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

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN CARGOS GERENCIALES DE TRES EMPRESAS DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL ÁREA METROPOLITANA, AÑO 2017

Realizado por: Añor Acosta, Vanessa

González Rivas, Andrea

Profesor guía: Lic. Ruiz, Hilda

RESULTADO DEL EXAMEN:

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

Nombre: _____Firma: _____

Nombre: _____Firma: _____

Nombre: _____Firma: _____

Caracas de de

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES

MENCIÓN: RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE GRADO

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN CARGOS GERENCIALES DE TRES EMPRESAS DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL ÁREA METROPOLITANA, AÑO 2017

Tesistas: Añor Acosta, Vanessa

González Rivas, Andrea

Tutor: Ruiz, Hilda

Caracas, Septiembre de 2017

FORMATO E:
FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

CÓDIGO*(para ser llenado por la secretaría de la escuela)	
TÍTULO (máximo 120 caracteres)	DESIGUALDAD DE GÉNERO EN CARGOS GERENCIALES DE TRES EMPRESAS DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL ÁREA METROPOLITANA, AÑO 2017.
TUTOR	Hilda Ruiz
AUTOR(ES)	Vanessa Añor y Andrea González
ÁREA	Relaciones Industriales
NÚMERO DE PÁGINAS	132
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(s)	Techo de cristal, Barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, La segregación ocupacional, Teorías de trayectorias generacionales, Edad según género, Brecha Salarial según Género.
TIPO DE INVESTIGACION	No experimental, Transeccional.
TIPO DE DISEÑO	Descriptivo y Cuantitativo.
POBLACIÓN	83
TIPO DE MUESTREO	No aplica.
MUESTRA	12 personas de la empresa Rene Desses, 10 de Pegas Hércules y 61 de Pepsico Alimentos.
UNIDAD DE ANÁLISIS	Mujeres y hombres ocupantes de cargos gerenciales en tres empresas del sector manufacturero ubicadas en el área metropolitana de Caracas para el año 2017.
VARIABLES	Factores que están presentes en la desigualdad de género de Cargos Gerenciales.
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuesta.
RESUMEN (Máximo 25 líneas)	La finalidad de la investigación fue determinar los factores presentes en una situación de posible desigualdad de género en cargos gerenciales de tres empresas del sector manufacturero ubicadas en área metropolitana de Caracas en el año 2017. A lo largo de los años, si bien se han desarrollado diferentes leyes y tratados a nivel mundial, aún se percibe en el ámbito laboral un posible favoritismo hacia el género masculino en cargos gerenciales (Pérez y Villarroel, 2011). Las diferencias pueden llegar a interpretarse como discriminación o desigualdad de género, lo que resulta incongruente con los avances en materia legislativa que se han logrado. La desigualdad viene dada también por factores sociales y culturales que deben modificarse (INEGI, 2011, c.p. Jaimes, 2012). Identificar estos factores, es

	una manera de ayudar al progreso de la mujer dentro del ámbito laboral. Para dar respuesta al objetivo antes mencionado, se planteó una investigación de tipo descriptivo-transeccional. Con el fin de contextualizar y operacionalizar la variable "desigualdad de género" se realizó una revisión bibliográfica a partir de la cual se establecieron dos dimensiones, factores demográficos y factores laborales. Cada uno con sus respectivos indicadores, los cuales formaron parte de la encuesta que fue el instrumento usado en la investigación. La misma se aplicó a toda la población de mujeres y hombres que ocupan cargos gerenciales y directivos en tres empresas del sector manufacturero. Los datos arrojados fueron procesados con el programa estadístico SPSS y fueron analizados por medio del uso de los estadísticos descriptivos. Esto permitió precisar los factores demográficos y laborales que se vinculan a la situación de desigualdad de género en cargos gerenciales y directores. En este caso, se puede afirmar que a pesar de los avances logrados por la mujer, percibió una situación de desigualdad laboral en aspectos tales como: edad, situación conyugal, número de hijos, nivel educativo, tiempo de la última promoción, horas trabajadas y salarios. Dicho esto, la investigación permite conocer los elementos que apuntan hacia una desigualdad de género en las mujeres de las tres empresas estudiadas ocupantes de cargos de gerentes y directores.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro a mis familiares más cercanos, que han estado ahí en todo momento y me han apoyado desde un inicio. Gracias por caminar conmigo de la mano, gracias por amar incondicionalmente y recordármelo en todo momento; por ustedes soy lo que soy.

También dedico esto a esas personas especiales, que han creído en mí y se involucraron a pesar de no ser parte del proyecto. Lo valoro inmensamente y les agradezco porque nuestro esfuerzo dio frutos.

Ha sido un privilegio poder contar con ustedes. Este logro también es suyo.

Andrea

Personalmente quiero dedicar este logro a todos mis familiares, sin duda su apoyo ha sido incondicional durante todos los retos que me he propuesto y en el cierre de este quiero agradecerles por siempre creer en mí, por estar ahí y por sobre todo por incentivarme a superarme, en todos los aspectos de mi vida, cada día más. Sin la ayuda de ellos no estaría donde estoy hoy, por lo que les doy las gracias.

A todas aquellas personas que estuvieron con nosotras que vivieron el día a día este proyecto y que fueron de gran soporte para que este saliera adelante y se logrará.

Vanessa

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar queremos darle las gracias a nuestras familias por darnos la oportunidad de recibir una excelente educación y permitirnos estudiar en la mejor universidad del país, por apoyarnos incondicionalmente a lograr todo lo que nos hemos propuesto.

A Dios y a San Ignacio de Loyola, por habernos unido luego de tantos años para dar lo mejor de nosotras en un proyecto tan importante como este.

Queremos agradecer también a las mujeres y hombres que apoyaron a este equipo para la realización de la investigación, gracias a ellos logramos obtener información muy valiosa.

Y por supuesto a nuestra tutora Hilda Ruiz, quien estuvo con nosotras dándonos excelentes consejos en los mejores momentos. Nos acompañó y nos orientó en el logro de esta meta tan importante para las dos. Gracias por tu buen criterio, guía y tan buena disposición.

"La educación es el arma más valiosa para cambiar el mundo" Nelson Mandela.

GRACIAS TOTALES

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA 3
AGRADECIMIENTOS 4
ÍNDICE GENERAL v
RESUMEN viii
INTRODUCCIÓN 9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 11
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 17
Objetivo General 17
Objetivos Específicos 17
CAPITULO II 18
MARCO TEÓRICO 18
1. Las Organizaciones 18
1.1. Talento Humano 21
2. Contextualización histórica de la participación de la mujer en el mercado laboral 22
3. La discriminación por razones de género 25
3.1. Techo de Cristal 26
3.2. Barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral 31
3.3. La segregación ocupacional 34
3.4. Teoría explicativa de trayectorias generacionales 35
3.5. Edad según género 36
3.6. Brecha Salarial según Género 37
4. Encuesta de Hogares por Muestreo 42
CAPITULO III 44
MARCO REFERENCIAL 44
1. Rene Desses 44
2. Pegas Hércules 45
3. Pepsico Alimentos S.C.A 46
CAPITULO IV 49

MARCO METODOLÓGICO 49
1. Diseño y Tipo de Investigación. 49
2. Unidad de Análisis, Población y Muestra 50
4. Instrumento y Recolección de Información 55
CAPITULO V 58
ANALISIS DE LOS RESULTADOS 58
1. Dimensión demográfica 59
2. Dimensión Laboral 64
Comparación de la muestra en cada sector manufacturero estudiado 77
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 105
CAPITULO VI 112
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 112
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 116
ANEXOS 126
ANEXO A. Cuestionario para la recolección de datos 126

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Población 50
Tabla 2. Tabla de conceptualización de los distintos indicadores 52
Tabla 3. Tabla de operacionalización 54
Tabla 4. Edad cronológica de la muestra según género y cargo 60
Tabla 5. Situación conyugal de la muestra según género y cargo 60
Tabla 6. Número de hijos de la muestra según género y cargo 63
Tabla 7. Nivel educativo de la muestra según género y cargo 64
Tabla 8. Cargos de la muestra según género 65
Tabla 9. Antigüedad de la muestra según género y cargo 66
Tabla 10. Horas trabajadas diariamente de la muestra según género y cargo 67
Tabla 11. Años de experiencia laboral de la muestra según género y cargo 69
Tabla 12. Tiempo transcurrido de la última promoción de la muestra según género y cargo ... 70
Tabla 13. Número de cargos ocupados en los últimos 10 años de la muestra según género y cargo 71
Tabla 14. Salario de la muestra según género y cargo 73
Tabla 15. Medidas de tendencia central según el salario 75
Tabla 16. Beneficios según género y cargo 76
Tabla 16. Beneficios según género y cargo 76
Tabla 17. Edad cronológica de la muestra según la empresa Rene Desses 78
Tabla 18. Edad cronológica de la muestra según la empresa Pegas Hércules 79
Tabla 19. Edad cronológica de la muestra según la empresa Pepsico Alimentos 80
Tabla 20. Situación conyugal de la muestra según la empresa Rene Desses 81
Tabla 21. Situación conyugal de la muestra según la empresa Pegas Hércules 81
Tabla 22. Situación conyugal de la muestra según la empresa Pepsico Alimentos 82
Tabla 23. Número de hijos de la muestra según la empresa Rene Desses 83
Tabla 24. Número de hijos de la muestra según la empresa Pegas Hércules 83
Tabla 25. Número de hijos de la muestra según la empresa Pepsico Alimentos 84
Tabla 26. Nivel educativo de la muestra según la empresa Rene Desses 85
Tabla 27. Nivel educativo de la muestra según la empresa Pegas Hércules 85
Tabla 28. Nivel educativo de la muestra según la empresa Pepsico Alimentos 86

Tabla 29. Antigüedad de la muestra en la empresa Rene Desses 87
Tabla 30. Antigüedad de la muestra en la empresa Pegas Hércules 88
Tabla 31. Antigüedad de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos 88
Tabla 32. Horas trabajadas diariamente de la muestra en la empresa Rene Desses 89
Tabla 33. Horas trabajadas diariamente de la muestra en la empresa Pegas Hércules 90
Tabla 34. Horas trabajadas diariamente de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos 90
Tabla 35. Años de experiencia de la muestra en la empresa Rene Desses 91
Tabla 36. Años de experiencia de la muestra en la empresa Pegas Hércules 92
Tabla 37. Años de experiencia de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos 92
Tabla 38. Tiempo transcurrido de la última promoción de la muestra en la empresa Rene Desses 93
Tabla 39. Tiempo transcurrido de la última promoción de la muestra en la empresa Pegas Hércules 94
Tabla 40. Tiempo transcurrido de la última promoción de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos 94
Tabla 41. Cargos ocupados en los últimos 10 años de la muestra en la empresa Rene Desses 92
Tabla 42. Cargos ocupados en los últimos 10 años de la muestra en la empresa Pegas Hércules 96
Tabla 43. Cargos ocupados en los últimos 10 años de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos 97
Tabla 44. Salario mensual de la muestra en la empresa Rene Desses 98
Tabla 45. Salario mensual de la muestra en la empresa Pegas Hércules 99
Tabla 46. Salario mensual de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos 100
Tabla 47. Beneficios de la muestra en la empresa Rene Desses 101
Tabla 48. Beneficios de la muestra en la empresa Pegas Hércules 102
Tabla 49. Beneficios de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos 103

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de la muestra por empresa 51
Gráfico 2. Distribución de la muestra según género 59
Gráfico 3. Distribución de la muestra según edad cronológica 60
Gráfico 4. Distribución de la muestra según situación conyugal 61
Gráfico 5. Distribución de la muestra según el número de hijos 62
Gráfico 6. Distribución de la muestra según nivel educativo 63
Gráfico 7. Distribución de la muestra según el cargo 65
Gráfico 8. Distribución de la muestra según la antigüedad en la empresa 66
Gráfico 9. Distribución de la muestra según las horas que se trabajan diariamente 67
Gráfico 10. Distribución de la muestra según los años de experiencia laboral 68
Gráfico 11. Distribución de la muestra según el tiempo transcurrido de la última promoción. 69
Gráfico 12. Distribución de la muestra según el número de cargos ocupados en los últimos 10 años 71
Gráfico 13. Distribución de la muestra según salario 72
Gráfico 14. Distribución de la muestra según los beneficios que percibe 76

RESUMEN

La finalidad de la investigación fue determinar los factores presentes en una situación de posible desigualdad de género en cargos gerenciales de tres empresas del sector manufacturero ubicadas en área metropolitana de Caracas en el año 2017. A lo largo de los años, si bien se han desarrollado diferentes leyes y tratados a nivel mundial, aún se percibe en el ámbito laboral un posible favoritismo hacia el género masculino en cargos gerenciales (Pérez y Villarroel, 2011). Las diferencias pueden llegar a interpretarse como discriminación o desigualdad de género, lo que resulta incongruente con los avances en materia legislativa que se han logrado. La desigualdad viene dada también por factores sociales y culturales que deben modificarse (INEGI, 2011, c.p. Jaimes, 2012). Identificar estos factores, es una manera de ayudar al progreso de la mujer dentro del ámbito laboral. Para dar respuesta al objetivo antes mencionado, se planteó una investigación de tipo descriptivo-transeccional. Con el fin de contextualizar y operacionalizar la variable "desigualdad de género" se realizó una revisión bibliográfica a partir de la cual se establecieron dos dimensiones, factores demográficos y factores laborales. Cada uno con sus respectivos indicadores, los cuales formaron parte de la encuesta que fue el instrumento usado en la investigación. La misma se aplicó a toda la población de mujeres y hombres que ocupan cargos gerenciales y directivos en tres empresas del sector manufacturero. Los datos arrojados fueron procesados con el programa estadístico SPSS y fueron analizados por medio del uso de los estadísticos descriptivos. Esto permitió precisar los factores demográficos y laborales que se vinculan a la situación de desigualdad de género en cargos gerenciales y directores. En este caso, se puede afirmar que a pesar de los avances logrados por la mujer, percibió una situación de desigualdad laboral en aspectos tales como: edad, situación conyugal, número de hijos, nivel educativo, tiempo de la última promoción, horas trabajadas y salarios. Dicho esto, la investigación permite conocer los elementos que apuntan hacia una desigualdad de género en las mujeres de las tres empresas estudiadas ocupantes de cargos de gerentes y directores.

