0,2953	0,7107	0,6499
Sexismo benevolente	0,7088	-0,2202	-0,3487

Como se puede ver en los centroides (ver Tabla 7), aquellos que tienen mayores puntajes en la función 1 son los hombres tanto directivos como no directivos, y menores puntajes las mujeres tanto directivas como no directivas, de tal manera que los hombres directivos y no directivos tienen mayores niveles de sexismo hostil ($M=14,68$ para los hombres directivos y $M= 15,34$ para los hombres no directivos) y benevolente ($M=13,73$ para los hombres directivos y $M= 13,63$ para los hombres no directivos), menores

niveles de conflicto trabajo-familia ($M=7,12$ para los hombres directivos y $M= 7,23$ para los hombres no directivos) y menores niveles de conciliación familia-trabajo y trabajo familia ($M= 17,87$ para los hombres directivos y $M= 17,93$ para los hombres no directivos) que las mujeres en ambos grupos, teniendo estas una media de 13,57 para las mujeres directivas y 12,34 para las mujeres no directivas en sexismo hostil, una media de 10,65 para las mujeres directivas y 11,82 para las mujeres no directivas en sexismo benevolente, una media de 7,82 para las mujeres directivas y 7,46 para las mujeres no directivas en conflicto trabajo-familia, una media de 18,93 para las mujeres directivas y 18,10 para las mujeres no directivas en conciliación trabajo-familia y familia-trabajo (ver Tabla 4).

Tabla 7.

Centroides de las tres funciones para los cuatro grupos.

GRUPO	Función		
	1	2	3
Mujer directiva	-0,4582	0,2165	0,1208
Hombre directivo	0,3547	0,2767	-0,2064
Mujer no directiva	-0,1254	-0,2356	-0,1330
Hombre no directivo	0,3511	-0,0940	0,2716

Con respecto a la clasificación por esta función, el 44,7% de los casos son correctamente clasificados como mujeres directivas con un 19,7% por encima de la clasificación al azar; 28,8% son clasificados como mujeres no directivas con un 3,8% por encima de la clasificación al azar; 46,3% fueron clasificados como hombres directivos con un 21,3% por encima de la clasificación por azar; y 28,3% fueron clasificados como hombres no directivos con un 3,3% por encima de la clasificación al azar. Por lo tanto, los grupos mejor clasificados fueron los hombres y mujeres directivos (ver Tabla 8).

Tabla 8.

Clasificación del modelo con todos los grupos.

		Clasificación de los grupos				Total
	GRUPO	Mujer directiva	Hombre directivo	Mujer no directiva	Hombre no directivo	
Cuenta	Mujer directiva	21	13	7	6	47
	Hombre directivo	7	19	8	7	41
	Mujer no directiva	19	19	21	14	73
	Hombre no directivo	6	13	14	13	46
%	Mujer directiva	44,6808	27,6595	14,8936	12,7659	100
	Hombre directivo	17,0731	46,3414	19,5121	17,0731	100
	Mujer no directiva	26,0273	26,0273	28,7671	19,178	100
	Hombre no directivo	13,0434	28,2608	30,4347	28,2608	100

Como se puede ver, esta función diferencia entre hombres y mujeres, independientemente de su cargo.

Luego se procedió a realizar un segundo análisis discriminante, esta vez agregando como forma de control la antigüedad laboral, el nivel de estudios, el sexo, el número de cargos directivos asumidos hasta la fecha y el número de personas dependientes económicamente como variables discriminantes de los cuatro grupos (hombres y mujeres directivos y no directivos).

En este análisis, igualmente se obtuvo una M de Box significativa de 294,99, $P=0,00$, lo cual quiere decir que no hay homogeneidad entre las matrices de covarianzas de los cuatro grupos, por lo que el supuesto no se cumple e igualmente se debe interpretar con cautela. Para este análisis se obtuvo igualmente tres funciones, de las cuales solo la función 1 resultó ser significativa ($p= 0,000$) con un chi cuadrado de

62,21, una correlación canónica moderada baja de 0,40 y un Lambda de 0,73, dejando de explicar el 73% de la varianza total de los grupos (ver Tabla 9).

Tabla 9.

Estadísticos del segundo análisis discriminante con las variables a controlar de los cuatro grupos.

Función	Autovalor	% de varianza	Acumulativo %	Correlación canónica	Wilks Lambda	Chi-cuadrado	df	Sig.
1	0,1932	57,7322	57,7322	0,4024	0,7315	62,215	30	0,0004
2	0,1000	29,8838	87,6161	0,3015	0,8728	27,055	18	0,0779
3	0,0414	12,3838	100	0,1995	0,9601	8,0828	8	0,4254

La función 1 está compuesta por antigüedad laboral con una correlación moderada alta y positiva de 0,62; nivel de estudios con una correlación moderada alta y positiva de 0,62 y número de hijos con una correlación moderada y positiva de 0,50. Es decir que un mayor puntaje en la función se caracteriza por una mayor antigüedad laboral en la empresa, un mayor nivel de estudios y un mayor número de hijos. La función 2 está compuesta por conflicto trabajo-familia con una correlación baja y negativa de -0,16, rol sexual femenino con una correlación baja y positiva de 0,29 y sexismo benevolente con una correlación moderada alta y positiva de 0,67; mientras que la función 3 está compuesta por conciliación trabajo-familia y familia-trabajo con una correlación baja y positiva de 0,12, sexismo hostil con una correlación moderadamente alta y positiva de 0,67, conflicto familia-trabajo con una correlación positiva y moderadamente baja de 0,44 y rol sexual masculino con una correlación baja y positiva de 0,35. En vista de que estas dos funciones no fueron significativas, se procedió a analizar únicamente la función 1, incluyéndose en estas con una correlación mayor a 0,30 el conflicto familia-trabajo con una correlación negativa y baja de -0,32 y rol sexual masculino con una correlación baja y positiva de 0,35 (ver Tabla 11).

Tabla 10.

Matrices estructurada y estandarizada de todos los grupos con las variables de control

Coeficientes estructurados			
	Función		
	1	2	3
Nivel de estudios	0,6230*	0,1181	-0,2810
Antigüedad laboral	0,6230*	0,1830	-0,1779
Número de hijos	0,5058*	0,3034	0,13155
Sexismo benevolente	-0,2400	0,676*	-0,04220
Rol sexual femenino	0,0584	0,293*	-0,10736
Conflicto trabajo-familia	0,0645	-0,165*	0,08333
Sexismo hostil	-0,0368	0,542	0,6735*
Conflicto familia-trabajo	-0,324*	-0,1764	0,4416*
Rol sexual masculino	0,306*	-0,1450	0,3574*
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	0,0911	-0,1264	0,1286*
Coeficientes estandarizados			
	Función		
	1	2	3
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	0,1948	-0,4697	0,1111
Conflicto trabajo-familia	0,1482	-0,0118	-0,0835
Conflicto familia-trabajo	-0,3408	-0,1947	0,4180
Rol sexual femenino	-0,0012	0,5256	-0,0999
Rol sexual masculino	0,3389	-0,2412	0,3657
Sexismo hostil	0,1815	0,4839	0,7699
Sexismo benevolente	-0,4095	0,5619	-0,4576
Antigüedad laboral	0,4314	0,0177	-0,1288
Número de hijos	0,3016	0,1823	0,3229
Nivel de estudios	0,3936	0,1173	-0,2247

Al revisar los centroides (ver Tabla 11), en la función 1 tienen mayores puntajes las mujeres directivas (0,58) y los hombres directivos (0,37), mientras que las mujeres no directivas tienen un menor puntaje (-0,23), seguido por los hombres no directivos quienes tienen menor puntaje aún, siendo el más bajo de todos (-0,56), lo que quiere decir que los hombres y mujeres directivas tienen mayor antigüedad laboral en la empresa, un mayor nivel de estudios, un mayor número de hijos, menor conflicto familia-trabajo y mayor rol masculino.

Al analizar las medias de estas variables individualmente, con respecto a la antigüedad laboral, los hombres directivos obtuvieron una media de 191,85 meses y los

hombres no directivos una media de 107,26, mientras que las mujeres directivas obtuvieron una media de 182,53 meses y las mujeres no directivas una de 131,71 meses laborando en la institución, teniendo una mayor antigüedad laboral aquellos que son hombres y mujeres directivos, teniendo estos hombres una media aún mayor que estas mujeres (ver Tabla 4).

En cuanto al número de hijos, las mujeres directivas obtuvieron una media 1 a 2 hijos, los hombres directivos una media similar, las mujeres no directivas una media de 1 hijo y los hombres no directivos media similar a la anterior. De esta manera, quienes en promedio tienen mayor cantidad de hijos son aquellos que se encuentran en cargos directivos, específicamente los hombres presentan un mayor número que las mujeres, mientras que las mujeres no directivas se diferencian por muy poco de los hombres no directivos, teniendo éstas una media ligeramente más alta (ver Tabla 4).

Con respecto al nivel de estudios, las mujeres directivas obtuvieron una media de 1,85 (cercana a 2), los hombres directivos obtuvieron una media de 1,87 también cercana a 2, las mujeres no directivas obtuvieron una de 0,67 y por último, el hombre no directivo obtuvo una media de 1,56. Esto quiere decir que tanto las mujeres directivas como los hombres directivos han realizado en su mayoría, estudios de posgrado, siendo la media de los hombres directivos ligeramente mayor que las mujeres directivas. Por otro lado, los hombres no directivos también en su mayoría han adquirido estudios de posgrado, no obstante, en cantidades menores que los anteriores grupos; y son las mujeres no directivas quienes en su mayoría sólo tienen estudios universitarios (ver Tabla 4).