Palabras claves: desigualdad laboral – género – factores demográficos – factores laborales

INTRODUCCIÓN

La incorporación de las mujeres al trabajo en el ámbito público y privado fue masiva, y fue descrita por Kanter, (1977) c.p. Heller (2010) "como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX" (p.8). El autor indica que inició con la lucha por sus derechos políticos a comienzos del siglo, directamente pasó a contribuir en la producción durante la Segunda Guerra Mundial, y luego trabajar por garantizar sus derechos legales y entrar en grandes números a la fuerza de trabajo, haciendo un gran aporte al desarrollo económico. Todos estos cambios, tanto en el ámbito político, legal y social, han exigido y sobre todo, permitido que la mujer se capacite y alcance cada vez más, altos niveles de formación profesional y así formar parte en los procesos de toma de decisiones en todo tipo de organización. A pesar de la promesa implícita de que si lograban la adecuada educación, entrenamiento y experiencia, se vería la igualdad en la participación laboral de las mujeres, el hombre sigue representando una mayoría en materia laboral, mostrando así, una exclusión hacia el género femenino dentro de este mundo.(Carter y Silva, 2010 c.p. Heller, 2010).

Estadísticas demuestran que en Venezuela el 65% de la población ocupada es del género masculino, mientras que el 35% restante se encuentra ocupado por el género femenino (Instituto Nacional de Estadística, 2014). Morrison y Von Glinow (1990), c.p. Pérez y Villarroel (2011) explican las tres causas que limitan el acceso de las mujeres en los altos puestos directivos. Esto particularmente a través de "Teoría del Techo de Cristal", en primera instancia, indican que se da por la teoría del capital humano, esto debido a la falta de preparación de las mujeres, lo que luce contradictorio dada la mejora de los niveles de escolaridad y la obtención de destacados rendimientos en situaciones laborales. Como segunda causa, plantean que existe una gran influencia por parte de los grupos de presión y por último, expresan que viene dado por los grupos ya existentes de la organización, los cuales determinan el esquema y el reparto de actividades y responsabilidades.

El presente proyecto de investigación se orientó en determinar los factores presentes en una situación de desigualdad de género en cargos gerenciales de tres empresas del sector manufacturero, ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, en el año 2017. Es pertinente resaltar que existen estudios previos en Venezuela pero dirigidos específicamente a entidades

del sector bancario, no existen estudios concretamente en el sector manufacturero del país. Por esta razón es que el tema de la investigación es actual y el mismo debe ser considerado por el Estado, el mundo empresarial y sobre todo por la sociedad Venezolana hoy en día, ya que aporta información de un sector que no posee antecedentes informativos del tema.

La estructura del Trabajo de Grado será de la siguiente forma: El capítulo I, lo constituye el planteamiento del problema, donde se hace referencia a investigaciones previas del tema destacando y justificando la necesidad y relevancia de un estudio como este. Además se establece la formulación de la pregunta de investigación, el objetivo general y los específicos que orientarán el estudio. El capítulo II, está dedicado al marco teórico donde se explica el enfoque desde el cual se realizará la investigación, el mismo expondrá los antecedentes que guardan alguna vinculación con el problema planteado, a su vez incluye diversas teorías y conceptos relevantes para entender el estudio desde una visión amplia.

El capítulo III es un apartado dedicado al marco referencial, el cual da una descripción de cada una de las empresas del sector manufacturero a estudiar, señalando su origen, la misión, visión y valores para contextualizar un poco la investigación. En este caso se trabajó con la empresa Pepsico Alimentos, Rene Desses y Pegas Hércules. El capítulo IV contiene el marco metodológico, donde se hace la descripción acerca del tipo de estudio, la unidad de análisis, población y muestra, así como también las variables que serán objeto de investigación. Además se explican las herramientas metodológicas con las cuales se dió respuesta a los objetivos, detallando específicamente la forma en cómo se procesaron los datos.

El capítulo V, posee los análisis y la discusión de los resultados del instrumento aplicado, específicamente en este bloque se explica con detalle a través de tablas y gráficos las correlaciones entre las variables y entre las empresas estudiadas. Para esto se utilizó la herramienta SPSS y EXCEL. El capítulo VI, presenta las conclusiones de parte de las investigadores y además se contrastan con las teorías expuestas los resultados arrojados por el análisis de las empresas. Se exponen también recomendaciones que pudiesen ser utilizadas para futuras investigaciones. Finalmente en el capítulo VII contiene la lista de referencias utilizadas a lo largo del Trabajo de Grado. Y por último se exponen los anexos, donde se puede encontrar el instrumento utilizado para analizar las diferentes organizaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de la historia han existido diferencias entre hombres y mujeres que responden a distintos elementos. Como por ejemplo, tradicionalmente, el rol de la mujer fue limitado a la vida familiar y hogareña, y por ello, no tenían acceso a la educación de la misma manera que sus pares masculinos. Indican que al hombre siempre se le ha visto como el proveedor del hogar y el encargado de mantener económicamente a la familia (Gómez y Jiménez, 2015). Es por ello que las mujeres, por medio de distintos movimientos han buscado conquistar más espacios, no sólo a nivel laboral sino también en ámbitos políticos, científicos, sociales, entre otros.

Kanter, (1977) c.p. Heller, (2010) define la incorporación de las mujeres en el ámbito público "como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX" (p.8). El autor señla que inició con la lucha por sus derechos políticos a comienzos del siglo, directamente pasó a contribuir en la producción durante la Segunda Guerra Mundial, y luego trabajar por garantizar sus derechos legales y entrar en grandes números a la fuerza de trabajo, haciendo un gran aporte al desarrollo económico. A consecuencia de esto, la Comunidad Internacional, representada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala en el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1960 publicado en 2012 que:

> El término discriminación o desigualdad comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (p.1).

Buscando de esta manera, disminuir la discriminación y generar condiciones más justas, no sólo para las mujeres sino también para los sectores minoritarios de la población, esto no es tarea fácil y por ello, los países del mundo por medio de distintos Convenios y Tratados han acordado tomar medidas en pro del beneficio de las mujeres. Prueba de ello es el artículo 11, establecido por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2000); que busca principalmente "adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres, los mismos derechos" (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008, p.15). Específicamente con respecto al derecho inalienable de todos los individuos en el trabajo, mismas oportunidades, mismos criterios, derecho a elegir libremente, iguales remuneraciones en hombres y mujeres, derecho a la seguridad social y a la protección de la salud.

Por su parte, la ONU (2010) ha progresado significativamente en materia de igualdad de género señalando que "no es sólo un derecho humano básico, sino que su logro tiene enormes ramificaciones socioeconómicas. Fortalecer a las mujeres da un impulso a las economías florecientes, a la productividad y al crecimiento" (p.6). A pesar de los progresos obtenidos, según esta organización (2010), las desigualdades entre los géneros están muy establecidas en las sociedades; como consecuencia, las mujeres no tienen acceso a trabajos decentes, enfrentándose así a la segregación ocupacional. Es por ello que pesar de los efuerzos de la Comunidad Internacional de mejorar las condiciones, la OIT refiere que para el 2015 la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de empleo sigue muy marcada, ya que, fue 25,5 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres, lo que demuestra únicamente 0,6 puntos porcentuales por debajo de la cifra que se registró para 1995. (OIT, 2016).

En este mismo sentido, en un estudio sobre las tendencias de la mujer en el trabajo realizado por la OIT (2016), se indica que a lo largo de la vida laboral las mujeres siguen enfrentando grandes dificultades en cuanto al acceso a empleos decentes. Desde la Cuarta Conferencia Mundial efectuada en 1995 sobre la mujer, se han logrado muy pocas mejoras en materia de desigualdad de género. Resulta oportuno resaltar que esta Organización (OIT) expone que la desigualdad entre mujeres y hombres permanece en los mercados laborales

mundiales, tomando en cuenta las oportunidades, el trato y los resultados. Señala a su vez, que en las últimas dos décadas "los progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo" (OIT, 2016, p.3). Concluyen, que un determinante importante de las desigualdades de género en el ámbito laboral es el reparto desigual de las labores entre las mujeres y los hombres. Este estudio (OIT, 2016) arroja que:

> Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento, respectivamente. A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres.(OIT, 2016, p.3)

Cuadrado, Molero y Navas (2003), consideran que "la presencia de las mujeres en determinados puestos es tan escasa que invita a poner en tela de juicio la existencia real de esta igualdad" (p.116). Detallan en su investigación "Liderazgo de hombres y mujeres" que si se realiza un enfoque en puestos de alta dirección, las cifras de representación del género femenino en esos niveles constituyen únicamente el 2%. Lo que permite analizar que "ni la menor presencia de mujeres en el mercado laboral, ni su nivel de formación y competencia actual pueden utilizarse como factores explicativos de la escasa presencia femenina en puestos de liderazgo."(p.116)

Los estudios realizados en los últimos años con el fin de conocer cuáles son los factores que pueden contribuir a explicar esta situación según Cuadrado, et al, (2003) parecen demostrar que las mujeres se enfrentan, en mayor medida que los hombres, a obstáculos de diversa naturaleza cuando tratan de ocupar posiciones de responsabilidad en las organizaciones. A pesar de la complejidad del asunto para identificar el motivo de estas ocurrencias, surge la necesidad de realizar investigaciones más específicas que permitan explicar las causas de la diferencias. Esto respondería entonces a las razones por las cuales ha sido tan complicado y lento el proceso de lograr la igualdad de condiciones para las mujeres en el ámbito laboral.

Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo en el 2009 realizó una investigación empírica, que permitió medir específicamente uno de los tantos factores indicativos de desigualdad de género como lo son las diferencias salariales. Lo determinaron

mediante la comparación de salarios entre individuos que poseen las mismas características demográficas, edad, nivel educativo, residencia, tipo de empleo, entre otros. Se realizó en 18 países latinoamericanos y demostró que la mujer se encuentra académicamente mejor formada, pero sigue ganando menos que los hombres. "Una comparación de ingresos promedio indica que los hombres ganan 10% más que las mujeres. Pero cuando los economistas comparan hombres y mujeres con iguales edades y niveles de educación, la brecha de ingresos llega a 17%".(p.3). A consecuencia de esto, Briñon (2015) experta en igualdad de género, explica que según el estudio que realizó la OIT sobre salarios del 2014 y 2015 y tomando una muestra de 38 países, se logra demostrar que sí existe una desigualdad laboral por género, y a propósito de esto una disparidad salarial considerable entre un 4 a 36%.

Ahora bien, Deloitte realizó un estudio llamado "Women in manufacturing study. Exploring the gender gap" para el año 2015; el cual indica que las mujeres a nivel mundial constituyen un 47% de la fuerza laboral, pero solamente 27% de su participación es en el sector manufacturero. Se estima que en la próxima década exista un déficit de dos millones de trabajadores y un vacío de 6 de 10 posiciones en las industrias. Señala que las mujeres representan un tercio del sector indicado, lo que permite determinar que las manufactureras están dejando de un lado grandes talentos por ser de género femenino. (Deloitte, 2015). En dicha investigación Deloitte (2015) reflejó que un porcentaje sumamente alto de las mujeres activamente trabajadoras de manufactureras (71%) desean permanecer en la industria ya que esto representa un reto constante y 30% desearía cambiar de industria, debido que existen muy pocas oportunidades de promociones, baja paga y en varios casos muy baja relación con sus compañeros.

De esta misma forma Pérez y Villarroel (2011), también afirman lo antes planteado, lo cual indica que en América Latina las diferencias que se presentan entre hombres y mujeres en el mercado laboral se explican a través de la brecha salarial.

En este orden de ideas, Chamorro (s.f.), c.p. Fernández (2011) representante de la OIT, detalla que en Latinoamérica apenas 15 mujeres pertenecen a las juntas directivas en las 100 empresas más grandes de la región. Argentina, Colombia y México se encuentran entre las naciones con más participación. A propósito de esto, un estudio realizado en México por la INEGI (2016) señala que la participación de la mujer para el año 2014 correspondió al 34.5%

del total del personal ocupado en las industrias manufactureras, lo que se traduce en un tercio del sector ocupado por el género femenino.