En cuanto al conflicto familia-trabajo, las mujeres directivas obtuvieron una media de 1,62, los hombres directivos una media de 1,24, las mujeres no directivas una media de 1,75 y los hombres no directivos una de 2,13. Esto quiere decir que tanto las mujeres como hombres no directivos fueron quienes tuvieron mayores niveles de conflicto familia-trabajo, siendo los hombres no directivos los que a su vez mayor conflicto tuvieron en comparación con los otros tres grupos, igual que los hombres directivos fueron quienes presentan menores niveles de conflicto (ver Tabla 4).

Por último, en cuanto al rol sexual masculino, la mujer directiva presentó una media de 32,04, mientras que los hombres directivos obtuvieron una de 30,54. Las mujeres no directivos presentaron una media de 30,08 y los hombres no directivos presentaron una de 30,07 (ver Tabla 4). Esto quiere decir que tanto las mujeres directivas como los hombres directivos presentaron más atributos masculinos que los hombres y mujeres no directivas, teniendo las mujeres directivas mayores roles sexuales masculinos; sin embargo, esta diferencia no es tan marcada entre los hombres y solo se llega a apreciar la diferencia entre las mujeres (ver Tabla 4).

Tabla 11.

Centroides de las tres funciones para los cuatro grupos controlando variables.

	Función		
GRUPO	1	2	3
Mujer directiva	0,5752	-0,2642	0,1962
Hombre directivo	0,3711	0,5215	-0,1495
Mujer no directiva	-0,2283	-0,2413	-0,1983
Hombre no directivo	-0,5562	0,1881	0,2475

En cuanto a la clasificación de los grupos, el 53,2% de las mujeres directivas son clasificadas correctamente por la función, dejando un 28,2% por encima de la clasificación al azar, lo cual resulta ser adecuado. Por otro lado, el 48,8% de los hombres directivos fueron clasificados correctamente por la función, dejando un 23,8% por encima de clasificación al azar, superando el porcentaje esperado (19%). El 34,2% de las mujeres no directivas fueron clasificadas correctamente, dejando un 9,2% por encima de la clasificación al azar. Y por último, el 43,5% de los hombres no directivos fueron clasificados correctamente por la función, dejando un 18,5% por encima de clasificación al azar. Los grupos mejor clasificados por el modelo fueron los hombres y mujeres directivas (ver Tabla 12).

Tabla 12.

Clasificación de los cuatro grupos controlando variables.

		Predicción y clasificación de los grupos				Total
	GRUPO	Mujer directiva	Hombre directivo	Mujer no directiva	Hombre no directivo	
Cuenta	Mujer directiva	25	13	5	4	47
	Hombre directivo	6	20	7	8	41
	Mujer no directiva	17	13	25	18	73
	Hombre no directivo	7	7	12	20	46
%	Mujer directiva	53,1915	27,6596	10,6383	8,5106	100
	Hombre directivo	14,6341	48,7805	17,0732	19,5122	100
	Mujer no directiva	23,2877	17,8082	34,2466	24,6575	100
	Hombre no directivo	15,2174	15,2174	26,0870	43,4783	100

Aunque con el análisis anterior, se cubre la verificación de las hipótesis, se realizaron tres análisis discriminantes adicionales, con el fin discriminar los grupos por pares. Dado que al incluir las variables de control, la discriminación de los grupos cambia con respecto al original, los siguientes contrastes solo se hacen incluyendo las variables controladas.

Para el contraste entre los grupos hombre directivo y mujer directiva (hipótesis 1), se obtuvo una *m de box* significativa de 119,51, $p = 0,00$, lo cual quiere decir que no hay homogeneidad entre las matrices de covarianzas de ambos grupos, por lo que el supuesto no se cumplió y el análisis debe tomarse con cautela. Para este análisis se obtuvo una sola función cuya correlación canónica fue moderada (0,44) pero no

significativa al 5% ($p= 0,06$), con un chi cuadrado de 17,42 y un Lambda de 0,80 en donde se deja de explicar el 80% de la varianza total de los grupos (ver Tabla 13).

Tabla 13.

Estadísticos del análisis discriminante hombre directivo-mujer directiva.

Función	Autovalor	% de varianza	Acumulativo %	Correlación canónica	Wilks Lambda	Chi-cuadrado	df	Sig.
1	0,240	100	100	0,439	0,8064	17,425	10	0,065

La función uno está compuesta por sexismo benevolente con una correlación alta y positiva de 0,70, el rol sexual masculino con una correlación moderada baja y negativa de -0,32, el rol sexual femenino con una correlación baja y positiva de 0,24 y el conflicto familia-trabajo con una correlación baja y negativa de -0,23. Es decir, tener mayor sexismo benevolente, mayor rol sexual femenino, menor rol sexual masculino y menor conflicto familia-trabajo caracterizan un mayor puntaje en la función 1 (ver Tabla 14), sin embargo, al no ser significativa, ambos grupos no tienen diferencias significativas, tal como se espera.

Tabla 14.

Matrices estructurada y estandarizada de los grupos mujer directiva-hombre directivo.

Coeficientes estructurados	
	Función
	1
Sexismo benevolente	0,7017*
Rol sexual masculino	-0,3213*
Rol sexual femenino	0,2454*
Conflicto familia-trabajo	-0,2388*
Sexismo hostil	0,1966
Conflicto trabajo-familia	-0,1855
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	-0,1431
Número de hijos	0,0891
Antigüedad laboral	0,0856
Nivel de estudios	0,0801
Coeficientes estandarizados	
	Función
	1
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	-0,6445
Conflicto trabajo-familia	0,0644
Conflicto familia-trabajo	-0,1262
Rol sexual femenino	0,5557
Rol sexual masculino	-0,3219
Sexismo hostil	0,2102
Sexismo benevolente	0,8571
Antigüedad laboral	0,0272
Nº de hijos	-0,0343
Nivel de estudios	0,0951

Como se puede ver en los centroides (ver Tabla 15), en la función 1 las mujeres directivas a pesar de tener mayores puntajes (0,519) que los hombres (-0,45), esta diferencia no es significativa, lo que quiere decir que ambos poseen altos niveles de sexismo benevolente, menos roles sexuales masculinos, más roles femeninos y menor conflicto familia trabajo; utilizando el criterio de tomar en cuenta solamente las primeras cuatro variables que más definen la función.

En la Tabla 4 al evaluar a estos grupos de manera individual, las mujeres directivas obtuvieron medias de 10,65 para sexismo benevolente, 32,04 para rol sexual masculino, 37,93 para rol sexual femenino, y 1,61 para conflicto familia-trabajo; parecidas a los de los hombres directivos, quienes obtuvieron medias de 13,3 para sexismo benevolente, 30,53 para rol sexual masculino, 39,04 para rol sexual femenino y

1,24 para conflicto familia-trabajo, evidenciándose que no hay diferencias entre hombre y mujeres directivas pues se comportan de manera similar.

Tabla 15.

Centroides de los grupos mujer directiva-hombre directivo.

	Función
GRUPO	1
Mujer directiva	-0,4523
Hombre directivo	0,5185

Con respecto a la clasificación, 68,1% son clasificados correctamente por la función como mujeres directivas, existiendo un 18,1% por encima de la clasificación al azar. Por otro lado, se obtuvo un 70,7% de la clasificación correcta de los hombres directivos, con un 20,7% por encima de la clasificación al azar. Siendo los hombres directivos el mejor grupo clasificado (ver Tabla 16).

Tabla 16.

Clasificación de los grupos mujer directiva-hombre directivo.

	Predicción de los grupos			Total
	GRUPO	Mujer directiva	Hombre directivo	
Cuenta	Mujer directiva	32	15	47
	Hombre directivo	12	29	41
%	Mujer directiva	68,0851	31,9149	100
	Hombre directivo	29,2683	70,7317	100

En el segundo contraste por pares que se realizó, se comparó a las mujeres no directivas con los hombres no directivos (hipótesis 2). Se obtuvo una M de Box

significativa ($p=0,02$) de 84,90, lo cual quiere decir que hay homogeneidad entre las matrices de covarianzas de ambos grupos al 1%. Para este análisis, se obtuvo una sola función (ver Tabla 17) cuya correlación fue baja y no significativa al 5% ($p= 0,27$), con un chi cuadrado de 12,16, una correlación canónica de 0,32 y un Lambda de 0,89 en donde se deja de explicar el 89% de la varianza total de ambos grupos.

Tabla 17.

Estadísticos del análisis discriminante de los grupos mujer no directiva-hombre no directivo.

Función	Autovalor	% de varianza	Acumulativo %	Correlación canónica	Wilks Lambda	Chi-cuadrado	df	Sig.
1	0,1147	100	100	0,3207	0,8970	12,1633	10	0,274

La función uno está compuesta por sexismo hostil con una correlación alta y positiva de 0,82, sexismo benevolente con una correlación moderadamente baja y positiva de 0,46, nivel de estudios con una correlación baja y negativa de -0,36 y conflicto familia-trabajo con una correlación baja y positiva de 0,32. Es decir, que aquellos que tienen un mayor nivel de sexismo hostil y benevolente, menor nivel de estudios y mayor conflicto familia trabajo, tiene mayores puntajes en la función 1 (ver Tabla 18).

Tabla 18.

Matrices estructurada y estandarizada de los grupos mujer no directiva-hombre no directivo.

Coeficientes estructurados	
	Función 1
Sexismo hostil	0,824*
Sexismo benevolente	0,468*
Nivel de estudio	-0,360*
Conflicto familia-trabajo	0,323*
Antigüedad laboral	-0,2852
Rol sexual femenino	0,0903
Conflicto trabajo-familia	-0,0774
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	-0,0454
Número de hijos	0,0344
Rol sexual masculino	-0,0047
Coeficientes estandarizados	
	Función 1
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	-0,1485
Conflicto trabajo-familia	-0,1099
Conflicto familia-trabajo	0,2970
Rol sexual femenino	0,1154
Rol sexual masculino	-0,1407
Sexismo hostil	0,7822
Sexismo benevolente	0,0788
Antigüedad laboral	-0,3942
Número de hijos	0,2860
Nivel de estudios	-0,2024

Así, en la tabla de los centroides (ver Tabla 19), se puede observar que los hombres no directivos tienen mayores puntajes en esta función, mientras que las mujeres no directivas poseen menores puntajes, sin embargo, estas diferencias no son significativas, lo que quiere decir que ambos grupos se asemejan en cuanto a tener mayores niveles de sexismo hostil y benevolente, menor nivel de estudios y mayor conflicto familia-trabajo; utilizando al igual que con el grupo anterior, el criterio de tomar en cuenta solamente las primeras cuatro variables que más definen la función a pesar de no ser significativa.