Por su parte, Venezuela tomando en consideración la relevancia del tema a nivel mundial y su impacto en todo el ámbito laboral, ha plasmado en su legislación hace ya algunos años, específicamente en el artículo 20 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) que:

> El Estado garantiza la igualdad y equidad de Mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los Patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Para el año 2008, los investigadores Orlando y Zúñiga indagan un poco en el asunto y logran determinar que existe una desigualdad de género en Venezuela y esta la explican a través de la brecha salarial, afirmando que en el país:

> Los hombres devengan remuneraciones 20% superiores a sus colegas mujeres con nivel educativo y experiencia similar, desempeñándose en el mismo sector y ocupación. Debido a esto la mayor parte de la brecha de ingreso laboral entre hombres y mujeres provienen de diferencias que no pueden ser explicadas por diferencias en escolaridad, experiencia, informalidad o rama de actividad económica.(p.82)

Los autores afirman que las diferencias salariales en Venezuela están relacionadas con la falta de ascenso de las mujeres en los diferentes niveles de la organización. Orlando y Zúñiga (2008) realizaron este estudio a través de la encuesta de hogares por muestreo y concluyen que en los cargos directivos es en donde se presencia mayor discriminación salarial ya que al ser más altos los salarios los mismos generan la existencia de una brecha importante entre hombres y mujeres. A pesar de que la mujer ha mostrado una participación en el mercado laboral mucho más alta a través de los años, no se ve mucha se presencia en los altos cargos. Se puede decir que no existe una confianza al potencial femenino. (Orlando y Zúñiga, 2008)

En este mismo sentido, Fernández (2011) en su investigación en Venezuela, en el tema de la desigualdad laboral por género, señala que para octubre de 2011, 10.455.615 mujeres estaban en condiciones de trabajar, pero únicamente 4.856.761 estaban ocupadas, 537.661

desempleadas y 5.061.193 inactivas. A diferencia de 7.556.030 hombres ocupados, 575.970 desempleados y 2.191.253 inactivos.

Recientemente en el 2016 se realizó un estudio en Venezuela, enfocado a identificar las barreras en el mundo laboral: género y acceso a cargos gerenciales en tres entidades del sector bancario. La información fue recaudada a través de la encuesta, siendo esta la técnica cuantitativa principal en su investigación. Encontraron que existe una mayor tendencia del género femenino de ocupar cargos gerenciales, existiendo una diferencia porcentual representativa del 59% referida a las mujeres y 41% a los hombres; por lo que propusieron en sus recomendaciones aplicar este tipo de estudio en distintas empresas que no sean únicamente entidades bancarias, sino también en sectores como el de consumo, manufactura, salud, entre otros; ya que estas investigaciones pudiesen arrojar resultados diferentes a los obtenidos por las investigadoras. (Martínez y Paolino, 2016).

Es por las razones anteriormente expuestas que se pretendió realizar la presente investigación que tuvo como propósito explicar la desigualdad de género en los cargos gerenciales en tres empresas del sector "manufacturero", profundizando en la indagación de esta variable entendiéndola desde las dimensiones demográficas y laborales. Se quiso llevar a cabo este estudio en el sector manufacturero respondiendo al hecho de las características del mismo, tal como señala Deloitte (2015) en su estudio, es un sector en el que las mujeres representan un tercio de los trabajadores, se enfrentan a un reto constante por existir muy pocas oportunidades de promociones, baja paga y en varios casos muy baja relación con sus compañeros. Adicionalmente, no existen estudios que reporten una desigualdad de género en el sector manufacturero en Venezuela. Bajo estas características resulta relevante determinar la existencia de desigualdad por género y poder comparar con los resultados reportados en la investigación de Martinez y Paolino (2016) en el sector Bancario venezolano.

Dada la importancia del tema y orientando la investigación a lo anteriormente planteado, el propósito del estudio fue dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los factores presentes en una situación de desigualdad de género en cargos gerenciales de tres empresas pertenecientes al sector manufacturero, ubicadas en el área metropolitana de Caracas para el año 2017?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó un objetivo general y dos objetivos específicos que se presentan a continuación:

Objetivo General

Determinar los factores presentes en una situación de desigualdad de género en cargos gerenciales de tres empresas del sector manufacturero, ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, en el año 2017.

Objetivos Específicos

1. Identificar los indicadores de la dimensión demográfica que pueden explicar la variable desigualdad de género.
2. Identificar los indicadores de la dimensión laboral que pueden explicar la variable desigualdad de género.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El capítulo que se presenta a continuación busca explicar cómo ha sido la inserción del género femenino en el mercado laboral, tomando en consideración su participación a lo largo de la historia. Todo esto haciendo referencia a diferentes enfoques teóricos que de algún modo tratan de explicarlas. Se expondrán aspectos relacionados con las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo, la construcción del Techo de Cristal, la segregación ocupacional y la brecha salarial según género.

En este marco de ideas, para darle sentido a toda la contextualización y participación de la mujer en el mercado laboral, hay que aclarar qué es una organización, su estructura y el talento humano como activo principal.

1. Las Organizaciones

El mundo hoy es una sociedad compuesta por organizaciones. El término de organización es utilizado en diferentes aspectos y escenarios. En esta ocasión existe un interés por la definición que se refiere al ámbito administrativo, la que Figueredo y Alberto (s.f.) consideran como "una estructura formalizada de funciones y puestos diseñados de antemano" (p.1)

Según Agustín Reyes Ponce (s.f.), c.p. Figueredo y Alberto (s.f.), una organización es

> la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin

> de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. En otras palabras, la organización es el diseño de una estructura formal , en donde se establecen las funciones a desempeñar y sus relaciones, la jerarquía y los niveles de autoridad, de acuerdo con las actividades y objetivos de la empresa (identificar y clasificar las actividades requeridas, agrupar todas las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos, asignar a cada grupo, de acuerdo a sus tareas, un administrador dotado de autoridad [delegación] necesaria para supervisarlo, establecer las coordinaciones horizontal [en un nivel organizacional igual o similar] y vertical [entre las oficinas generales de una división y un departamento] en la estructura de la empresa). (p.1)

Dicho de otro modo, Alonso y Ocegueda (2006) consideran que todas las actividades "dirigidas hacia la producción de bienes o la prestación de servicios"(p.4) son planeadas, controladas y coordinadas por las organizaciones.

A su vez los autores mencionan que la existencia de las organizaciones se debe a que ciertas metas solo pueden alcanzarse mediante acciones concertadas o coordinación de esfuerzos de algunos grupos. A propósito de esto, mencionan varias características que describen un poco más el término.

En primer lugar dicen que la organización debe concebirse como un sistema abierto con múltiples relaciones con el ambiente, luego indica que debe conformarse con sistemas con múltiples propósitos para coordinar e integrar las distintas tareas, es por esto que se puede decir entonces que una organización conlleva muchos subsistemas.

Alonso y Ocegueda (2006) también señalan que los cambios de subsistemas afectan al comportamiento de los demás y que por ende se puede decir que la organización existe y se desenvuelve en un ambiente dinámico.

Por su parte Rodriguez y Valencia (s.f.), c.p., Figueredo y Alberto (s.f.) consideran que el factor más importante y relevante para el estudio de una organización, es la estructura organizacional, ya que incluye la serie de actividades que deben desempeñarse por cada individuo que forma parte de la organización, esto establecido por niveles jerárquicos de autoridad y de comunicación.

Igualmente Lusthaus (2002) explica que la estructura organizacional será la capacidad de una organización de dividir el trabajo y "asignar funciones y responsabilidades a personas y grupos de la organización" (p.53). También considera que es un proceso mediante el cual la

organización busca e intenta coordinar su labor y sus grupos hacia un mismo fin, incluyendo las relaciones entre las divisiones del trabajo.

Cada organización esta orientada de manera consciente hacia fines y objetivos específicos. Dentro de este marco de ideas, las entidades laborales cumplirán sus objetivos mientras que los empleados sean capaces y estén dispuestos a trabajar por la misma. Para que esto suceda, es necesario que conozcan puntualmente sus funciones (Figueredo y Alberto s.f.)

La naturaleza de la organización está definida por las funciones que sus integrantes llevan a cabo. Es por esto que Figueredo y Alberto (s.f.) afirman que:

> toda empresa debe sujetarse a las funciones administrativas (planear, organizar, dirigir y controlar) que le diseña y proporciona una estructura adecuada, en donde el personal conoce y cumple sus responsabilidades. De este modo, cada empleado realizará sus actividades sin interferir en las de los demás; cosa que no implica desconocer las funciones de los otros, pues las acciones se interrelacionan y encaminan al objetivo común que se ha trazado la entidad en la planeación. (p.6)

En cierto modo Guzmán (s.f.) indica que una organización nace de la necesidad humana de cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, psicológicas y sociales. Así pues, considera que en la mayor parte de los casos esta cooperación podrá ser más productiva sin ser tan costosa si se cuenta con una estructura organizacional bien conformada.

En esta línea de ideas se debe resaltar que el principal objetivo de una organización debe ser el de potenciar el desempeño del trabajador, buscando que su acción impacte a toda la cadena productiva; esto aunado con la integración holística de los empleados con los recursos de trabajo. Ya que, cabe agregar que el talento humano es una de las herramientas productivas más importantes que tienen las empresas dentro del mundo económicamente globalizado. (Mejia, Bravo, Montoya, 2013)

En síntesis, según lo que indica Mejia, Bravo y Montoya (2013) la calidad del servicio de una empresa radica en la posibilidad de sostener el talento humano en una línea temporal prolongada, ya que, como se mencionó anteriormente forma parte primordial para el logro de metas organizacionales.

1.1. Talento Humano

Los trabajadores de una empresa tanto hombres como mujeres forman parte del "talento humano" de una organización. La evolución de cada género ha sido bastante diferente en el área laboral a través de la historia; en este sentido la Organización Internacional del Trabajo (2016) considera que "incorporar el enfoque de género se traduce en una mejor gestión de la empresa" (p.49).

> La falta de comprensión de la diversidad entre hombres y mujeres es un riesgo demasiado caro para las empresas. Con frecuencia, se han pasado por alto los beneficios de la diversidad. En el mundo de los negocios es necesario planificar cuidadosamente antes de realizar inversiones, y posteriormente supervisar y evaluar el rendimiento. Las empresas que quieren sacar provecho a sus inversiones en "capital humano" intentarán establecer culturas empresariales que valoren y aprecien las diferencias de género. Valorar las diferencias significa reconocer que hombres y mujeres desempeñan distintos roles sociales y trabajan en diferentes áreas sociales y puestos; y, por lo tanto, tienen diferentes experiencias, valores y perspectivas que pueden beneficiar a la empresa. Al mismo tiempo, significa ser capaces de ver y valorar sus capacidades y habilidades individuales, más allá de los estereotipos de género. (OIT, 2016, p.23)

Según Alles (2010) "El talento humano se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad)" (p.1).

Para desglosar un poco esta definición será de gran apoyo definir los tres ítems más importantes. En primer lugar el conocimiento, referido a "la posesión de sabiduría inteligencia, creatividad, razonamiento, etc. Es lo que se conoce como competencias cognitivas" (p.1). En segundo lugar y como indica la autora Alles (2010) el compromiso, que puede ser descrito como "las actitudes, temperamento, personalidad y esfuerzo que despliega, también se le conoce como competencias personales" (p.1). Por último, define el poder como "los valores, decisión y la capacidad personal para hacerlo; también se le conoce como las competencias ejecutivas o de liderazgo" (Alles, 2010, p.1).

Por otro lado, Orellán (2012), destaca que "el capital humano es quien puede multiplicar el recurso financiero a través de sus decisiones" (p.3). Además el autor percibe al talento humano como un tesoro real que tiene la capacidad de impulsar a la empresa a lograr las metas, generar ventajas competitivas y mejoras notables.

Orellán (2012) explica que "la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización."(p.9). Es por esto que concluye que sin personal eficiente no existirán posibilidades de lograr las metas planteadas.

"El talento humano como principal activo de la organización se ha convertido en la base de la productividad." (Orellán, 2012, p.15). A propósito de esto, las empresas exitosas serán aquellas que invierten en su personal con la finalidad optimizar el capital intelectual.

2. Contextualización histórica de la participación de la mujer en el mercado laboral

Arraigada (1997) c.p. Martínez y Mendes (2008) indica que a través de los años 70 y 80 se fue transformando la estructura del mercado laboral. Una serie de cambios impactantes en los países, generó el deterioro de los ingresos y un mayor desempleo masculino, entre otras cosas, aumentando la población económicamente activa de las mujeres.

Según señala la Organización Internacional del Trabajo (s.f.), en los años 90 aumenta de manera importante la participación femenina, por su parte la participación masculina se atasca. Es por este motivo que para 1998 la brecha entre las participaciones de ambos géneros se reduce significativamente.

Se ha llegado a determinar que este acrecentamiento se ve relacionado con la transición demográfica, y la evolución que se ha visto a nivel educativo en las regiones. "La disminución de las tasas de fecundidad y el acceso más igualitario a la educación han aumentado su disponibilidad de tiempo y mejorado sus credenciales para acceder a una actividad remunerada" (p.3).

La Organización Internacional del Trabajo (s.f.) indica que "las repetidas crisis económicas que los distintos países han experimentado son otro factor que ha impulsado la incorporación de segmentos de la población femenina al mercado de trabajo, como una forma de alivio de la pobreza de sus hogares." (p.3). Esto aunado al aumento de las oportunidades de trabajo.

> Como resultado de esa evolución, en 1998 las mujeres representaban casi el 40% de la PEA urbana de América Latina y los hombres poco más de 60%. Su tasa de participación laboral alcanzaba a 44,7%, en tanto la de los hombres era de 74,6%. Aunque esas cifras, en lo que se refiere a las mujeres, sean inferiores a las observadas en otros países, en especial los desarrollados (en varios de los cuales la tasa de participación femenina alcanza a casi 60%) son resultado de un sostenido crecimiento que se produce a partir de los años 70. Entre 1990 y 1998, confirmando esa tendencia histórica, la tasa de participación femenina se incrementó desde el 39% al 44,7% (lo que corresponde a un aumento anual de 4,9%), mientras la masculina se estabiliza en niveles cercanos al 75%. (Organización Internacional del Trabajo, s.f., p. 4).