En la Tabla 4 al evaluar a estos grupos de manera individual, las mujeres no directivas obtuvieron medias de 12,34 para sexismo hostil, 11,82 para sexismo benevolente, 1,68 para nivel de estudio y 1,75 para conflicto familia-trabajo; similar a

los hombres no directivos, quienes obtuvieron medias de 15,34 para sexismo hostil, 13,63 para sexismo benevolente, 1,56 para nivel de estudio y 2,13 para conflicto familia-trabajo.

Tabla 19

Centroides de los grupos mujer no directiva-hombre no directivo

	Función
GRUPO	1
Mujer no directiva	-0,2665
Hombre no directivo	0,423

En cuanto a la clasificación, la función no clasifica bien a los dos grupos. La mujer no directiva es clasificada correctamente en un 57,5% dejando un 7,5% por encima de la clasificación al azar; para el hombre no directivo la clasificación es de 52,2%, con un 2,2% por encima de la clasificación al azar (ver Tabla 20).

Tabla 20.

Clasificación de los grupos mujer no directiva y hombre no directivo.

	Clasificación y predicción de los grupos			Total
	GRUPO	Mujer no directiva	Hombre no directivo	
Cuenta	Mujer no directiva	42	31	73
	Hombre no directivo	22	24	46
%	Mujer no directiva	57,5342466	42,4657534	100
	Hombre no directivo	47,826087	52,173913	100

Con respecto a la comparación entre mujeres directivas y no directivas (hipótesis 3), se obtuvo una M de Box= 82,9 con una significancia de 0,038, es decir que el modelo cumple con el supuesto de homogeneidad de las matrices de covarianzas de ambos grupos al 1%. Para este análisis se obtuvo una sola función cuya significancia fue de 0,005 con un chi cuadrado de 25,31, una correlación canónica moderada baja de 0,44 y

un Lambda de 0,79, no explicando el 79% de la varianza total de ambos grupos (ver Tabla 21).

Tabla 21.

Estadísticos del análisis discriminante de los grupos mujer directiva-mujer no directiva.

Función	Autovalor	% de varianza	Acumulativo %	Correlación canónica	Wilks Lambda	Chi-cuadrado	df	Sig.
1	0,2511	100	100	0,4480	0,799	25,3175	10	0,0047

Esta función está compuesta por el número de hijos con una correlación mediana baja y positiva de 0,44, la antigüedad laboral con una correlación moderadamente baja y positiva de 0,42, rol sexual masculino con una correlación baja y positiva de 0,39 y el nivel de estudios igualmente con una correlación baja y positiva de 0,38. esto quiere decir que mayor puntaje en la función 1 indica mayor número de hijos, mayor antigüedad laboral, mayor masculinidad y mayor nivel de estudios (ver Tabla 22).

Tabla 22.

Matrices estructurada y estandarizada de los grupos mujer directiva-mujer no directiva.

Coeficientes estructurados	
	Función 1
Número de hijos	0,4469*
Antigüedad laboral	0,4263*
Rol sexual masculino	0,3957*
Nivel de estudio	0,3804*
Sexismo Hostil	0,2365
Sexismo benevolente	-0,2186
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	0,1357
Conflicto trabajo-familia	0,0854
Conflicto familia-trabajo	-0,0824
Coeficientes estandarizados	
	Función 1
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	0,0746
Conflicto trabajo-familia	0,1898
Conflicto familia-trabajo	-0,2470
Rol sexual femenino	0,1261
Rol sexual masculino	0,5347
Sexismo hostil	0,7677
Sexismo benevolente	-0,6642
Antigüedad laboral	0,4661
Nº de hijos	0,2838
Nivel de estudios	0,2347

Como se puede observar en la Tabla 23 de los centroides, las mujeres directivas tuvieron mayores puntajes en la función, mientras que las mujeres no directivas tienen menores puntajes, siendo esta una diferencia significativa. De esta manera las mujeres directivas poseen mayor número de hijos, mayor antigüedad laboral, mayor nivel de estudios y mayores características masculinas que las mujeres no directivas.

En la Tabla 4 se puede ver que las medias para las mujeres se distribuyeron de la siguiente manera: 1 para el número de hijos, 131,71 para antigüedad laboral, 1,68 para nivel de estudios y 30,08 para rol sexual masculino; obteniendo éstas puntajes significativamente menores a las mujeres directivas, quienes tuvieron medias de 1 a 2 para el número de hijos, 182,53 para la antigüedad laboral, 1,85 para el nivel de estudios y 32,04 para rol sexual masculino.

Tabla 23.

Centroides de los grupos mujer directiva-mujer no directiva.

	Función
GRUPO	1
Mujer directiva	0,6193
Mujer no directiva	-0,3987

En cuanto a la clasificación, la función permite clasificar correctamente al 68% de las mujeres directivas, existiendo un 18,1% por encima de la clasificación al azar, mientras que las mujeres no directivas clasifican un 69,9% de los casos correctamente, con un 19,9% por encima de la clasificación al azar, siendo una clasificación adecuada para ambos grupos (ver Tabla 24).

Tabla 24.

Clasificación del modelo de los grupos mujer directiva-mujer no directiva.

	Clasificación y predicción de los grupos			Total
	GRUPO	Mujer directiva	Mujer no directiva	
Cuenta	Mujer directiva	32	15	47
	Mujer no directiva	22	51	73
%	Mujer directiva	68,0851	31,9149	100
	Mujer no directiva	30,1370	69,8630	100

Con respecto a la comparación entre hombres directivos y no directivos (hipótesis 4), se obtuvo una M de Box= 78,8 con una significancia de 0,09, es decir que el modelo cumple con el supuesto de homogeneidad de las matrices de covarianzas entre ambos grupos. Para este análisis, también se obtuvo una sola función (ver Tabla 25) cuya significancia fue de 0,023 con un chi cuadrado de 20,79, con una correlación canónica moderada de 0,47 y un Lambda de 0,77 donde se deja de explicar el 77% de la varianza total de los grupos.

Tabla 25.

Estadísticos descriptivos del análisis discriminante de los grupos hombre directivo y hombre no directivo.

Función	Autovalor	% de varianza	% Acumulado	Correlación canónica	Wilks Lambda	Chi-cuadrado	df	Sig.
1	0,2967	100	100	0,4783	0,771	20,7913	10	0,0225

Esta única función está compuesta por el nivel de estudios con una correlación moderadamente alta y positiva de 0,67, la antigüedad laboral con una correlación moderadamente alta y positiva de 0,64, conflicto familia-trabajo con una correlación moderada y negativa de -0,48 y número de hijos con una correlación moderada y positiva de 0,47. Esto quiere decir que un mayor puntaje en la función está representado

por mayor número de hijos, mayor antigüedad laboral, menor conflicto familia-trabajo y mayor nivel de estudios (ver Tabla 26).

Tabla 26.

Matrices estructurada y no estructurada de los grupos hombre directivo y hombre no directivo.

Coeficientes estructurados	
	Función 1
Nivel de estudios	0,674*
Antigüedad laboral	0,641*
Conflicto familia-trabajo	-0,480*
Número de hijos	0,475*
Rol sexual femenino	0,1670
Sexismo hostil	-0,1024
Rol sexual masculino	0,0836
Conflicto trabajo-familia	-0,0269
Sexismo benevolente	0,01847
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	-0,00731
Coeficientes estandarizados	
	Función 1
Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo	0,0635
Conflicto trabajo-familia	0,2882
Conflicto familia-trabajo	-0,4375
Rol sexual femenino	0,4848
Rol sexual masculino	-0,1819
Sexismo hostil	-0,1514
Sexismo benevolente	0,0031
Antigüedad laboral	0,3642
Nº de hijos	0,3416
Nivel de estudios	0,4750

Como se puede observar en la Tabla 27 de los centroides, los hombres directivos tuvieron mayores puntajes en la función, mientras que los hombres no directivos obtuvieron menores puntajes. Es decir, que los hombres directivos tienen mayor número de hijos, mayor antigüedad laboral, menor conflicto familia-trabajo y mayor nivel de estudios que los no directivos, estableciendo diferencias significativas entre ambos grupos.

De esta manera, observando las medias de los grupos por separado, se tiene que los hombres directivos obtuvieron medias de 1 a 2 para el número de hijos, 191,85 meses para la antigüedad laboral, 1,24 para conflicto familia-trabajo y 1,87 para el nivel

de estudios; a diferencia de los hombres no directivos, quienes obtuvieron medias de 1 para el número de hijos, 107,26 meses para la antigüedad laboral, 2,13 para el conflicto familia-trabajo y 1,56 para el nivel de estudios (ver Tabla 4).

Tabla 27.

Centroides de los grupos hombre directivo y hombre no directivo.

	Función
GRUPO	1
Hombre directivo	0,5704
Hombre no directivo	-0,5084

En cuanto a la clasificación, la función permite clasificar correctamente al 68% de los hombres directivos, estando un 18,1% por encima de la clasificación al azar, mientras que los hombres no directivos clasifican un 65,2% de los casos correctamente, con un 15,2% por encima de la clasificación al azar (ver Tabla 28). Es decir que los dos grupos son correctamente clasificados.

Tabla 28.

Clasificación de los grupos hombre directivo y hombre no directivo.