A pesar de la creciente participación femenina en el mercado laboral, la discriminación en el ámbito político ha sido un tema bastante relevante (Huggins, 2010). La lucha de las mujeres por ser reconocidas ciudadanas con plenos derechos ha sido muy larga y atraviesa muchos momentos importantes en la historia.

Uno de los sucesos históricos más importantes fue durante la Revolución Francesa, cuando Olympe de Gouges, seudónimo de Marie Gouze, autora de la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, reclama los mismos derechos para las mujeres y ciudadanas que les fueron concedidos a los hombres en la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano. (Huggins, 2010)

En el siglo XIX, el movimiento sufragista también conocido como Primera Ola del Feminismo, empezó la búsqueda del voto para las mujeres. Las latinoamericanas se sumaron y lucharon durante un largo período de tiempo por el derecho al voto y a su vez por ser elegidas, derecho que fue alcanzado entre 1929 y 1961. Huggins (2010) señala que, en lo que respecta a Venezuela, durante este movimiento, las mujeres desarrollaron un papel muy importante en lo que fue la generación del 28.

Dahlerup (1986), c.p. Coddetta, (2000) indica que el desarrollo del mismo movimiento feminista, favorecido por los cambios ocurridos en el estatus social de la mujer en la segunda mitad del siglo XX, ha sido calificado como “uno de los fenómenos políticos más trascendentales después de la Segunda Guerra Mundial” (p. 8).

En 1940 se convocaron dos conferencias preparatorias para el I Congreso Nacional Femenino Venezolano. Los temas centrales giraron alrededor de las leyes, como el Código

Civil y otras resoluciones que discriminaban, abiertamente, a la mujer en relación con los hombres y en torno a la lucha por los derechos políticos. (Huggins, 2010)

García (2012) indica que fue hasta 1947 que las venezolanas obtuvieron "la condición o estatus jurídico de ciudadanas" (p.7), ya que fue en este año cuando se aprobó la constitución, la cual estableció la universalidad del derecho al voto. Anteriormente las mujeres venezolanas eran simples habitantes de la República de Venezuela, no poseían ninguna participación en el ámbito público ni político.

> Venezuela es una República desde hace 200 años y, como en el resto de las sociedades históricas, la ciudadanía de las mujeres ha estado signada por la dinámica de la exclusión–inclusión y ello explica por qué hemos sido consideradas formalmente como ciudadanas, sólo desde hace 60 años. (p. 7)

Por otra parte, en el ámbito legal las mujeres han logrado ocupar su puesto. Un ejemplo de esto se ve reflejado en 1947, cuando se redacta la nueva constitución y en ella se reconoce el sufragio universal a las mujeres, la protección laboral, la cual incluye y establece "igualdad de salario sin distinción de sexo para igual trabajo, y en caso de alumbramiento, reposo remunerado antes y después". (Martínez, 2009, p.15)

El autor señala que en 1999 se redacta la última y vigente Constitución, la cual amplía su consideración con respecto a la mujer. Esta otorga los mismos derechos en cuanto a la unión entre un hombre y una mujer indiferentemente del estado civil. Se reconoce el trabajo que se realiza en el hogar como una actividad económica que agregará valor, para de esta forma obtener el derecho de seguridad social. (Martínez, 2009)

El artículo 20 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) indica que:

> el Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

No obstante del surgimiento en el ámbito político y legal, la mujer ha enfrentado muchos obstáculos en cuanto a su participación en el mercado laboral, las condiciones en su

puesto de trabajo, así como la discriminación por parte del empleador, y la diferencia existente en temas de salario.

Orlando y Zuñiga (2000) c.p. Martínez y Mendes (2008), consideran que la participación de la mujer en el mercado laboral seguirá creciendo a través de los años, ya que en general es evidente el incremento en la población económicamente activa tanto de hombres como de mujeres.

3. La discriminación por razones de género

Según Kauffman y Hotchkiss (2006), c.p. Alcindor y Pereira (2006):

> Se considera discriminación cualquier trato hacia algún individuo o grupo de individuos, que no solo es desigual con respecto a los demás, sino también injusto. Se manifiesta cuando se le niega a un grupo particular de individuos el derecho a integrarse a un determinado ambiente. (p.14)

Por su parte, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (s.f.), considera la discriminación como un fenómeno sumamente complejo, ya que implicará la agrupación de seres humanos según cierto criterio. "Concretamente, suele ser usado para hacer diferenciaciones que atentan contra la igualdad, ya que implica un posicionamiento jerarquizado entre grupos sociales, es decir, cuando se elige un grupo con más legitimidad o poder que el resto." (p.2). De esta forma, será considerado como "un ejercicio cognitivo y social que se centra en una demarcación muy fuerte entre grupos humanos, la cual se carga de juicios de valor, lo que conduce a posicionamiento jerarquizados y de igualdad." (p.5).

A pesar de que la discriminación se encuentra en diferentes partes de la sociedad, ésta se presenta también en el ámbito laboral, en tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2003), c.p. González y Quereguan (2008), la discriminación vinculada con el empleo y ocupación está referida a "tratar a la persona de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas, y origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo." (p.19)

> La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que

> se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (Castro, 2001, p.8)

Uno de los grupos que se ha visto más afectados por la discriminación laboral, son las mujeres, y aunque se han dado pasos significativos para erradicar dicha situación, esta discriminación se puede observar en gran escala en los altos cargos gerenciales.

Según indica la OIT (2004), c.p. Ríos y Segnini (2012), el término "barreras invisibles" fue moldeado en la década de los 70 para explicar los diferentes obstáculos, tanto artificiales como implícitos, que impiden que las mujeres ocupen puestos directivos de nivel superior, los cuales, según los autores, vienen dados de prejuicios psicológicos y estructurales.

Durante la década de los 80, surge la expresión "Techo de Cristal". Durante este año Burin (1996), c.p Ríos y Segnini (2012) indica que surgió la incógnita del por qué las mujeres estaban sub representadas en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales. A raíz de esto se analizó la carrera laboral de las mujeres y a pesar de las altas calificaciones en sus trabajos y a su formación educativa, la experiencia laboral indicaba que en un momento determinado de sus carreras se encontraban con este techo.

3.1. Techo de Cristal

Burin (1996), c.p. Pérez y Villarroel (2011), define el techo de cristal como:

> una situación en la que existe una barrera invisible en el desarrollo profesional de las mujeres, con pocas probabilidades de traspaso y que impide el crecimiento del género femenino en el área laboral. Aumentando de esta manera la desigualdad existente entre ambos géneros. (p. 50)

La autora indica que las razones por las que se crea el Techo de Cristal vienen dadas por la falta de leyes, dispositivos y códigos sociales visibles, que impongan a las mujeres dicha limitación, sino que está construido sobre otros aspectos los cuales son difíciles de detectar.

Según Peck (1991), c.p. Ríos y Segnini (2012) la expresión de Techo de Cristal puede ser considerada una metáfora que representa las sutiles modalidades de actuación de algunos mecanismos discriminatorios, que no permiten el desarrollo profesional de las mujeres, por ende se limitan y se les marca un "techo" difícil de sobrepasar.

Por su parte, Morrison y Von Glinow (1990), c.p. Pérez y Villarroel (2011) explican tres causas para determinar la diferencia que se presenta por la falta de acceso de las mujeres en los altos puestos directivos. En primer lugar, los autores indican que viene dado por la teoría del capital humano, expresando que una de las causas directas del Techo de Cristal, es por la falta de preparación de las mujeres, situación que no se presenta en la actualidad, ya que las mujeres poseen mayores niveles de escolaridad y obtienen mejores rendimientos que los hombres en las situaciones laborales. Como segunda causa, plantean que existe una gran influencia por parte de los grupos de presión, es decir, individuos que tienen una influencia y que son vitales para la organización, como lo son los directivos, y que su finalidad no es garantizar la igualdad de género. Como tercera y última causa, expresan que viene dado por los grupos ya existentes de la organización, los cuales determinan el esquema y el reparto de actividades y responsabilidades.

3.1.1. Factores asociados al Techo de Cristal

Puesto que el techo de cristal es un fenómeno bastante complejo Burín (1995), c.p. Ríos y Segnini (2012) considera que se puede asociar con diferentes factores culturales y subjetivos, explicados con mayor detalle a continuación.

3.1.1.1. Factores Culturales

El autor en primer lugar menciona las responsabilidades domésticas, estas consisten en la dedicación de ciertas horas a los puestos directivos, los cuales están diseñados para trabajo masculino. Incluye horarios que no se adaptan a las mujeres como los nocturnos, por dichas responsabilidades.

Por otra parte para Burín (1995) c.p. Ríos y Segnini (2012) es relevante destacar el nivel de exigencias. A las mujeres en muchos casos se les exige el doble que a los hombres, esto únicamente con la finalidad de demostrar lo que valen. En su mayoría se les acepta a los pares masculinos un nivel medio o bueno mientras a la mujeres se les exige ser excelentes.

En este orden de ideas, los estereotipos sociales son también un rasgo a considerar. Entre estos estereotipos se encuentran que las mujeres tienen miedo a ocupar posiciones de poder, y en ocasiones no les interesa ocupar puestos que tengan mucha responsabilidad o

donde deban tomar decisiones difíciles frente a situaciones específicas. Todo esto influyendo en la carrera laboral de las mujeres, haciendo que no se tomen en consideración para altos cargos. Tanto es así, que las mujeres han adoptado estos estereotipos como si fueran ciertos, convenciéndose a sí mismas que no quieren ocupar dichos cargos, cuando la verdad es que desean asumir trabajos que le representen poder, autoridad, prestigio y reconocimiento social frente a otras mujeres. (Burín, 1995 c.p. Ríos y Segnini, 2012)

A su vez el autor resalta que la percepción que tienen de sí mismas las mujeres entra a ser un factor cultural, en donde se expone que la falta de modelos femeninos con los cuales poder identificarse. Esto llevándolas a sentir inseguridad cuando acceden a puestos que tradicionalmente son ocupados por hombres. Se presencia un temor hacia la pérdida de identidad sexual, ya que sus modelos con los cuales identificarse son hombres. Al asumir puestos en altos cargos directivos se presentan con muchos obstáculos y muchas más exigencias, ya que deben afrontar más riesgos. Cuando se comete un error consideran que se debe al hecho de ser mujer, lo cual según estos estereotipos, explican la incapacidad.

Por último, como factor cultural importante, se considera el principio del logro, el cual consiste en que muchas mujeres se han visto orientadas hacia el mercado de trabajo secundario, ya que se suele valorar inicialmente a las mujeres con un potencial más bajo para determinados puestos de trabajo y por ende menos valor para quienes las emplean. (Burín, 1995 c.p. Ríos y Segnini, 2012)

3.1.1.2. Factores Subjetivos

Burín (1995), c.p. Ríos y Segnini (2012) señala que las mujeres al enfrentar posiciones de liderazgo, poder o dirección se enfrentan a ciertos obstáculos que se presentaran a continuación:

Entre estos obstáculos se encuentra en primer lugar la paradoja del miedo al éxito y el principio de la libre elección, refiriéndose a que la mujer es libre de llevar el estilo de vida que desee, incluyendo dentro de este su trabajo y familia. En muchos casos las propias mujeres prefieren la vida laboral y postergan su vida familiar y matrimonial indefinidamente para desarrollar su carrera profesional. Existen otras situaciones donde se elige la vida familiar para

satisfacerse personalmente, dejando de un lado las ocupaciones laborales, considerando esto como algo mucho algo mas tranquilizantes y menos arriesgado que la vida de un trabajador.

En segundo lugar, menciona Burín (1995), c.p. Ríos y Segnini (2012), existe la pérdida de ideales juveniles que se han obtenido mientras se va desarrollando la carrera laboral de la mujer, esto llevando a muchas decepciones ya que el mandato social exige simplemente hacer mucho dinero rápido, sin darle importancia a hacer lo correcto. Ocasionando esto un gran choque, ya que para las mujeres los medios importan tanto como los fines.

El autor en tercer lugar señala la decepción por la meritocracia, considerando este como un gran obstáculo ya que a pesar de un individuo ser capaz, realizar méritos suficientes, no siempre pueden alcanzar posiciones de éxito laboral simplemente por su carácter de discriminación existente hacia su género.

Existen además de estos factores, teorías que intentan explicar el fenómeno del techo de cristal, las cuales han ido evolucionando a lo largo de las últimas tres décadas, y se han hecho más complejas, ya que buscan entender y comprender la realidad social.

3.1.2. Teorías explicativas del Techo de Cristal

La psicología social busca explicar el techo de cristal a través del papel de las creencias, de los roles que se encuentran estereotipados, las actitudes prejuiciosas hacia las mujeres, la ideología sexista y el desarrollo de identidades de género. (Barberá, Ramos y Candela, 2011)

3.1.2.1. Explicaciones Psicológicas

Barberá (2002), c.p. Ríos y Segnini (2012) considera antiguas las explicaciones que asocian que las diferencias existentes entre género se deben a la falta de capacidad intelectual de las mujeres. A pesar de esto, el acceso a niveles educativos superiores y el excelente rendimiento han hecho que se invaliden dichas conclusiones. No obstante, la psicología busca explicar el techo de cristal a través de fundamentos teóricos, tratando de algún modo de ser mucho más asertivos.

Monaci (s.f.), c.p. Ríos y Segnini (2012) comenta que los psicólogos han analizado las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el trabajo, tomando en consideración las

motivaciones, los comportamientos, actitudes en altos cargos y los rasgos generales de personalidad. La eficacia de la acción directiva y el nivel de compromiso personal con la organización en la que se trabaja, han sido las variables mas estudiadas en este tema.