	Predicción de los grupos			Total
	GRUPO	Hombre directivo	Hombre no directivo	
Cuenta	Hombre directivo	28	13	41
	Hombre no directivo	16	30	46
%	Hombre directivo	68,2926	31,7073	100
	Hombre no directivo	34,7826	65,2173	100

Como se puede ver los resultados verifican en parte las hipótesis establecidas, lo cual se discute en el siguiente apartado.

V. Discusión

El objetivo de esta investigación se centró en estudiar si las variables rol sexual, actitudes sexistas y conflicto trabajo-familia y familia-trabajo discriminan entre la combinación cargo laboral y sexo (hombres y mujeres en cargos directivos y mujeres en cargos no directivos).

Al llevar a cabo la predicción de pertenencia a los cuatro grupos, las actitudes sexistas tanto hostiles como benevolentes y el conflicto trabajo-familia, resultaron ser factores que logran discriminarlos; sin embargo, esta discriminación se dio en función del sexo (hombres y mujeres), independientemente del cargo. Una de las implicaciones de estos resultados es que tal y como Vaamonde (2010) encontró en los suyos, los hombres tienen mayor sexismo hostil y benevolente que las mujeres. Así, las mujeres no directivas y especialmente las directivas tienen mayor conflicto trabajo-familia que los hombres directivos, y esto debido a como refieren Cuadrado y Morales (2007), Díez et al. (2009), Gómez (2004) y Solsona (1989), culturalmente las mujeres son las que asumen la mayor parte de la tarea doméstica y de atención de los hijos, aunado a esto las responsabilidades laborales de mayor demanda.

Ahora bien, aunque estos resultados concuerdan con la literatura, no confirman las hipótesis planteadas en la presente investigación de diferenciación o igualdad por cargo, lo que sí ocurre al incluir factores sociodemográficos o laborales como medidas de control. Cuando se incluyen en el análisis la antigüedad laboral, el nivel de estudios y el número de hijos, el peso del sexismo y conflicto disminuye o se hace nulo y estas variables pasan a ser discriminantes de los grupos, encontrándose diferentes combinaciones de conflicto, sexismo o rol sexual con estos factores como conjunto que discriminan al sexo/cargo. Estos hallazgos resultan ser de gran relevancia puesto que en las investigaciones anteriormente revisadas, en muy pocas controlan dichas variables y tampoco las proponen como posibles explicadoras del techo de cristal, lo cual es un aspecto interesante.

Se encontró en los resultados que las mujeres y hombres directivos se diferenciaron del resto de los dos grupos, de esta manera, las mujeres y hombres directivos tuvieron una mayor antigüedad laboral en la empresa, un mayor nivel de estudios, un mayor número de hijos, un menor conflicto familia-trabajo y mayores atributos masculinos, no diferenciándose entre sí estos dos grupos directivos, corroborando parcialmente la primera hipótesis y obteniendo dos de las tres variables propuestas inicialmente como discriminante de los cuatro grupos.

Autores como Robbins (2004) afirman que la antigüedad se entiende como la cantidad de experiencia laboral que tiene el empleado y guarda una relación positiva con la productividad, de tal manera que resulta congruente inferir que la institución académica estudiada le da mayor peso a la antigüedad, y por ende, a la experiencia que tiene el empleado, así como al nivel de estudios o de preparación académica de la persona para poder otorgar un cargo de mayor responsabilidad, esto le permitiría, entre otras cosas, garantizar el nivel de productividad laboral y la supervisión adecuada del personal, además de en cierta forma reconocer a los empleados que han sido fieles con la institución, en cuanto a su permanencia en la misma.

En cuanto al nivel de estudios, los resultados son similares a los obtenidos por Borjas y Sifontes (2005), Garbi (1989) citado en Borjas y Sifontes (2005) y Orlando y Zúñiga (2000) en donde se refleja la preocupación del empleado por su formación, pudiendo deberse a que los ambientes laborales y académicos a los que pertenecieron los participantes exigen un mayor nivel de estudios de acuerdo a las normativas dentro de las empresas e instituciones.

En cuanto al número de hijos, se podría inferir que mientras mayor número de hijos tenga la persona, mayor presión para ascender, y por tanto, ser mejor remunerado. Las mujeres y hombres que llegan a ser directivos buscan quizás tener mayor tiempo en la institución, realizar diversos esfuerzos por ascender y adquirir un mayor estatus académico para atender a las demandas económicas de la familia. Sin embargo, no se

puede saber si las mujeres y hombres tratan de buscar cargos más altos para ser mejor remunerados y compensar los gastos familiares o si sólo son los hombres y mujeres directivos los que tienen mayor posibilidad de tener mayor número de hijos, como también se puede observar en los resultados de Osca y Martínez (2002). Los datos apuntan más a la primera opción dado que la función discriminante abarca también mayor antigüedad y mayor nivel de estudios, aspectos que suelen estar implicados en las personas de esta edad (edad media), caracterizada por tener ya una familia establecida.

Papalia (2005) define la edad media como aquellas personas ubicadas entre los 45-60 años de edad, y representa a personas que ya por lo general tienen hijos. Asimismo, se considera también la etapa de la autorrealización, la independencia, la toma de decisiones y el cuidado de las generaciones de relevo, es decir, los hijos. Erickson (1963) citado en Papalia (2005) la define también como la etapa de generatividad vs estancamiento; esta se caracteriza por un marcado esfuerzo por hacer cosas que creemos que tienen valor y significado en la vida, por ejemplo, “ser un profesional que rinde un servicio de excelencia”, así como también existe la necesidad de contribuir a la formación de sus hijos, y esto implica mayores egresos económicos, promoviendo mayor presión en los padres para conseguir los recursos necesarios y suficientes para lograrlo.

Al tomar en cuenta las variables de control, vemos que tanto el conflicto familia-trabajo como el rol sexual masculino resultaron ser factores discriminantes de los grupos, cumpliéndose parcialmente con la primera hipótesis al tener los hombres y mujeres directivas mayores atributos masculinos y menor conflicto familia-trabajo que el resto, no siendo estos resultados congruentes con los de Cuadrado y Morales (2007) y Jiménez y Fuentes (2012), quienes encontraron que las mujeres directivas se diferenciaban del resto por tener mayor conflicto trabajo-familia y familia-trabajo que el resto de los grupos, pues además del rol de ama de casa, asumir un cargo de responsabilidad hacía que ambos roles chocaran, además de encontrar que las mujeres subordinadas no presentan conflictos entre sus roles familiares y laborales. Así, los resultados encontrados en la presente investigación se pueden deber a que quizás las

mujeres y hombres directivos venezolanos tienen mayores capacidades para organizar sus actividades y tiempo en el hogar, o bien consiguen mayor apoyo por parte de la familia, logrando el equilibrio entre ambos roles, tal y como Feldman et al. (2008) encontraron en sus resultados. Asimismo, también la falta de conflicto podría deberse a que la universidad como institución educativa facilite medidas de conciliación en las personas con cargos directivos, o también podría deberse a que los directivos tengan un mayor compromiso con la organización y la familia y esto le genere mayor satisfacción laboral, la cual se transmite a la familia.

Sin embargo, también cabría la posibilidad de que a ninguno de los dos grupos les resulte importante la familia y prioricen sus responsabilidades laborales sobre la misma, hipótesis que podrían validarse mediante un estudio cualitativo o explorando factores como: políticas de conciliación trabajo-familia en la institución, compromiso y satisfacción laboral.

Por otro lado, el hecho de que las mujeres se asemejen a los hombres directivos en cuanto a roles estereotipadamente masculinos confirma nuevamente de manera parcial la primera y la tercera hipótesis, concordando con los resultados hallados por Cuadrado y Morales (2007), en donde las mujeres para poder adquirir cargos laborales altos deben desarrollar cualidades masculinas como defender sus propias creencias, ser extrovertidas, de personalidad fuerte, poderosas, con habilidad de liderazgo, narcisas, dominantes, con un tono de voz fuerte, ser capaz de tomar decisiones, actuar como líderes y ser ambiciosas, manteniendo la creencia de que es más efectivo el liderazgo usado por el hombre, favoreciendo así la permanencia del techo de cristal. (Burn, 1996; citado en García, 2006). Sin embargo, que la mayoría de directores sean mujeres es un aspecto positivo en cuanto a la igualdad social, viendo cómo ha evolucionado la participación laboral de la mujer en Venezuela; no obstante, para tener datos más precisos se debería tomar en cuenta cuántas personas de la población son mujeres y hombres directivos para poder hacer esta generalización. De ser esto cierto, se confirmarían los estudios de Orlando y Zúñiga (2002) y Márquez y Lejter (2001) citado en Borjas y Sifontes (2005) quienes encontraron que la evolución de la mujer en el

mundo laboral cada vez es mayor. Que esto fuese cierto en esta muestra estudiada, podría deberse en parte porque se ha encontrado que la participación de la mujer gerente es mayor en los sectores privados, así como también en el ámbito académico tiende a haber menos diferencias de género (Porrás, 1997; citado en Borjas y Sifontes, 2005).

A la hora de analizar específicamente cada contraste entre los grupos, se obtuvo que tal y como se esperaba, no hubo diferencias significativas entre los hombres y mujeres directivas (como se comentaba inicialmente), sin embargo, esta hipótesis se cumplió parcialmente. Tanto los hombres como mujeres directivas tienen iguales niveles de sexismo benevolente, menos roles sexuales masculinos, más roles femeninos y menor conflicto familia-trabajo, evidenciando que ambos grupos poseen roles sexuales femeninos y no masculinos como se suponía, aunque más masculinos que los otros dos grupos

Ambos se adjudican mayores roles femeninos, y esto podría deberse a que el ambiente académico propicie más este tipo de características, considerando que históricamente tanto el área académica como aquellas de salud y cuidados, han sido mayormente relacionadas con estereotipos femeninos. (Acevedo, 2000; Aguirre y Testa, 2012; Díez et al., 2009; Millán Vázquez, 2008 y Vaamonde, 2013). O quizás en los cargos directivos se estimulan este tipo de características femeninas como: ser oportuno, consciente, leal, confiable, analítico, comprensivo, con facilidad para tomar decisiones, compasivo, preocupado por aliviar los sentimientos de otros, formal, adaptable y gentil para favorecer la empatía con el supervisado y facilitar algunas tareas laborales.