También se han desarrollado estudios basados en el comportamiento de los individuos en altos cargos a partir de la información de sus subordinados. La investigación en el ámbito psicológico con respecto a las diferencias de genero hace énfasis en los estereotipos, ya que muchas veces se le considera a una mujer inferior al hombre en ciertas áreas, o bien directamente en el tema, inferior con respecto a aspectos del perfil del directivo ideal. (Ríos y Segnini, 2012)

Por otra parte existen interpretaciones actuales que inciden en la variabilidad del concepto género, las cuales se ven manifestadas en las conductas tanto de los hombres como de las mujeres. Estas actitudes se manifiestan más en las relaciones de poder y las interacciones sociales de la organización laboral, por esto surge una teoría explicativa sociológica, la cual intenta explicar estas conductas. (Barberá, et al, 2011)

3.1.2.2. Explicaciones Sociológicas

En cuanto a las explicaciones sociológicas que refieran a la cultura organizacional, Jabos (1999), c.p. Ríos y Segnini (2012) considera que existen ciertas hipótesis como la del capital humano que lograr explicar el alejamiento existente de las mujeres en cargos gerenciales. Ya que, esta teoría considera indispensable las habilidades y conocimientos adquiridos en experiencia en el trabajo y a través de cursos dentro de la organización.

Por su parte, Kanter (1997), c.p. Ríos y Segnini (2012) no está de acuerdo con esto y ni siquiera con las creencias de los estereotipos; sino simplemente considera que lo más relevante será la posición de cada quien en la jerarquía organizacional, ya que “por regla general las mujeres desempeñas puestos más bajos, mientras que los escalones laborales altos suelen estar en manos de los varones. De ahí la tendencia generalizada a asimilar el concepto de nivel laboral con el de género” (p.26).

Puede notarse que las explicaciones de las dos corrientes destacan tanto factores internos (habilidades sociales, motivación al logro o ambición), como externas o socio

laborales, es decir, ambos aspectos interactúan y se hace sumamente complicados separarlos. (Ríos y Segnini, 2012).

3.2. Barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral

Swanson y Tokan (1991), c.p. Baeberá, et al (2009), plantean una serie de barreras que las mujeres deben enfrentar, todas estas ligadas directamente con la problemática asociada a con la dificultad del género femenino a acceder a altos cargos directivos.

3.2.1. Barreras externas: factores socioculturales y organizacionales

Las barreras externas se centran en las consecuencias que genera la cultura patriarcal, la cual es la creadora de relaciones de poder asimétricas, entre hombres y mujeres, basándose en los diferentes establecimientos en cuanto a los roles de género diferenciales. (Barberá, et al, 2009).

En la década de los 90, se realizaron muchas investigaciones que empezaron a relacionar las dificultades de las mujeres para lograr posiciones de poder y responsabilidad dentro de la cultura organizacional. Muchos autores que realizaron estas investigaciones apoyan la hipótesis de que la cultura organizacional tiene una visión del mundo y de las relaciones sociales centradas en el punto de vista masculino, lo cual provoca trabas para el desarrollo profesional de las mujeres. La cultura organizacional se ha caracterizado por ser masculina, y asociando el éxito empresarial al liderazgo del hombre, dejando una vez más al rol femenino excluido.

En este orden de ideas, Lindsay y Pasquali, (1993), c.p. Barberá, et al (2009) indican que la tendencia de las mujeres ha sido imitar al modelo masculino para encajar en la cultura empresarial que se encuentra masculinizada, evitando un desarrollo y estilo propio, que obstaculiza el éxito de otras mujeres.

La cultura organizacional actúa en contra de la promoción laboral de las mujeres, basándose en procesos que se ven influenciados por estereotipos y roles de género, como lo son las redes masculinas existentes en las organizaciones, las cuales se han fortalecido entre los hombres a través de la amistad, la confianza y actividades compartidas fuera del entorno

laboral, excluyendo a las mujeres de informaciones importantes sobre la política organizacional. Por otra parte, otro de los procesos influenciados viene dado de la política de recursos humanos en la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización, que siguen separadas por el género. Principalmente dicha separación viene asociada con las creencias, en el sentido de que las mujeres no se adecuan al perfil directivo demandado, que abandonarán en un momento el trabajo o serán un costo cuando tomen el permiso por maternidad, que generan relaciones conflictivas con los compañeros y el resto de trabajadores, o que no son bien vistas en determinados trabajos y espacios típicamente masculinos. (Barberá, et al, 2009)

Es pertinente establecer la hipótesis que puede vincular la función de director en una organización con los niveles educativos de grado superior. Asumiendo que el primer factor que se evalúa en un proceso de selección equitativo es la formación, las mujeres superan a los hombres en muchos países. (Barberá, et al, 2009).

Según las autoras otro de los procesos viene dado por la escasez de formación y de mentorización de mujeres. Se realizan menores inversiones en las mujeres para ofrecer la adecuada formación, lo que reduce las oportunidades de ascenso. Las mujeres directivas no suelen contar con la ayuda de mentores, sobre todo porque los hombres prefieren formar a otros hombres.

Aseguran que de igual manera se ve influenciada la cultura organizacional por la ausencia de una política laboral consolidada que favorezca la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

Barberá, et al (2009) mencionan que en equipos donde predomina la musicalización debido a las barreras y factores externos la toma de decisiones será individual, existiendo constantemente conflictos y luchas de algún modo directas, sin embargo, al existir un nivel más bajo de masculinidad pasará lo contrario y la toma de decisiones se realizará en grupo, tratando de negociar entre todos los integrantes lo mejor para todos.

3.2.2. Barreras internas asociadas a la identidad del género femenino

El estudio de las barreras internas se fundamenta en la influencia de la socialización para explicar el desarrollo de características diferentes entre hombres y mujeres que sean significativas para la promoción a puestos de elevado nivel. Estas aproximaciones analizan si la construcción de la subjetividad e identidad de género femenina provoca procesos que actuarían en contra de su éxito profesional.

Barberá, et al (2009) indican que existen estudios que destacan en cuanto al poder de los estereotipos de género, las características de personalidad, la motivación al logro, los intereses vocacionales y profesionales, estilos de liderazgo, centralidad y compromiso laboral, conflictos de rol e identidad de género relacionados con la maternidad.

> Diversas investigaciones resaltan la permanencia en el perfil de líder de rasgos contemplados como masculinos (Biernat y Fuegen, 2.001; Sarriés y del Olmo, 2.006), tales como agresividad, vigor, independencia, competitividad o decisión. En cambio, las mujeres son percibidas como agradables, serviciales, empáticas cooperativas y preocupadas por los otros, características que no suelen identificarse con el liderazgo. Consecuentemente, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos será mayor cuanto menor sea el valor del índice de masculinidad (Hofstede, 1994, 2.001). (Barberám et al, 2009, p.138)

3.2.3. Barreras interactivas, provocadas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares

Una de las barreras más notorias y claras que mantienen el techo de cristal es el lograr compaginar el espacio doméstico y el laboral. Todo esto debido a la asociación del perfil de un cargo directivo con largas horas de trabajo, el papel tan completo que tienen las mujeres como madres, esposas y directivas. De este modo, la maternidad por lo tanto será un estado de invalidez, ya que en gran medida disminuirá el tiempo de trabajo.

Los componentes internos y externos muchas veces son difíciles de separar, tal es el caso de la responsabilidad familiar, esto en muchas ocasiones llevando a la mujer a darle mas prioridad a los roles familiares que a los laborales, siendo esto totalmente contrario en el caso de los hombres (Murphy, 2002, c.p. et al, 2009).

No obstante, menciona el Instituto de la Mujer (1999), c.p. Barberá, et al (2009) el género femenino se ve cada vez menos dispuesto a abandonar su vida profesional, a pesar de seguir considerando la maternidad como parte fundamental de su identidad.

3.3. La segregación ocupacional

La segregación ocupacional es un término vinculado directamente con la desigualdad en la participación de la población en el mercado laboral, esta podrá darse en sentido vertical y horizontal. Iranzo y Richter (2002) indican que el término

> Busca dar cuenta del relativo confinamiento que sufren segmentos de trabajadores/as a cierto tipo de puestos de trabajo, por lo general los de menor calificación, y de las restricciones con las que se enfrentan para acceder a otros por razones ajenas a sus capacidades o al trabajo en sí mismo.(p.515)

Por su parte, García (1989), c.p. Iranzo y Richter (2002) comenta que la segregación ocupacional surge desde el momento en el que la mujer empieza a trabajar. Creando de esta forma dos tipos de mercado, el mercado primario con los trabajadores con posibilidades de carrera, y el secundario con personal con bajos ingresos y atados a condiciones desfavorables en el trabajo.

La segregación horizontal estará referida directamente a "la concentración ocupacional de las mujeres en un conjunto reducido de ocupaciones que se definen como típicamente femeninas en términos culturales"(Abramo, 1993, c.p. González y Quereguan, 2008, p.25). Y por otro lado la segregación vertical, que habla de la tendencia existente al existir categorías distintas dentro de los mismos cargo u ocupaciones (Maté, Nava y Rodríguez, 2001, c.p. González y Quereguan, 2008).

De este modo surgen dos teorías distintas que intentan explicarlo: La primera será ***la teoría del capital humano***, en la cual se consideran inversiones como la educación y formación para conseguir aumentos en la eficiencia productiva e ingresos (Becker, 1964, c.p. González y Quereguan, 2008). Esto se puede adquirir por acumulación de conocimientos específicos y generales. A partir de esto los empresarios en muchas ocasiones preferirán contratar a hombres que a mujeres ya que "según esta teoría las mujeres escogerán las

ocupaciones en las que las inversiones en capital humano sean menos importantes y en las que el coste derivado de la retirada temporal de la población ocupada se minimice" (p.27)

Y en segundo lugar ***La teoría de la segmentación de los mercados: Mercado de trabajo dual***, que como lo indica Piore (1980), c.p. González y Quereguan (2008) existen dos tipos de mercados, el primario y el secundario. El primero referido directamente a trabajos favorecidos, bien pagados, con buenas condiciones y bastante estables; y el segundo, trabajos inestables mal pagados, muy pocas oportunidades de ascenso. Generalmente y como indica el estudio de González y Quereguan (2008), los hombres tienden a estar más presentes en este mercado primario, excluyendo a las mujeres y desplazándolas al secundario, esto debido a que el género masculino suele tener menos interrupciones a nivel de su carrera laboral.

3.4. Teoría explicativa de trayectorias generacionales

Caballero y García (2007) indican que para explicar una posible desigualdad de género en cuanto a cómo la situación conyugal tiene impacto en la vida laboral de ambos géneros, existen dos generaciones. La primera considera una trayectoria, que no sólo habla de la realidad de la vida de las personas, sino también de las supuestas normas sociales y culturales. Cuando los autores hablan de esta trayectoria se refieren a los pasos que el ser humano persigue y logra normalmente en su vida, en donde se empieza con el ámbito educativo, continúa con el aspecto laboral para dejar este a un lado cuando se inicia la vida conyugal, que se une con la reproductiva, lo cual indica que dura 10 años aproximadamente y luego se continúa con la conyugal. La segunda generación señala que la primera no se puede analizar como una trayectoria tan exacta, ya que existen factores que hacen que se reinicie la vida laboral como la viudez temprana, la maternidad sin pareja, el divorcio, entre otras cosas.

Los autores resaltan que el género masculino responde a una secuencia normativa o estandarizada, es decir, este transcurre por cambios socialmente esperables, en donde estudian, trabajan, paralelo a este se casan, forman una familia y se jubilan. Para el caso del género femenino indican que la secuencia es casarse, embarazarse y establecer un hogar. Hace unas décadas, la vida de la mujer o lo esperado de ellas, era que forjaran un hogar, dejando a un lado la formación educativa. Esta creencia se quiebra, ya que la mujer empieza a asumir responsabilidades hacia su familia, empieza a tener poder sus decisiones personales, y ocurren

muchos de los factores expresados en la segunda generación, modificando la trayectoria de esta. (Caballero y García, 2007)

Por otra parte plantean que lo más común en la sociedad hoy en día es que la mujer transite la primera generación, en donde cuando se casa y empieza a formar una familia, abandone el desarrollo profesional, dejando a un lado la vida laboral para depender económicamente de la pareja y dedicarse a los hijos. Indican que el regreso a la vida laboral dependerá de necesidades de familia, la crianza de los hijos o alguno de los factores expresados anteriormente como viudez temprana o divorcio. (Caballero, García 2007).

3.5. Edad según género

En otro orden de ideas, La Oficina de Investigaciones Económicas de EE.UU, c.p. Lira (2015) realizó un estudio en donde afirman que "las mujeres sufren discriminación por edad antes y más a menudo que los hombres" (p.1). En el estudio se analizó más de 40.000 solicitudes de empleo centrándose y comparando grupos de 29 a 31 años y de 49 años hasta la edad de jubilación (aproximadamente 60 años). Afirman que "al igual que en muchos aspectos de la vida de las mujeres que trabajan, conseguir empleo después de determinada edad puede ser más difícil para ellas que para los hombres" (p.2).

Los resultados arrojaron que para el género femenino la diferencia era más marcada que para el género masculino, ya que en ninguna de las situaciones planteadas, estos últimos sufrieron una desigualdad significativa en cuanto a la edad de contratación, ya que para todos los rangos y grupos comparativos que establecieron en el estudio, no fueron excluidos. Añaden que en el rango superior (de 49 años hasta la edad de jubilación) los hombres fueron entrevistados en mayor proporción. La Oficina de Investigaciones Económicas de EE.UU, c.p. Lira (2015), en cuanto a los resultados del género femenino, indica que la desigualdad empieza más temprano de edad y no disminuye en la medida que aumenta.

Tomando en consideración las diferentes situaciones planteadas para identificar la desigualdad de género por edad, los investigadores observaron "discriminación por edad inequívoca hacia las mujeres en ambas bandas de edades" (La Oficina de Investigaciones Económicas de EE.UU, c.p. Lira, 2015, p.9)

3.6. Brecha Salarial según Género

Eurostat, la oficina de estadística de la comisión europea que se encarga de producir datos acerca de la Unión Europea, arroja estadísticas sobre la brecha salarial a nivel internacional. Según esta, los hombres en la unión europea ganan un 16,3% más que las mujeres por cada hora trabajada. (Jorrin, 2017).

Jorrin (2017) indica que es pertinente resaltar que Eurostat identifica otras razones por las que se presenta una desigualdad en el ámbito laboral y que lo mencionado es solo una visión parcial de la verdadera desigualdad. Eurostat establece factores que afectan la desigualdad en el mercado laboral y al salario que percibe cada trabajador.

En primer lugar, uno de los factores es el trabajo a tiempo parcial, ya que, establecido previamente si un hombre gana aproximadamente 16,3% más que la mujer por cada hora trabajada, estas estadísticas demuestran que hay más mujeres que hombres con contratos de trabajo parciales, con jornadas laborales reducidas, entre otras cosas que hacen que el salario sea inferior. (Jorrin, 2017).

Como segundo factor de desigualdad que identifica Eurostat es el acceso al mercado laboral. La tasa de mujeres en paro es mayor que la de los hombres en todos los niveles de edad y educación. Adicional al acceso se une la tasa de actividad, que se resume a las personas que se encuentran buscando trabajo, en donde también arroja ser superior los hombres que las mujeres. Esto lo atan a la cultura. El resultado es que la ocupación es superior entre los hombres, lo que afecta al salario global de cada sexo. (Jorrin, 2017).

Jorrin (2017) indica que Eurostat combina estas causas, lo que provoca que la brecha de ingresos sea superior a la salarial. Eurostat toma en cuenta estos dos factores, para ajustar la brecha real que presentan en ingresos los géneros. Eurostat afirma que “la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres se situó en el 35,7% en España en 2014, que es el último dato disponible”. (p. 5)

Esta distancia entre los ingresos es una brecha amplia, lo que permite observar que todavía queda mucho por hacer. Jorrin (2017) concluye e indica que la incorporación de las mujeres al mercado laboral será clave para que mejore la igualdad en todo el continente

europeo, pero para esto se debe recorrer un largo camino para mejorar la brecha salarial, y ni hablar de la brecha de ingresos.

Dentro del continente americano existen diferencias sustanciales en cuanto a cuál de los países ha mejorado o se han realizado medidas para avanzar en cerrar la brecha salarial entre géneros. (BBC Mundo, 2016). BBC Mundo (2016) indica que “América Latina le dio al mundo la palabra machismo" y que es un concepto usado hoy en día que tiene efecto en la desigualdad de ingresos entre géneros.

El Foro Económico Mundial (s.f.) , c.p. BBC Mundo (2016) señala que “no hay país en América Latina más igualitario en los ingresos de hombres y mujeres que Venezuela” (p.3). A su vez indica que en Brasil es el país en donde las mujeres ganan menos por hacer el mismo trabajo que el hombre.

Es pertinente resaltar que los países con más igualdad de género en los sueldos en América Latina son en primer lugar Venezuela, en segundo lugar Honduras y en tercer lugar Ecuador. (El Foro Económico Mundial, s.f., c.p. BBC Mundo, 2016)

A pesar de la crisis económica por la que Venezuela está atravesando, se ubica en el mismo nivel de naciones desarrolladas en cuanto a la igualdad de ingresos por género. Una mujer gana aproximadamente el 66% del ingreso de su par masculino. Según el estudio realizado por el Foro Económico Mundial (s.f.), c.p. BBC Mundo (2016), el gobierno venezolano tiene una política de promocionar la igualdad de género en la sociedad.

No obstante los esfuerzos por mejorar esta situación se presentan por fuerzas mayores, que en este caso es el gobierno venezolano, los ingresos de hombres y mujeres son más similares entre ellos que en otras partes de América Latina.(BBC Mundo, 2016).

Arriaga (1997), c.p. Martínez y Mendes (2008) considera que en el mundo laboral a pesar del aumento de la participación de la mujer y la disminución de la participación del hombre, el ingreso es la característica en la que existe una desigualdad de género más considerable. Esta brecha salarial que a pesar de los años sigue existiendo, es desarrollada por Oaxaca y Blinder, los cuales indican que el 80% de esta no puede ser explicada por la productividad de ambos géneros. (1973), c.p. Martínez y Mendes (2008).

Por este motivo la diferencia salarial entre el género masculino y femenino, se puede dividir en dos, en primer lugar está la diferencia explicada, en la cual la disparidad puede ser debido a la productividad, específicamente la heterogeneidad que existe entre mujeres y hombres en cuanto al capital humano, "o por su inserción ocupacional especifica; y la segunda es la diferencia no explicada, la cual se refiere a la discriminación salarial y al comportamiento de la oferta de trabajo, que implica la hipótesis de selección muestral" (Atucha y Di Pascuale, 2003; Martínez y Acevedo, 2004, c.p. Martínez y Mendes, 2008, p.30)

3.4.1. Diferencias de ingresos explicada

Martínez y Mendes (2008) consideran que "las desigualdades en remuneraciones promedio incluyen diferencias en las dotaciones de capital humano medidas principalmente en niveles de educación y diferencias en el tipo de ocupaciones a las cuales se dedican los hombre y las mujeres." (p.45)

3.4.1.1. La Hipótesis del Capital Humano

Martínez y Mendes (2008) basándose en esta hipótesis creen que

> las personas que posean mayores niveles de educación y mejor formación dentro del mercado de trabajo, van a ser capaces de aportar una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil y por tanto, son consideradas mas productivas que aquellas personas con menores niveles de estudio y formación (p.45)

García de Fanelli (1989), c.p. Martínez y Mendes (2008) distingue tres etapas de las mujeres en relación a la acumulación de capital humano, en ellas indica que en primer lugar las mujeres tienden a adquirir poco entrenamiento o menor al de los hombres jóvenes en el trabajo. En segundo lugar que durante de la crianza de hijos el período en el que no se participa laboralmente genera un decrecimiento en los niveles laborales, y por último y tercer lugar, cuando se acaba la etapa de crianza, "las mujeres tendrán una motivación mayor y quieren invertir en su capacitación con la expectativa de incorporarse nuevamente al mercado." (p.46)

Fuller y Schenberger (1991), c.p. Pérez, y Villarroel (2011) investigaron la brecha salarial por género y se cuestionaron si el logro académico, la experiencia laboral y el nivel universitario, influían en las diferencias salariales. Concluyeron que las mujeres en el inicio de

su vida laboral, recibía un 11% menos del salario se sus pares masculinos. A través de los años en el mercado laboral la brecha se expande a un 14%, ya que al entrar en el mercado laboral las mujeres consiguen una ocupación en la cual tienen menos probabilidades de ascender, por esto sus salarios crecen en una tasa menor que la de los hombres.

Orlando y Zuñiga (2008) encontraron que para 1990, los hombres presenciaban un 25% más en el salario, con respecto al ingreso mensual de las mujeres, mientras que en 1997 la brecha se incrementa un 37%. A pesar de esto, estas diferencias se ven influenciadas en el capital humano, ocupación posición dentro de la empresa y el sector económico en donde se encuentre. Es relevante destacar que las mujeres poseen un nivel de educación superior a la de los hombres. Sin embargo, presentan menos experiencia laboral y horas trabajadas. Se concluye con que los hombres tienen un ingreso de 21% mas que el de las mujeres con capacitación igual.

Alcindor y Grauer (2006), c.p. Pérez, y Villarroel (2011) realizaron una investigación basándose en los datos recolectados por la Encuesta de Hogares por Muestreo para los años 1997 y 2005 y a su vez hicieron una descomposición concluyendo que los hombres ganan un 13% más que las mujeres entre 1997 y 2005 en Venezuela. Estos resultados explican a través del nivel educativo, experiencia, ocupación y rama de actividad que la brecha favorece a las mujeres, por ende deberían percibir una mayor remuneración, pero la realidad es otra, ya que existe una diferencia no explicada que incluye el componente de discriminación.

Atal, Ñopo y Winder (2009), c.p. Banco Interamericano de Desarrollo (2009), realizaron un estudio de las desigualdades salariales por género en países de América Latina. El estudio consideró que se presenta un efecto cohorte, es decir, las brechas salariales por género se están cada vez más estrechando. Adicional una quinta parte dela diferencia salarial por género se debe a factores no observables y que son difíciles de medir, como lo es la discriminación.

Por último se ha tratado de justificar que las mujeres representan mayores costos para las empresas, por ende reciben una menor remuneración que los hombres (Abramo, 2002, c.p. Pérez, y Villarroel, 2011). Esta justificación viene dada porque las mujeres gozan de beneficios que los hombres no perciben, como lo es el permiso por maternidad. En resumen, el

argumento es que los menores salarios de las mujeres con respecto a los hombres se compensan con beneficios laborales que únicamente ellas disfrutan.

3.4.1.2. La Hipótesis de la segregación según el ingreso salarial

La segregación ocupacional se dará "cuando un grupo determinado esta sobre-representado en algunas ocupaciones, y sub-representado en otras."(Gómez, 2001, c.p. Alcindor y Pereira, 2006, p.48).

> El modelo de segregación ocupacional asume que hombre y mujeres tienen las mismas habilidades y por lo tanto, si no existiese discriminación deberían recibir igual pago. Predice que la causa de la discriminación segrega a hombres y mujeres en diferentes ocupaciones, se debe a los estereotipos socioculturales que hace que las mujeres tengan preferencia por ciertas ocupaciones denominadas "femeninas", y que quienes trabajan en las ocupaciones femeninas ganan menos que quieres trabaja en las ocupaciones masculinas, aun cuando todos los trabajadores estén igualmente clasificados para ambos tipos de trabajo. Es decir, que un individuo ganará menos si es empleado en una ocupación predominantemente femenina en lugar de en una ocupación predominantemente masculina, lo cual produce una fuerte concentración de las mujeres en esas ocupaciones, causando baja productividad y depreciación de los salarios. (Gonzales y Rosi, s.f., c.p. Martínez y Mendes, 2008, p.34)

Esta "simple concentración de mujeres en ocupaciones remuneras por debajo del nivel de ingresos promedio, ya ocasiona brecha salarial entre géneros", indican Alcindor y Pereira (2006, p.51).

3.4.2. Diferencias de ingresos No explicada

Existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres que no puede ser explicada a través del capital humano, ni por la segregación ocupacional, lo cual genera una incógnita del por qué hay una razón en la que los trabajadores igualmente productivos perciben una remuneración distinta.

A través de la hipótesis de autoselección muestral, se explica que

> Los trabajadores tanto hombres como mujeres que se incluyen en las muestras estudiadas no son realmente representativos de la sociedad, las inferencias hechas a partir de las remuneraciones observadas estarán sesgadas y no reflejaran realmente la realidad.(Paz, 1999, c.p. Alcindor y Pereira, 2006, p.53)

La hipótesis sostiene que los individuos según sus características deciden en que sector se sentirán más productivos, si en el trabajo o en el hogar, de este modo harán una selección. Esta selección como indica Paz (1999), c.p. Alcindor y Pereira (2006), podrá ser positiva o negativa; la primera cuando se aumenta la productividad en el mercado y de esa manera se disminuye en el hogar, y la segunda cuando ambas variaciones ocurren en el mismo sentido, llevando de esta forma a los individuos menos productivos al mercado y los mas productivos al hogar.

Por su parte, cuando existe más bien una ausencia de autoselección, las mujeres más productivas serán las que accederán al mercado laboral. Debido a esto Alcindor y Pereira (2006) concluyen que "si las mujeres más productivas se quedan en casa, la brecha salarial será más grande. Esta brecha no es producto de discriminación, sino de sesgo de selectividad" (p.55).

4. Encuesta de Hogares por Muestreo

Para efectos de la investigación se utilizaron las variables edad, situación conyugal, nivel educativo, categoría de ocupación, horas trabajadas, experiencia, sector empleador y dimensión de la brecha salarial de la Encuesta de Hogares por Muestreo. Esta es una fuente de información de naturaleza estadística y de muchos propósitos que se realiza en Venezuela desde el año 1967. Surge por la necesidad de disponer, en los periodos inter censales, información sobre la estructura, evolución del mercado de trabajo, las características socioeconómicas de la población, especialmente en relación con variables susceptibles a modificaciones significativas en el corto plazo. A partir de las variables investigadas en la encuesta, se van a tomar en cuenta aquellas según las necesidades de los investigadores, según el análisis y enfoque de su investigación. La información generada por la encuesta se organiza en una base de datos relacional que permite un manejo sencillo y flexible de todas las variables investigadas. El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) como organismo ejecutor de la Encuesta de Hogares por Muestreo y ente rector del Sistema Estadístico Nacional (SEN) tiene la responsabilidad de ofrecer a los usuarios, además de los resultados de la investigación, poner a la disposición información referida a los aspectos metodológicos que sirven de base a este programa estadístico. (Martínez y Mendes, 2008).

Los autores indican que para delimitar a quién se estudiaría el Instituto Nacional de Estadística (INE) (2001), realiza un muestreo probabilístico, específicamente uno estratificado, bifásico, en el cual los estratos de selección incluyen áreas rurales y urbanas de cada entidad. Los lotes están ordenados por municipios, parroquias, segmento y número de lote. De esta forma el total de la muestra es de 3175 lotes, incluyendo a aproximadamente 45.000 viviendas. (Martínez y Mendes, 2008).