Igualmente, de acuerdo a los hallazgos de Cuadrado y Morales (2007) y Fernández et al. (2009) los resultados obtenidos acerca del sexismo permiten cumplir con la hipótesis de esperar igualdad de actitudes sexistas en hombres y mujeres directivos, ya que las mujeres para ascender necesitan semejarse a ellos, y una manera de hacerlo es adquiriendo este tipo de actitudes, variable que ha sido repetidamente estudiada y confirmada en investigaciones anteriores (Cuadrado y Morales, 2007; Fernández et al., 2009; Vaamonde, 2010 y Vaamonde, 2013). Sin embargo, no fueron significativos

ambos tipos sexismo sino solamente el sexismo benevolente, el cual se refiere a todas aquellas actitudes en donde se percibe a la mujer como un objeto romántico, débil y carente de protección, considerando a la mujer como inferior al hombre de una manera más sutil y encubierta que el sexismo hostil. Así, se podría inferir que en la universidad o institución educativa privada se favorecen este tipo de actitudes sexistas, los cuales podrían facilitar labores de liderazgo.

Otra de las hipótesis que se cumplió fue la segunda. Resultó ser que tanto los hombres como mujeres no directivas no presentaron diferencias significativas entre sí, siendo iguales en cuanto a altos niveles de sexismo tanto hostil como benevolente (tal y como se había previsto), bajo nivel de estudios y alto conflicto familia trabajo. Estos hallazgos ponen en evidencia también que tanto los hombres y mujeres directivos y no directivos poseen altos niveles de sexismo, pero son los directivos los que se parecen entre sí por tener mayor sexismo benevolente.

La tercera de las hipótesis también fue parcialmente confirmada debido a que como se esperaba, ambos grupos (mujeres directivas y no directivas) resultaron ser diferentes, no obstante, esta diferencia es debida a que las mujeres directivas tienen mayor número de hijos, mayor antigüedad y mayor nivel de estudios como ya se indicó anteriormente, pero cuando se comparan solo entre ellas, se hace relevante el rol sexual, presentándose mayores roles masculinos en las mujeres, de manera tal que, las mujeres directivas se caracterizan por tener roles más masculinos que aquellas que no poseen cargos directivos, lo cual hace pensar que para lograr tener un éxito laboral con un cargo de alta gerencia, es necesario comportarse como lo que socialmente se espera de los hombres, reportando características como: defender sus propias creencias, ser extrovertido, de personalidad fuerte, poderoso, con habilidad de liderazgo, narciso, dominante, hablar fuerte, ser capaz de tomar decisiones, actuar como líder y ser ambicioso; explicando de cierta manera el techo de cristal.

Asimismo, resulta interesante que las mujeres directivas no mostraron mayor conflicto trabajo-familia ni familia-trabajo en comparación con las mujeres no

directivas. Esta fue una de las hipótesis que se había planteado como una de las más firmes debido a la gran evidencia empírica que existe al respecto. Sin embargo, no parece haber mayores diferencias entre estos dos grupos, confirmando los resultados de Paterna y Martínez (2002) quienes encontraron que las mujeres no perciben excesivos problemas en la compatibilización de sus roles familiares y laborales, aunque sí manifiestan una insatisfacción laboral.

La cuarta y última de las hipótesis también fue parcialmente confirmada debido a que como se esperaba, ambos grupos (hombres directivos y no directivos) resultaron ser diferentes. Los hombres directivos tuvieron mayor número de hijos, mayor antigüedad y mayor nivel de estudios como ya se indicó anteriormente, además de tener un menor conflicto familia-trabajo para los directivos en comparación con los no directivos, cumpliéndose parte de la hipótesis, ya que el sexismo y el rol sexual no resultaron ser factores discriminantes de ambos grupos.

Dado los resultados encontrados, se puede indicar que se verificó parcialmente el modelo propuesto. El techo de cristal resulta ser explicado por el nivel de estudio, la antigüedad laboral, el número de hijos, el conflicto familia-trabajo y los roles sexuales masculinos, poniendo en evidencia que el sexismo no es un factor explicativo fundamental del techo de cristal.

Finalmente, debido a que se comprobó las cuatro hipótesis de diferencia entre los grupos, y se encontró que las mujeres que ascienden son similares a los hombres directivos, se puede decir que sí existe discriminación de género en la universidad, sin embargo, esta discriminación no es únicamente por ser mujer sino por ser mujer con unas características determinadas fundamentales para asumir un cargo directivo.

VI. Conclusiones

Con el fin de encontrar los factores que explican el techo de cristal, se encontró que de cierta manera las actitudes sexistas, el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, el rol sexual, el nivel de estudios, la antigüedad laboral y el número de hijos predicen la pertinencia de los grupos en función del sexo y cargo.

Sin incluir la antigüedad laboral, el nivel de estudios y el número de hijos, los hombres tanto directivos como no directivos resultaron ser similares, teniendo mayores niveles de sexismo hostil y benevolente, menores niveles de conflicto trabajo-familia y menores niveles de conciliación familia-trabajo y trabajo-familia que las mujeres tanto directivas como no directivas, siendo los factores predictores de la diferencia entre sexo y no por cargo.

Al incluir la antigüedad laboral, el nivel de estudios y el número de hijos, se obtuvo que en general las mujeres y hombres directivos tienen una mayor antigüedad laboral en la empresa, un mayor nivel de estudios, un mayor número de hijos, un menor conflicto familia-trabajo y mayores atributos masculinos que las mujeres y hombres no directivos.

Tanto los hombres como mujeres directivas tienen altos niveles de sexismo benevolente, menos roles sexuales masculinos, más roles femeninos y menor conflicto familia-trabajo, no diferenciándose entre sí.

Los hombres y mujeres no directivas no presentaron diferencias entre sí, siendo iguales en cuanto a altos niveles de sexismo tanto hostil como benevolente, bajo nivel de estudios y alto conflicto familia trabajo.

Las mujeres directivas tienen mayor número de hijos, mayor antigüedad, mayor nivel de estudios y mayores roles masculinos que las mujeres no directivas.

También se encontró que los hombres directivos y no directivos resultaron ser diferentes. Los hombres directivos tienen mayor número de hijos, mayor antigüedad,

menor conflicto familia-trabajo y mayor nivel de estudios que los hombres no directivos.

El sexismo no parece ser un factor discriminante importante entre los grupos directivos y no directivos, restándose poder explicativo del fenómeno techo de cristal.

VII. Limitaciones y Recomendaciones

Una de las limitantes metodológicas que se obtuvo fue el haber utilizado la escala de rol sexual, la cual a pesar de haber sido validada en Venezuela, no arrojó resultados satisfactorios con respecto a la estructura factorial debido a que al evaluar la escala no se obtuvieron los mismos resultados reportados por la mayoría de las investigaciones revisadas, esto con base a los resultados obtenidos en el primer análisis factorial del instrumento con un autovalor de 1,5. Sería útil trabajar en función de varios tipos de rol sexual que no se limiten al rol sexual femenino y masculino, hallazgo que conlleva al replanteamiento del concepto y medición del rol sexual.

Asimismo, otra de las limitaciones metodológicas de la presente investigación fue el hecho de que la selección de los participantes no fue al azar, y esto repercute en la posibilidad de generalizar los resultados obtenidos a una población diferente a la obtenida en la muestra.

También, por limitaciones económicas se decidió recolectar la muestra a través de dos modalidades distintas, una de manera personal con ejemplares impresos en físico, y otra por vía electrónica. La disposición de los empleados a colaborar con la investigación resultó ser muy baja y por ende la tasa de respuesta en general también fue baja, limitándose a la cantidad mínima necesaria para realizar el análisis propuesto.

Igualmente, el supuesto de homogeneidad de las matrices de covarianzas no se cumplió en algunos análisis discriminantes, por lo que los resultados de los mismos deben tomarse con cautela.

Otra de las limitaciones de esta investigación fue el no haber conseguido suficiente información acerca de las posibles variables relacionadas con el techo de cristal, siendo insuficiente la información disponible en el marco teórico para la explicación de la significancia de las variables de control propuestas.

Dado los resultados y las posibles interpretaciones de los mismos, se recomienda incluir variables como clima organizacional, compromiso o satisfacción laboral, así como también evaluar la intención para ascender y la motivación para hacerlo, si es debido a la manutención de la familia o si es más por un logro personal. Igualmente el apoyo familiar u otro tipo de redes de apoyo, así como políticas de la empresa para la conciliación familia trabajo o trabajo-familia, lo que pudiera brindar mayor información en cuanto al conflicto en el trabajo y la familia.

De la misma manera, evaluar la edad de los hijos también puede resultar importante, debido a que no es lo mismo lidiar con las demandas de un infante que lidiar con las de un adolescente, adulto joven o adulto, quienes suelen ser más independientes. Y por último, para las próximas investigaciones, contrastar quizás los resultados con distintas muestras en distintos ámbitos laborales que no sean educativos, así como realizar un estudio cualitativo, puede ofrecer resultados interesantes.