La finalidad de la Encuesta es proporcionar en forma oportuna y confiable a los organismos de planificación nacional, regional, al sistema estadístico nacional, a las entidades gubernamentales, privadas, científicas y al público en general, la información sobre la estructura y la evolución de la fuerza de trabajo y en particular, sobre el fenómeno del empleo y desempleo, como insumo para el análisis que pueda derivar en toma de decisiones. Se busca también determinar las características socioeconómicas y sociodemográficas de la fuerza de trabajo para de esta forma obtener elementos de análisis necesarios para diagnosticar los desequilibrios que se registran en el mercado de trabajo por el lado de la oferta, en términos de las características económicas y sociales de la población. (Martínez y Mendes, 2008).

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL

1. Rene Desses

Rene Desses en Venezuela, es una empresa de mercado directo de capital venezolano, fundada en 1975. Surge de la unión de ideas, conocimientos y experiencia técnica en la fabricación de cosméticos. Se dedica a la producción y distribución de productos como cosméticos, fragancias, cuidado del cutis y cuidado corporal para hombres, mujeres y niños. Comienzan con el desarrollo y venta de dos productos emblemáticos de la compañía y que se encuentran todavía presentes en el mercado venezolano, dentro de los cuales resalta la crema de las manos conocida como la "Crema Negra" y la colonia infantil llamada "Chi-Chi".

Misión

Somos una empresa nacional dedicada a desarrollar, fabricar, distribuir y comercializar productos cosméticos. Se realiza bajo los más altos estándares de calidad, empleando capital humano altamente calificado y capacitado, comprometidos a satisfacer las necesidades de nuestros clientes y consumidores, a fin de consolidar la marca.

Visión

Ser reconocida a nivel Nacional como la empresa líder en el desarrollo, fabricación, distribución y comercialización de productos cosméticos a precios razonables. Consolidándonos por la calidad y confiabilidad de nuestros productos, brindándole atención

exclusiva a nuestros clientes y consumidores. Comprometidos al mejoramiento continuo de nuestros productos y nuevos desarrollos para el mercado cosmético.

Valores

Familia: acoge a todos sus trabajadores como miembros de una gran familia, orientados a trabajar unidos y en armonía por el bien de todos los integrantes

Respeto: Es la unión de fuerzas y energías por contribuir, ayudar, sobrevivir y salir adelante; apoyar a sus integrantes ante una necesidad inmediata.

Solidaridad: Acoge a todos sus trabajadores como miembros de una gran familia, con un modo de existencia moral y social común, orientados a trabajar unidos y en armonía por el bien de todos los integrantes.

Integridad: Promueve un comportamiento y actuación equilibrada, correcta, honesta y justa; se traduce en generar confianza en sus trabajadores, proveedores y aliados comerciales.

Ética: Es fundamental un comportamiento orientado en la buena moral, la virtud, el deber, la felicidad y la sana convivencia.

2. Pegas Hércules

Pegas Hércules es una empresa que empezó en Venezuela, concretamente en el área de la Urbina, Caracas en 1956. Para 1980, instaló nueva fábrica en Ocumare del Tuy sobre un terreno de 20.000 metros cuadrados. Desde ese momento se incorporó aún más en la economía nacional, y así logró convertirse en planta pionera en su rama, ampliando, a su vez, la gama de productos. Inició con la pega de contacto, cubriendo las necesidades de plástico líquido, pegas y solventes que requiere la industria venezolana.

Hoy en día posee una gama de productos de pegamentos, solventes y removedores, acabados de madera, cola plástica, soldaduras de P.V.V y C.P.V.C, pasta profesional, sellador de silicona y acrílico, anti-corrosivo, combustible instantáneo y cola poliuretano. La

utilización de la más moderna tecnología de fabricación y la calidad de su producción colocan a Pegas Hércules como empresa líder en Venezuela.

Las fronteras no fueron un límite, ya que parte del desarrollo de esta compañía y gracias a su gran calidad y tecnología, se convirtió en exportadora para varios países del continente americano. Durante las cinco décadas en la que se ha encontrado como líder en el mercado venezolano, se centran en la evolución y constante mejora de su calidad, para así respaldar todos los productos que hoy forman su portafolio.

Misión

Somos una empresa orientada a la satisfacción de nuestros clientes, ofreciendo productos de alta calidad, con personal calificado y tecnologia de primera, generando empleo y bienestar a nuestros trabajadores, contribuyendo al progreso del pais.

Visión

Posicionarnos y ser reconocidos en los mercados internacionales. Seguir siendo lideres en el mercado nacional satisfaciendo a nuestros clientes, anteponiéndonos en sus necesidades, como una sólida organización.

3. Pepsico Alimentos S.C.A

PepsiCo Alimentos es la segunda compañía más grande del mundo. En Venezuela, se encuentra ubicada en Los Ruíces, en Caracas. Es una empresa social y laboralmente responsable que se ha orientado a la producción, distribución y comercialización de reconocidas marcas de pasapalos dulces y salados como: Ruffles, Doritos, Lays, Cheetos, NatuChips, Nutrinuts, Jacks, CheeseTris, Pepito, De Todito, Twistos y Rosquis, entre otras.

Actualmente cuenta con once centros de distribución, dos plantas de producción, ubicadas estratégicamente en las comunidades de Santa Cruz, estado Aragua, y La Grita, estado Táchira, brindando cerca de dos mil empleos directos y aproximadamente mil empleos indirectos. La compañía pertenece a PepsiCo Inc. y ha estado presente en Venezuela desde hace más de 40 años.

Misión

Brindarles a los consumidores alimentos y bebidas. Tenemos el compromiso de invertir en nuestra gente, nuestra compañía y las comunidades en las que estamos presentes para ayudar a situar a la compañía en un crecimiento sustentable a largo plazo.

Visión

Brindar un desempeño financiero de primer nivel a largo plazo al integrar la sustentabilidad a nuestra estrategia de negocio, para dejar una huella positiva en la sociedad y el medioambiente. A esto denominamos Desempeño con Propósito.

Comienza por lo que producimos, se extiende hasta la forma en la que hacemos nuestros productos y considera a quienes los fabrican. Lograr un desempeño financiero de primer nivel a largo plazo mediante la integración de sustentabilidad a nuestra estrategia de negocio, constituye el núcleo central de PepsiCo.

Valores

Cuidar a los clientes y el mundo en el que vivimos: Nos impulsa el intenso espíritu competitivo del mercado. Lo dirigimos hacia soluciones que beneficien tanto a la compañía como a nuestras partes.

Hablar con la verdad y transparencia en todo momento: Contamos todo, no solo lo que conviene para nuestras metas individuales. Nos responsabilizamos de asegurar que nuestras comunicaciones se entiendan.

Respetar a los demás y tener éxito juntos: Nuestro éxito depende del respeto recíproco, tanto dentro como fuera de la compañía. Nuestra compañía se basa en la excelencia individual, y a su vez reconocemos la importancia y el valor del trabajo en equipo a la hora de transformar nuestras metas en logros.

Vender únicamente productos de los que podamos sentirnos orgullosos: Consumir y respaldar los productos que vendemos es la verdadera prueba de nuestros estándares. Nuestra confianza ayuda a garantizar la calidad de nuestros productos, desde el momento en el que compramos los ingredientes hasta cuando llegan a manos del consumidor.

Ganar mediante la diversidad y el compromiso: Recibimos con brazos abiertos a personas con diversos antecedentes, rasgos y formas de pensar. Nuestra diversidad aporta nuevas perspectivas al lugar de trabajo y alienta la innovación.

Lograr un equilibrio entre el corto y largo plazo: En cada decisión, ponemos en la balanza los riesgos y beneficios a corto y largo plazo. Mantener este equilibrio nos ayuda a sustentar nuestro crecimiento y garantiza que nuestras ideas y soluciones sean relevantes tanto ahora como en el futuro.

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

1. Diseño y Tipo de Investigación.

El objetivo que se planteó en la presente investigación fue el de determinar los factores presentes en una situación de desigualdad de género en cargos gerenciales de tres empresas del sector manufacturero, ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, en el año 2017, por ello el diseño de la misma fue no experimental, transversal de tipo descriptivo y vez cuantitativo.

Lo anterior se sustenta en lo que exponen los siguientes autores. Kerlinger (1979), c.p. Hernández, Fernández y Baptista (1997), señala que "la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables (…) es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos."(p.189). De esta forma los individuos que forman parte de los cargos directivos de las empresas no poseerán ninguna manipulación de parte de las investigadoras.

Esta investigación no experimental fue de tipo transeccional o transversal, ya que se "recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único." (Hernández, et al, 1997, p.192). A su vez, fue un diseño de tipo descriptivo que sirvió para el análisis del cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno en específico y sus componentes. Todo esto ya que se "buscó especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (…) los diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar" (Danke,1986, c.p. Hernández, et al, 1997, p.60).

2. *Unidad de Análisis, Población y Muestra*

Se entiende por unidad de análisis "los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información."(Centty, 2010). En tal sentido, en la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por las mujeres y hombres ocupantes de cargos gerenciales en tres empresas del sector manufacturero ubicadas en el área metropolitana de Caracas para el año 2017.

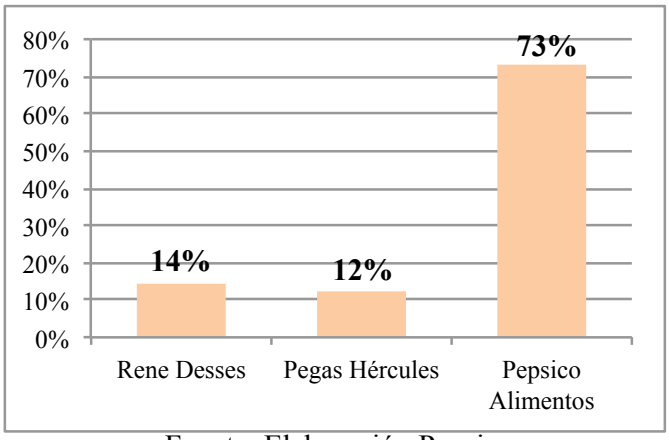
Guardia y Peró (2001) definen población como un "conjunto de todos los elementos que tienen en común una o varias características o propiedades". Para efecto del estudio la Población estuvo constituida por todos los gerentes y directores, hombres y mujeres, pertenecientes a tres empresas del sector manufacturero ubicadas en el área metropolitana de Caracas para el año 2017, que corresponden a las siguientes empresas: Rene Desses, Pegas Hércules y Pepsico Alimentos.

Tabla 1. Población

	Rene Desses				**Pegas Hércules**				**Pepsico Alimentos**			
	Masculino		Femenino		Masculino		Femenino		Masculino		Femenino	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Director	3	50%	1	17%	1	14%	3	100%	4	13%	1	3%
Gerente	3	50%	5	83%	6	86%	0	0%	28	88%	28	97%
Total	6	100%	6	100%	7	100%	3	100%	32	100%	29	100%
Total		**12**				**10**				**61**		

Fuente: Elaboración propia

Tal como se puede preciar en la tabla 1, el total de personas que ocupan los cargos de Gerentes y Directores en las tres empresas manufactureras correspondió a un total de 83 personas, lo cual para efecto de la presente investigación se consideró la población objeto de estudio, y que de manera específica se distribuyo de la siguiente manera: 12 personas a Rene Desses, 10 a Pegas Hércules y 61 a Pepsico Alimentos. Debido a lo reducido de tamaño de la población se decidió tomar la población como muestra.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 1. Distribución de la muestra por empresa

Como puede observarse el porcentaje mayor de encuestados pertenece a la empresa Pepsico Alimentos S.C.A. con un 73%, luego existe un 14% correspondiente a Rene Desses y por ultimo un 12% de la empresa Pegas Hércules; lo cual concuerda con el número de gerentes y directores adscritos a cada una de estas Empresas, tal como se presentó la información en la tabla anterior.

3. Variables: definición conceptual y operacional

La variable principal, para describir y analizar el objetivo de estudio de la Investigación, estuvo referida a los "factores presentes en la desigualdad de género en cargos gerenciales".

Definición Conceptual: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". (OIT, 2012, p.1).

Definición Operacional: Información reportada por cada uno de las mujeres y hombres adscritos a cargos gerenciales de tres empresas del sector manufacturero, a las preguntas de la encuesta elaboradas considerando los indicadores de las dimensiones demográficas y laborales de la variable principal del estudio.

Tal como se mencionó, esta variable tiene dos dimensiones, a saber:

1.- La dimensión demográfica, referida específicamente al análisis del estado y la dinámica de la población humana asociada a los fenómenos sociales de concentración, desplazamiento, crecimiento y composición incluyendo los siguientes indicadores: género, edad cronológica, situación conyugal, número de hijos y nivel educativo.

2.- La dimensión laboral, compuesta de elementos o situaciones ligadas directamente con el trabajo, incorporando indicadores como, categoría de ocupación, antigüedad en la empresa, horas trabajadas diariamente, salario mensual, beneficios, años de experiencia, tiempo de la última promoción y cargos ocupados en los últimos 10 años.

La finalidad fue lograr un entendimiento bastante detallado de la situación actual gerencial, comparando entre mujeres y hombres, en 3 empresas del sector manufacturero del área metropolitana para el año 2017.

Tabla 2.