VIII. Referencias Bibliográficas

- Abramo, L., Valenzuela, M. & Pollack, M. (2000). *Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijin*. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-130/texto_completo.pdf
- Acevedo, D. (2002). Género y políticas laborales en un contexto de flexibilidad del trabajo, reestructuración productiva y precarización del trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 10(1), 93-102. Recuperado de servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol10n1y2/10-5.pdf
- Aguirre, V. & Testa, P. (2012) Entre el techo de cristal y el socialismo-feminista: cargos de alto nivel en la República Bolivariana de Venezuela. *Revista Venezolana De Estudios De La Mujer*, 17(38), 109-126. Recuperado de http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/1995
- American Psychological Association: Society for Personality and Social (2014). Recuperado de <http://apa.org/about/division/div8.aspx>
- American Psychological Association: Psychology Society for Industrial and Organizational Psychology (2014). Recuperado de <http://www.apa.org/about/division/div14.aspx>
- Baron, A. & Byrne, D. (2005). *Psicología social* (10ma ed.). Madrid, España: Pearson Educación.
- Barra, E. (2004). Validación de un inventario del rol sexual construido en Chile. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36(1), 97-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80536109.pdf>.

- Blázquez, N., Bustos, O. & Fernández, L. (2013). Académicas directoras: del techo de cristal hacia el laberinto del poder. *Colección Ciencias Sociales*, 51, pp. 51-66. Recuperado de <http://www19.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2014/14428.pdf>.
- Boada A. (2011). Género, estereotipos y la enseñanza de la administración de empresas. Una breve introducción a la problemática de género en las ciencias empresariales. Recuperado de <http://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/150>.
- Polientea, 9-31. Recuperado de <http://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/150>
- Borjas, L. & Sifontes, M. (2005). Participación de la mujer gerente en empresas de servicios. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 10(24), pp. 139-160. Recuperado de http://190.169.94.12/ojs/index.php/rev_vem/article/download/2252/2145.
- Cárdenas, M., Lay, S., González, C., Calderón, C. & Alegría, I. (2010). Inventario de sexismo ambivalente: adaptación, validación y relación con variables psicosociales. *Revista Salud y Sociedad*, 2(1), 125-135. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4016898.pdf>.
- Castañeda, N., Ascanio, C., Carosio, A. & Alva, M. E. (2010). El trabajo socio productivo en el marco de la economía social y la igualdad y equidad de género. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 5(35), 59-72. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4016898.pdf>.
- Charaf, J. & Montiel, L. (2007). *Andrógina, estima corporal y perspectivas de meta como predictores del nivel de participación deportiva en mujeres* (Trabajo de Grado de Licenciatura en Psicología no publicado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Clancy, S. (2007). ¿Por qué no hay más mujeres en la cima de la escala corporativa: debido a estereotipos, a diferencias biológicas o a escogencias personales? *Academia, Revista Latinoamericana de Administración*, 38, 1-8. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603802>.

- Contreras Torres, J., Pedraza Ortiz, O. & Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Revista Diversitas*, 8(1), 183-194. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973012>.
- Cuadrado, I & Morales, JF. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 23 (2). 183-202. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597002.pdf>
- Díez, E., Gutiérrez, E., Terrón B. & Anguita, R. (2009). Percepción de las mujeres sobre el "techo de cristal" en educación. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 23(1), pp. 27-40. Recuperado de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/revistas/1234883102.pdf.
- Expósito F., Moya, M. & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13 (2), 159-169. Recuperado de <http://www.uv.es/~friasnav/LecturaCompl1.pdf>.
- Feldman, L., Vivas, E., Luigli, Z., Zaragoza, J. & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Revista Salud Pública de México*. 50(6). 482-489. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/spm/v50n6/09>.
- Fernández, M., Carrera, M., Rodríguez, Y. & Calado, M. (2009). Actitudes sexistas: conflicto trabajo-familia en profesoras y profesores universitarios gallegos. *Estudios de Antropología Biológica*, 14(1), 19-35. Recuperado de www.revistas.unam.mx/index.php/eab/article/download/27204/25294.
- García Lago, V. (2006). La desigualdad laboral entre hombres y mujeres. *La Calle*, 5, 9-13. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2690213>.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/258214?seq=1#page_scan_tab_contents.

- Glick, P., y Fiske, T. (1996). The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(70), 491-512. Recuperado de http://www.researchgate.net/profile/Peter_Glick/publication/232586301_Ambivalent_sexism/links/02e7e52e69acf151c8000000.pdf.
- Gómez, V. (2004). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 22, 117-128. Recuperado de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2741888.pdf.
- Hernández, C. & Camarena, M. E. (2005). Inequidad de género en las organizaciones. Una visión de Latinoamérica. *Actualidad Contable Faces*, 8(11), 20-30. Recuperado de www.redalyc.org/html/257/25701104/.
- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios Generales*, 22(100), 49-70. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/212/21210002.pdf>.
- Iranzo, C. & Richter, J. (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista Venezolana de Gerencia*, 7(20), 509-535. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002002>.
- Jiménez, A. & Fuentes Chamorro, C. (2012). Equilibrio trabajo familia y autoeficacia parental en mujeres profesionales con y sin cargos de dirección en servicios públicos. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17(38), 207-224. Recuperado de www.cihuatl.pueg.unam.mx/pinakes/userdocs/assusr/A397/A397_206.pdf.
- Jiménez, A., Mendiburo, N. & Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/799/79922588011.pdf.
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Métodos de Investigación en Ciencias Sociales* (4ta ed.). México: McGraw.

- León, O. & Montero, I. (1998). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. Madrid: Pretince Hall.Hill.
- Luengas, H. & Velandia, A. (2012). Nivel de sexismo en consumidores y su valoración sexista de la publicidad. *Suma Psicología*, 19(2), 75-88. Recuperado de www.scielo.org.co/pdf/sumps/v19n2/v19n2a06.pdf.
- Marcet, C. (1983). Nuevas aportaciones al estudio sobre el rol sexual: la teoría del esquema cognitivo del sexo. *Quaderns de Psicologia*. 11, 41-53. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/article/viewFile/200716/268230>.
- Martínez, C., Vera, J., Paterna, C. & Alcazar, A. (2002). Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género. *Anales de Psicología*, 18 (2), 305-317. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16718208>.
- Millán Vázquez, M. G. (2008). El mercado de trabajo femenino en las empresas de economía social de Andalucía (España). Un análisis econométrico del perfil de la mujer trabajadora. *Pecvnia*, 7, 227-256. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3117739.pdf>.
- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A., Rodríguez Muñoz, A. & Geurts, S. (2009) Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>.
- Moser, C. (1998). Planificación de género. Objetivos y obstáculos. *Género en el estado. Estado del género*. 27, 2-10. Recuperado de [http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/18615/1/11caroline_moser\[1\].pdf](http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/18615/1/11caroline_moser[1].pdf).
- Mugny, G. & Pérez, J. (1998). *Psicología social del desarrollo cognitivo* (1era ed.). Barcelona, España: Anthropos.
- Orlando & Zúñiga (2000). Situación de la mujer en el mercado laboral de Venezuela: participación femenina y brecha de ingresos por género. *Temas de Coyuntura*,

41, pp. 59-97. Recuperado de
http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAE3219_41.pdf

Osca, A. & Martínez, D. (2002). Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales. *Revista de Psicología Social*, 17(2), pp. 193-205. Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/233646340_Avance_profesional_y_genero_variables_personales_familiares_y_organizacionales_Career_development_and_gender_Personal_family_and_organizational_variables.

Papalia, D. (2005). *Desarrollo Humano*. (11ava edición). México: Mc.Graw- Hill.

Paterna, C & Martínez M. (2002). Compatibilizando trabajo y familia variables mediadoras. *Boletín de Psicología*, 75, pp. 19-37. Recuperado de
www.uv.es/seoane/boletin/previos/N75-2.pdf

Ramírez, L., & Rodríguez, C. (2008). *Influencia del sexo, rol sexual, estima corporal, locus de control de peso y creencias acerca de la liposucción, sobre la intención de realizarse liposucción* (Trabajo de Licenciatura en Psicología no publicado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Redorta, J. (2006). *Cómo analizar los conflictos: la tipología de conflictos como herramienta de mediación*. Barcelona, España: PRADOS IBERICA. Recuperado de
https://books.google.co.ve/books?id=C-lagP2RLPQC&printsec=frontcover&dq=Redorta+2006+C%C3%B3mo+analizar+los+conflictos:+la+tipolog%C3%ADa+de+conflictos+como+herramienta+de+mediaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=3uqZVbbrFYTu-AH_mai4BA&ved=0CCIQ6AEwAjgK#v=onepage&q&f=false

Robbins, Stephen, (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ma edición). México: Prentice Hall.

Rodríguez, Y., Lameiras, M., Carrera, M. & Faílde, J. (2009). *Aproximación conceptual al sexismo ambivalente: estado de la cuestión*. *SUMMA Psicológica UST*, 6 (2), 131-142. Recuperado de
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3113480>.

- Rodríguez, Y., Lameiras, M & Carrera, M. (2009). Validación de la versión reducida de las escalas ASI y AMI en una muestra de estudiantes españoles. *España Psocogente*, 12 (22), 284-295. Recuperado de http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=74724&id_seccion=4427&id_ejemplar=7453&id_revista=283.
- Romeo, M., Berger, R., Yepes-Baldó, M., & Ramos, B. (2014). Adaptation and validation of the Spanish Version of the “Survey Work-Home Interaction – NijmeGen” (SWING) to Spanish speaking countries. *Anales de Psicología*, 30(1), 287-293. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/167/16729452030.pdf.
- Santalla, Z. (2011). Tipos de investigación empírica. En Santalla, Z. (Ed). *Introducción a la metodología de investigación en psicología*. 188-224. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Selva, C., Sahagún, M. & Pallarès, S. (2011). Estudios sobre trayectoria profesional y acceso de la mujer a cargos directivos: un análisis bibliométrico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 227-242. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231322132007>.
- Solsona, M. (1989). El problema de la medición del trabajo de la mujer. *Documents D’analisi Geografica*, 14, pp. 149-169. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/pub/dag/02121573n14/02121573n14p149.pdf>.
- Todaro, R., Abramo, L. & Godoy, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del Trabajo*, 42. Recuperado de www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08.pdf.
- Vaamonde, J. D. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de La Plata, Plata, Argentina. Recuperado de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.903/te.903.pdf>.
- Vaamonde, J. D. (2010). Percepciones de justicia y sexismo en el lugar de trabajo. En *II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología*

del MERCOSUR. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología. Recuperado de <http://www.aacademica.com/000-031/361.pdf>.

ANEXO A.

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) Adaptada
y Validada en su Versión Española por Moreno, Sanz, Rodríguez
y Geurt (2009) Versión Definitiva y Hoja de Identificación

Ante todo, un cordial saludo. Me dirijo a usted con la finalidad de esperar su colaboración al llenar el presente cuestionario con el motivo de conseguir información para la realización de mi trabajo de grado sobre el estudio de posibles variables que influyen en el desempeño laboral. La muestra está compuesta por trabajadores en cargos directivos y aquellos que no poseen cargos directivos en diversas instituciones académicas. Su participación es de gran importancia y la información que brinde será confidencial. ¡Muchas gracias de antemano!

Sexo:_____ Edad:_____ Estado civil:_____

Nº de personas dependientes económicamente de usted:_____ Nº de hijos:_____

Último nivel de estudio alcanzado:_____

Profesión:_____

Antigüedad laboral en la organización:_____ (coloque si son meses o años)

¿Ocupa un cargo directivo actualmente en la organización?: Sí:_____ No:_____

Número de cargos directivos asumidos en su organización hasta la fecha:_____

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre situaciones acerca de cómo se relacionan las áreas laboral, familiar y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los **ÚLTIMOS SEIS MESES**. Marque con una “X” la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta. Es importante hacerle saber que la información brindada por usted está enmarcada en una investigación cuyo interés está en la opinión, sin haber respuestas buenas o malas.

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a los asuntos domésticos de la casa.				
5. Tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para actividades de entretenimiento personales (hobbies).				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.				
17. Interactúas mejor con tu pareja/familia/ amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				

ANEXO B.
Ambivalent Sexism Inventory (ASI) Versión en Castellano de
Expósito, Moya y Glick (1998) Versión Definitiva

Lea cada una de las siguientes afirmaciones e indique con una “X” qué tan de acuerdo está con las mismas

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Un hombre sólo está verdaderamente completo con el amor de una mujer.				
2. En nombre de la igualdad, muchas mujeres intentan conseguir ciertos privilegios.				
3. En situaciones de emergencia, las mujeres deberían ser rescatadas antes que los hombres.				
4. Muchas mujeres interpretan comentarios o acciones inocentes como discriminatorios hacia la mujer.				
5. Las mujeres se ofenden fácilmente.				
6. Las personas pueden ser realmente felices sin necesidad de tener una pareja.				
7. Las feministas intentan que las mujeres tengan más poder que los hombres.				

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
8. Las mujeres se caracterizan por tener una honorabilidad que pocos hombres poseen.				
9. Las mujeres deberían ser protegidas por los hombres.				
10. Las mujeres no valoran suficientemente todo lo que los hombres hacen por ella.				
11. Las mujeres buscan ganar poder manipulando a los hombres.				
12. Todo hombre debería tener una mujer a quien amar.				
13. El hombre está incompleto sin una mujer.				
14. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.				
15. La mujer busca comprometerse con un hombre para controlarlo.				
16. Cuando una mujer pierde en situaciones sin trampa alguna, se queja de haber sufrido discriminación.				

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
17. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.				
18. Muchas mujeres, para burlarse de los hombres, utilizan su apariencia sexual para atraerlos y después rechazarlos.				
19. Las mujeres poseen una mayor sensibilidad moral que los hombres.				
20. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer bienestar económico a las mujeres.				
21. Las mujeres hacen a los hombres demandas irracionales.				
22. Las mujeres tienen un mejor gusto que los hombres.				

ANEXO C.

Inventario de Rol Sexual de Bem de 1974, Adaptada al Castellano
por Cataluyd et al. (2004) y Revisada por Charaf y Montiel
Versión Definitiva

Lea detenidamente cada una de las características y marque con una “X” el lugar correspondiente que más se aproxime a su propia descripción. Responda lo más sinceramente posible.

	Nunca o casi nunca	A veces	Bastante	Siempre o casi siempre
1. Cauteloso (a).				
2. Oportuno (a).				
3. Defiendo mis propias creencias.				
4. Tímido.				
5. Consciente.				
6. Atlético (a).				
7. Dramático (a).				
8. Personalidad fuerte.				
9. Leal.				
10. Poderoso (a).				
11. Confiable.				
12. Analítico (a).				
13. Tengo habilidad de líder.				
14. Comprensivo (a).				
15. Reservado (a).				
16. Tomo decisiones fácilmente.				
17. Compasivo (a).				
18. Me apresuro a aliviar sentimientos heridos.				
19. Narciso (a).				
20. Dominante.				
21. Hablo suave.				
22. Formal.				

	Nunca o casi nunca	A veces	Bastante	Siempre o casi siempre
23. Me atrevo a tomar una decisión.				
24. Actúo como líder.				
25. Adaptable.				
26. Ambicioso (a).				
27. Gentil.				

ANEXO D.

Análisis de Instrumentos

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD - ESCALA SWING (A L P H A)

ESTADÍSTICOS ITEM-TOTAL

	MEDIA DE LAS ESCALAS SI EL ITEM ES BORRADO	VARIANZA SI EL ÍTEM ES ELIMINADO	CORRECCIÓN ITEM-TOTAL	ALPHA SI EL ITEM ES ELIMINADO
CONF1	27,1483	52,6365	,2189	,7597
CONF2	27,1435	52,2101	,2306	,7592
CONF3	27,1531	52,3707	,2436	,7584
CONF4	26,9330	52,4666	,1808	,7623
CONF5	26,1196	54,6154	-,0239	,7763
CONF6	26,8517	51,4250	,2371	,7594
CONF7	27,0239	51,4946	,2422	,7589
CONF8	26,9761	52,3408	,1895	,7619
CONF9	27,7703	53,8028	,1697	,7617
CONF10	27,3541	52,8260	,2035	,7604
CON11	27,3876	53,1231	,1719	,7619
CONF12	27,4785	54,2507	,0506	,7673
CONF13	25,7129	51,8018	,2417	,7587
CONF14	26,7416	48,4137	,4244	,7459
CONF15	26,4163	46,2826	,5309	,7361
CONF16	26,3397	47,7831	,4425	,7441
CONF17	26,5694	47,4291	,5052	,7394
CONF18	25,8852	48,1118	,4801	,7419
CONF19	25,6699	49,3568	,3578	,7511
CONF20	25,6651	47,5123	,5152	,7389
CONF21	26,0191	47,1342	,5251	,7377
CONF22	26,0335	48,2152	,4265	,7456

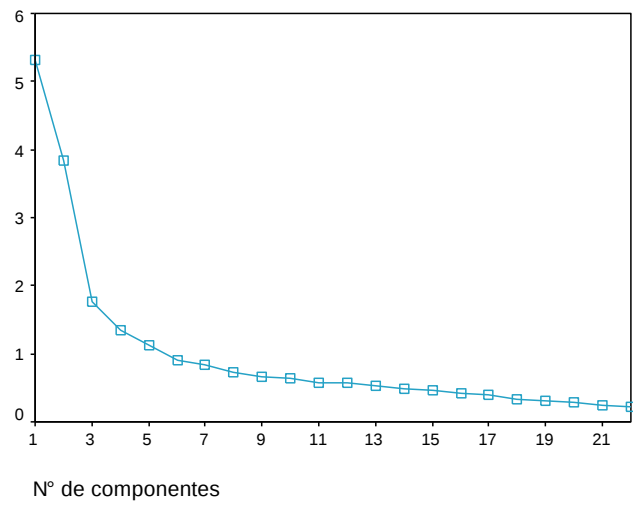
COEFICIENTES DE CONFIABILIDAD

N DE CASOS = 209,0

N DE ITEMS = 22

ALPHA = ,7630

Gráfico de sedimentación SWING



ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD - ESCALA ASI (A L P H A)

ESTADÍSTICOS ITEM-TOTAL

	MEDIA	VARIANZA	CORRECCIÓN	
	DE LA ESCALA	DE LA ESCALA	DE CORRELCIONES	ALPHA
	SI EL ITEM	SI EL ITEM	ITEM-TOTAL	SI EL ÍTEM
	ES ELIMINADO	ES ELIMINADO		ELIMINADO
SEX1	26,4402	74,2765	,3042	,8734
SEX2	25,7895	73,1093	,4319	,8686
SEX3	25,9330	73,1590	,4147	,8692
SEX4	25,7033	75,0847	,3588	,8706
SEX5	26,0622	70,7125	,5979	,8629
SEX6	25,2536	81,9979	-,2085	,8868
SEX7	25,8373	73,1657	,4262	,8688
SEX8	26,3780	74,0536	,4183	,8689
SEX9	26,1388	71,5432	,5509	,8646
SEX10	26,3493	70,4591	,6627	,8610
SEX11	26,3493	70,7091	,6203	,8623
SEX12	26,1100	71,6080	,4994	,8663
SEX13	26,4785	73,5584	,4002	,8696
SEX14	26,3014	71,6539	,5578	,8644
SEX15	26,6077	72,3549	,6086	,8637
SEX16	26,4928	72,4627	,6262	,8635
SEX17	26,3493	71,2572	,5450	,8647
SEX18	26,2967	72,8443	,5168	,8660
SEX19	26,2632	72,5410	,4857	,8668
SEX20	26,6316	75,1473	,3843	,8699
SEX21	26,4115	73,2337	,5162	,8662
SEX22	26,2679	73,5240	,3866	,8702

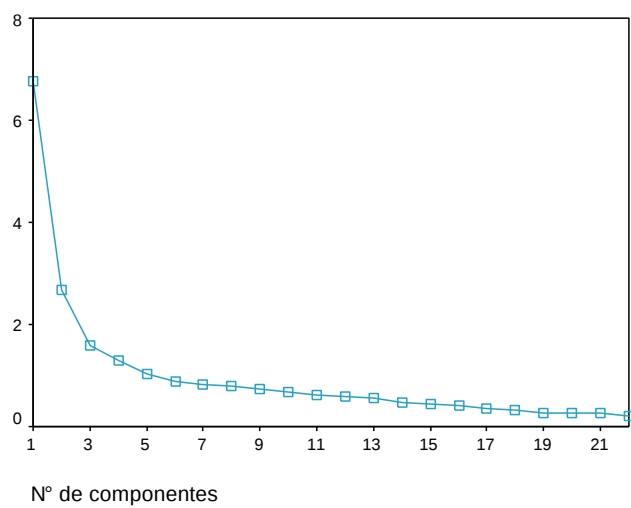
COEFICIENTES DE CONFIABILIDAD

N DE CASOS = 209,0

N DE ITEMS = 22

ALPHA = ,8731

Gráfico de sedimentación ASI



ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD. ESCALA DE ROL SEXUAL (A L P H A)

ESTADÍSTICOS ITEM-TOTAL

	MEDIA DE LA ESCALA SI EL ITEM ES ELIMINADO	VARIANZA DE LA ESCALA SI EL ITEM ES BORRADO	CORRECCIÓN ITEM-TEST DE LAS CORRELACIONES	ALPHA SI EL ITEM ES BORRADO
ROL1	72,0766	48,4941	,1681	,7191
ROL2	72,2488	47,7070	,2841	,7115
ROL3	71,4545	46,9799	,3490	,7071
ROL4	72,8230	52,8675	-,2310	,7475
ROL5	71,5120	47,8761	,2991	,7110
ROL6	72,9187	48,9789	,0855	,7268
ROL7	73,0957	50,8177	-,0529	,7334
ROL8	72,1196	47,5000	,2145	,7165
ROL9	71,2057	47,7027	,3972	,7074
ROL10	72,8612	46,3605	,3681	,7050
ROL11	71,2105	47,6862	,3604	,7083
ROL12	71,3445	47,9192	,2822	,7118
ROL13	72,1483	44,5981	,5083	,6935
ROL14	71,5455	46,7587	,4047	,7042
ROL15	72,0526	48,4443	,1342	,7227
ROL16	72,2536	45,4113	,3901	,7022
ROL17	71,6651	47,3488	,2856	,7110
ROL18	72,2201	47,6725	,2117	,7165
ROL19	73,4545	49,2780	,1321	,7204
ROL20	72,8373	47,6561	,2120	,7165
ROL21	72,5167	49,6740	,0270	,7316
ROL22	72,0096	46,9711	,2887	,7106

ROL23	71,5598	46,5457	,3996	,7039
ROL24	72,1483	43,6846	,5688	,6876
ROL25	71,7033	46,1712	,4174	,7021
ROL26	72,5072	47,5685	,1987	,7180
ROL27	71,5215	46,9527	,3681	,7062

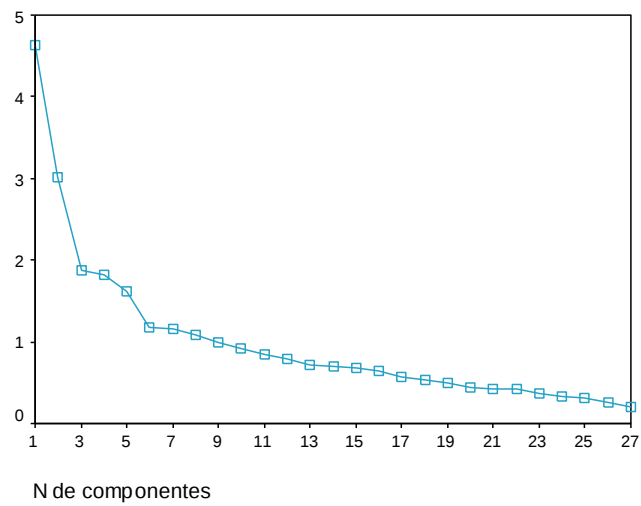
COEFICIENTES DE CONFIABILIDAD

N DE CASOS = 209,0

N DE ITEMS = 27

ALPHA = ,7211

Gráfico de sedimentación Rol Sexual



ANEXO E.

Matriz de Correlaciones. Análisis discriminante

Correlaciones																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Correlación de Pearson	Antigüedad (1)	1,000	-0,254	0,413	-0,078	0,058	-0,060	-0,134	-0,090	0,022	0,059	0,390	0,437	0,234	-0,025	-0,246
	Cargo (2)	-0,254	1,000	-0,536	-0,035	-0,018	0,132	-0,050	-0,127	-0,051	0,052	-0,219	-0,234	-0,227	-0,072	0,888
	N° de cargos asumidos (3)	0,414	-0,536	1,000	-0,035	-0,040	-0,116	-0,135	0,049	0,121	0,084	0,383	0,253	0,299	0,135	-0,432
	Conciliación (4)	-0,078	-0,035	-0,035	1,000	-0,163	-0,126	0,304	0,150	0,176	0,208	-0,099	-0,089	-0,115	-0,045	-0,053
	Conflicto TF (5)	0,058	-0,018	-0,040	-0,163	1,000	0,425	-0,139	-0,035	-0,031	-0,167	-0,037	0,098	0,032	-0,059	-0,044
	Conflicto TF (6)	-0,060	0,132	-0,116	-0,126	0,425	1,000	-0,181	-0,082	0,116	-0,024	-0,087	-0,042	-0,013	-0,006	0,119
	Rol femenino (7)	-0,134	-0,050	-0,135	0,304	-0,139	-0,181	1,000	0,226	-0,091	0,022	-0,031	-0,038	0,005	0,081	-0,009
	Rol masculino (8)	-0,090	-0,127	0,049	0,150	-0,035	-0,082	0,226	1,000	0,017	0,014	0,037	-0,016	-0,018	-0,053	-0,141
	Sexismo hostil (9)	0,022	-0,051	0,121	0,176	-0,031	0,116	-0,091	0,017	1,000	0,445	-0,005	-0,105	-0,016	0,194	0,042
	Sexismo benevolente (10)	0,059	0,052	0,084	0,208	-0,167	-0,024	0,022	0,014	0,445	1,000	0,108	-0,050	0,099	0,225	0,152
	N° de hijos (11)	0,390	-0,219	0,383	-0,099	-0,037	-0,087	-0,031	0,037	-0,005	0,108	1,000	0,306	0,589	0,048	-0,179
	Nivel de estudios (12)	0,437	-0,234	0,253	-0,089	0,098	-0,042	-0,038	-0,016	-0,105	-0,050	0,306	1,000	0,219	-0,033	-0,231
	Personas Dep. (13)	0,234	-0,227	0,299	-0,115	0,032	-0,013	0,005	-0,018	-0,016	0,099	0,589	0,219	1,000	0,202	-0,116
	Sexo (14)	-0,025	-0,072	0,135	-0,045	-0,059	-0,006	0,081	-0,053	0,194	0,225	0,048	-0,033	0,202	1,000	0,393
	Combinación cargo/sexo (15)	-0,246	0,888	-0,432	-0,053	-0,044	0,119	-0,009	-0,141	0,042	0,152	-0,179	-0,231	-0,116	0,393	1,000
Sig.	Antigüedad (1)		0,000	0,000	0,262	0,400	0,389	0,053	0,195	0,757	0,394	0,000	0,000	0,001	0,718	0,000
	Cargo (2)	0,000		0,000	0,619	0,795	0,057	0,473	0,066	0,459	0,451	0,001	0,001	0,001	0,297	0,000
	N° de cargos (3)	0,000	0,000		0,616	0,567	0,092	0,052	0,484	0,080	0,226	0,000	0,000	0,000	0,050	0,000
	Conciliación (4)	0,262	0,619	0,616		0,018	0,069	0,000	0,031	0,011	0,002	0,155	0,198	0,097	0,517	0,448
	Conflicto TF (5)	0,400	0,795	0,567	0,018		0,000	0,044	0,618	0,659	0,015	0,593	0,159	0,644	0,392	0,527
	Conflicto TF (6)	0,389	0,057	0,092	0,069	0,000		0,009	0,235	0,095	0,731	0,207	0,542	0,847	0,932	0,086
	Rol femenino (7)	0,053	0,473	0,052	0,000	0,044	0,009		0,001	0,189	0,749	0,660	0,587	0,941	0,246	0,898
	Rol masculino (8)	0,195	0,066	0,484	0,031	0,618	0,235	0,001		0,802	0,846	0,590	0,820	0,792	0,445	0,041
	Sexismo hostil (9)	0,757	0,459	0,080	0,011	0,659	0,095	0,189	0,802		0,000	0,942	0,129	0,818	0,005	0,548
	Sexismo benevolente (10)	0,394	0,451	0,226	0,002	0,015	0,731	0,749	0,846	0,000		0,120	0,467	0,154	0,001	0,028
	Hijos (11)	0,000	0,001	0,000	0,155	0,593	0,207	0,660	0,590	0,942	0,120		0,000	0,000	0,488	0,009
	Nivel de estudios (12)	0,000	0,001	0,000	0,198	0,159	0,542	0,587	0,820	0,129	0,467	0,000		0,001	0,630	0,001
	PersDep (13)	0,001	0,001	0,000	0,097	0,644	0,847	0,941	0,792	0,818	0,154	0,000	0,001		0,003	0,092
	Sexo (14)	0,718	0,297	0,050	0,517	0,392	0,932	0,246	0,445	0,005	0,001	0,488	0,630	0,003		0,000
	Combinación cargo/sexo (15)	0,000	0,000	0,000	0,448	0,527	0,086	0,898	0,041	0,548	0,028	0,009	0,001	0,092	0,000	