Tabla de Conceptualización de los distintos indicadores

Indicadores	Definición
Género	Distinciones no biológicas, producidas social y culturalmente, entre hombres y mujeres, y entre masculinidad y feminidad. (Calhoun, Light y Keller, 2000, c.p. Jesús y Giron, 2008, p.100)
Edad Cronológica	Es el tiempo transcurrido entre el día, mes y año de nacimiento y el día, mes y año en que ocurrió y/o se registró el hecho vital. (Instituto Nacional de Estadística, 2011, c.p. Martínez y Mendes, 2008).
Situación conyugal	Situación de hecho de la población de 12 o más años en relación con las leyes y costumbres matrimoniales del país. Las clasificaciones son: soltero casado, viudo, divorciado, anulado. (Instituto Nacional de Estadística, 2011, c.p. Martínez y Mendes, 2008).
Número de hijos	Se refiere al número total de hijos nacidos vivos que ha tenido la madre hasta el momento en que registra su último hijo. (INE, s.f.)
Nivel Educativo	Grado de instrucción académico que posee una persona el cual pudo ser

	obtenido bien sea a través de una educación regular (primaria, secundaria y diversificada). (Instituto Nacional de Estadística, 2011, c.p. Martínez y Mendes, 2008).
Categoría de Ocupación	Clasificación de una persona económicamente activa con respecto a su condición ocupacional en la fuerza de trabajo. En esta clasificación se excluyen a las personas que buscan trabajo por primera vez. (Instituto Nacional de Estadística, 2011, c.p. Martínez y Mendes, 2008).
Antigüedad en la Empresa	Tiempo acumulado por un trabajador durante la prestación de su servicio para un empleador (Díaz, 2008).
Horas Trabajadas	Número total de horas que la persona empadronada dedica o dedicó al desempeño de todos sus trabajos de la semana anterior al empadronamiento. (Instituto Nacional de Estadística, 2011, c.p. Martínez y Mendes, 2008).
Años de experiencia	Es la educación integral de la persona con independencia de su condición trabajadora o no, lo cual contribuye a la formación de la identidad trabajadora. (Instituto Nacional de Estadística, 2011, c.p. Martínez y Mendes, 2008).
Ascenso / Promoción	Progreso o mejora de posición de trabajo en la estructura de la empresa. Se escala en la jerarquía organizacional. (Billikopf, 2006).
Movilidad Laboral	Consiste en los cambios de ubicación que vivencian los trabajadores al rotar por diferentes trabajos, organizaciones (Long y Ferrie, s.f.)
Salario Mensual	Retribución que con carácter periódico recibe el trabajador por la labor que ejecuta. (Urquijo y Bonilla, 2008).
Beneficios	Formas de compensación que se ofrecen a los empleados fuera de un salario o sueldo declarado. (Velázquez, 2017).

Tabla 3.

Tabla de Operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Factores que estan presentes en la desigualdad de género de Cargos Gerenciales	Demográficas	Género	Masculino Femenino	1
		Edad Cronológica	25 a 29 años 30 y 35 años 36 y 40 años 41 y 45 años 46 y 50 años 51 y 55 años 56 años o más	2
		Situación conyugal	Soltero Casado Divorciado Concubino Viudo	3
		Número de Hijos	No tiene hijos 1 hijo 2 hijos 3 hijos 4 o más hijos	4
		Nivel Educativo	Secundaria Técnico Superior Universitario Post-Grado Doctorado	5
	Laborales	Categoría de Ocupación	Director Gerente	6
		Antigüedad en la Empresa	Menos de 1 año 1-5 años 6-10 años 11-15 años 16-20 años Más de 20 años	7
		Horas Trabajadas Diariamente	4 horas 8 horas 10 horas 11 horas	8
		Años de Experiencia	Menos de 1 año 1-5 años 6-10 años 11-15 años 16-20 años Más de 20 años	9
		Tiempo de la última promoción	Menos de 1 año 1 año 2 años 3 años 4 años 5 o más años	10
		Cargos ocupados en los últimos 10 años	1 cargo 2 cargos 3 cargos 4 cargos 5 o más	11
		Salario Mensual	Menos de 300.000 301.000-350.000 351.000-400.000 401.000-450.000 451.000-500.000 501.000-550.000 551.000-600.000 601.000-650.000 651.000- 700.000 701.000-750.000 751.000-800.000 801.000-850.000 851.000-900.000 901.000-950.000 951.000-1.000.000 1.000.001-1.050.000 1.051.000-1.100.000 1.101.000-1.150.000 1.151.000-1.200.000 1.201.000-1.250.000 1.251.000-1.300.000 1.301.000-1.350.000 1.351.000-1.400.000 1.401.000-1.450.000 1.451.000-1.500.000 1.501.000-1.550.000 1.551.000-1.600.000 1.601.000-1.650.000 1.651.000-1.700.000 1.701.000-1.750.000 1.751.000-1.800.000 1.801.000-1.850.000 1.851.000-1.900.000 1.901.000-1.950.000 1.951.000-2.000.000 Más de 2.000.000	12
		Beneficios	Tarjeta de credito corporativa Tarjeta corporativa pre pagada Tarjeta en dolares Bono en dolares Bono de alimentacion Flexibilidad de horario Otorgamiento de permisos Automovil corporativo Préstamos personales Seguro de vida Plan médico HCM básico Plan médico HCM exceso Seguro médico en dolares Plan de Ahorros Plan de estudios Dias de vacaciones adicionales Plan de Jubilación Pago de Gimnasio Pago de Viáticos Guarderia Ayuda de mensualidad escolar Otros	13

4. Instrumento y Recolección de Información

Para este tipo de investigación el instrumento utilizado fue la encuesta, que como indica Alvira (2011), es un método que "recoge información proporcionada verbalmente o por escrito por un informante mediante un cuestionario estructurado, esta utiliza muestras de la población objeto de estudio". (p.6)

La encuesta se aplicó a la muestra de mujeres y hombres ocupantes de cargos gerenciales adscritos a 3 empresas del sector manufacturero. La misma, estuvo estructurada con 13 ítems que permitieron medir la variable principal de la investigación: factores presentes en la desigualdad de género de cargos gerenciales adscritos a tres empresas del sector manufacturero ubicadas en el área Metropolitana de Caracas. Esta variable a su vez fue dividida en dos dimensiones, la demográfica y la laboral, las cuales se dividieron en distintas subdimensiones que luego se distribuyeron en indicadores y a partir de estos derivaron los respectivos ítems de la encuesta, tal como se presentó en la tabla de operacionalización.

La encuesta estuvo diseñada de manera que los distintos hombres y mujeres que formaron parte de la muestra, marcarán con una "X" la alternativa que consideraran responde a su condición actual en cada uno de los aspectos. Es pertinente resaltar que todos los ítems fueron planteados de forma clara y sencilla a los trabajadores para que no se prestara a confusión.

Una vez diseñado el instrumento, se procedió a realizar la validación de expertos para lo cual se contactó a tres expertos en el área de metodología y en el tema objeto de estudio; a fin de obtener sus observaciones en cuanto a la congruencia, la claridad, vinculación y tendenciosidad de cada una de las preguntas con respecto al objetivo principal de la investigación y de esta forma realizar todas las modificaciones pertinentes sugeridas por ellos, para de esta manera garantizar la validez del instrumento, es decir, para poder afirmar que el instrumento mide lo que se pretende medir.

Específicamente los validadores propusieron dividir la encuesta en dos partes, la primera parte selección simple y la segunda selección múltiple considerando que uno de los ítems seria planteado de forma que se pudiesen seleccionar más de una respuestas. Por otro lado también se sugirió la utilización de números en cada una de las respuestas, de modo que

al momento de traspasar los datos a SPSS se facilitara el proceso ya que ya estarían codificadas las respuestas. Adicionalmente, se tomaron en cuenta recomendaciones de cada uno de los validadores y de profesionales en el área de compensación en cuanto a los beneficios seleccionados (ítem 13) y se actualizaron y se utilizaron rangos de los salarios bastante pequeños, pero con una cantidad de opciones bastante amplia para de esta forma lograr obtener resultados reales y bastante específicos. De esta manera se modificaron los aspectos mencionados y se obtuvo el instrumento anexado al final documento.

Concluido el proceso anterior, se realizó el procedimiento pertinente para recolectar la información requerida a fin de lograr el objetivo propuesto. Para ello, se estableció el contacto con empresas pertenecientes al sector manufacturero ubicadas en el área metropolitana de Caracas, se pautaron reuniones con el departamento de Recursos Humanos de cada una de las seleccionadas, con la finalidad de explicar el objetivo de la investigación y lograr el compromiso de tres empresas del sector. Producto de lo anterior, se alcanzó la participación de las siguientes empresas, objeto de estudio, a saber: Rene Desses, Pega Hércules y Pepsico Alimentos.

Seguidamente se realizaron reuniones más específicas, con la persona encargada de la unidad de Recursos Humanos de cada una de la organizaciones del sector manufacturero anteriormente señaladas, para obtener información sobre: 1.- la cantidad de gerentes y directores que formaban parte de la nómina; esto con el propósito de realizar los cálculos estadísticos a fin de determinar el número de personas que serían parte del estudio, que para este caso, se consideró la población como muestra. 2.- seleccionar una pequeña muestra para realizar el estudio piloto y 3.- definir la logística oportuna para la entrega de la encuesta a los gerentes y directores.

Es pertinente recalcar que para lograr cada una de las reuniones con la unidad de Recursos Humanos, se debieron adaptar las horas a la disponibilidad de la persona que atendió y llevó el proceso de la mano con las investigadoras en cada una de las empresas que fueron objeto de estudio. En el proceso, se explicó el objetivo de la encuesta y los fines de la misma a cada uno de los encuestados, ya que la receptividad del tema a estudiar era delicado, especialmente por el tema relativo a lo salarial. En general, fueron muchos los obstáculos que se tuvieron que saldar, el más complejo fue el abordaje de los directores debido a lo

complicado de sus agendas y disponibilidad de tiempo que en ciertos casos hizo que el alcance hacia ellos se dificultara. En este sentido se contó con la colaboración de las asistentes y secretarias para llevar a cabo el llenado de la encuesta y por ende la recolección de la información requerida. En investigaciones como esta, es clave tomar en cuenta las agendas de los trabajadores, en diversos cargos, a fin de garantizar la factibilidad y viabilidad de la obtención de la data pertinente a un estudio.

Por otra parte, para asegurar el buen funcionamiento del instrumento, se realizó un estudio piloto a una muestra de 16 personas, lo que permitió determinar que el diseño y la forma de presentar las preguntas funcionara; a su vez al ser analizados los datos arrojados de la misma se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniéndose un 0,784, o dicho de otro modo un 78,4% de confiabilidad, lo que permite confirmar que la encuesta está realizada adecuadamente y puede ser utilizada para el estudio.

Se realizó el procedimiento anteriormente explicado y se obtuvieron de esta manera las respuestas de 83 personas, lo cual representa a la población como muestra total. Estos datos fueron procesados y analizados a través de los programas SPSS y EXCEL. Vale destacar que las encuestas lograron ser respondidas de la manera más honesta posible, ya que se protegió la identidad de la muestra, es decir que se permitió el anonimato al responder el instrumento.

CAPITULO V

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Para determinar la existencia de una posible desigualdad de género en los cargos gerenciales de tres empresas del sector manufacturero ubicadas en el área metropolitana de Caracas para el año 2017, se definieron dos dimensiones de esta variable a saber: dimensión demográfica (género, edad cronológica, situación conyugal, número de hijos, nivel educativo) y la dimensión laboral (categoría de ocupación, antigüedad en la empresa, horas trabajadas diariamente, años de experiencia, promociones, número de cargos ocupados, salario mensual, beneficios).

A fin de medirlas se les aplicó una encuestas a mujeres y hombres en cargos de Gerentes y Directores, cuyas respuestas son los datos que se presentan a continuación. Se categorizaron y descargaron los datos obtenidos en la encuesta a través del programa SPSS, para obtener una serie de resultados correspondientes a los estadísticos descriptivos de ambos géneros de la población objeto de estudio.

Una vez realizados los cálculos y producidos los resultados, se compararon para verificar si efectivamente estos favorecen a hombres o mujeres, mostrando así, una desigualdad de género en los indicadores.

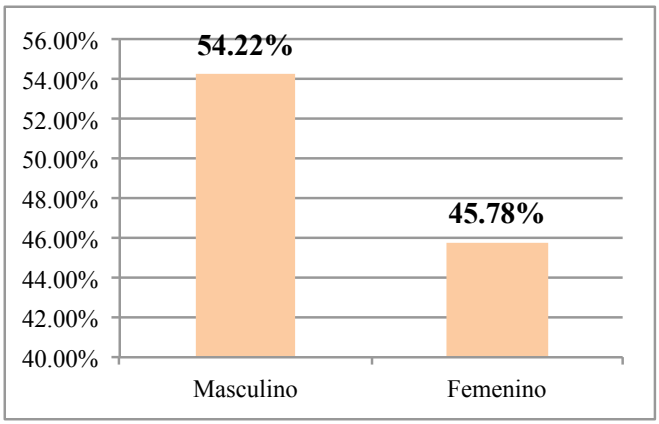
Para poder visualizar mejor esto y usando como referencia el Gráfico N° 1 presentado en el Marco Metodológico, a continuación se menciona la distribución porcentual de las encuestas de acuerdo a cada organización del sector manufacturero que formó parte de la

investigación, la población estudiada de Pepsico Alimentos corresponde al 73% de la población total, 14% pertenece a Rene Desses y 12% a Pegas Hércules.

Ahora bien, para ejemplificar con detalle los resultados arrojados por el estudio, se desglosarán las dimensiones demográficas y laborales con cada una de sus subdimensiones a continuación.

1. Dimensión demográfica

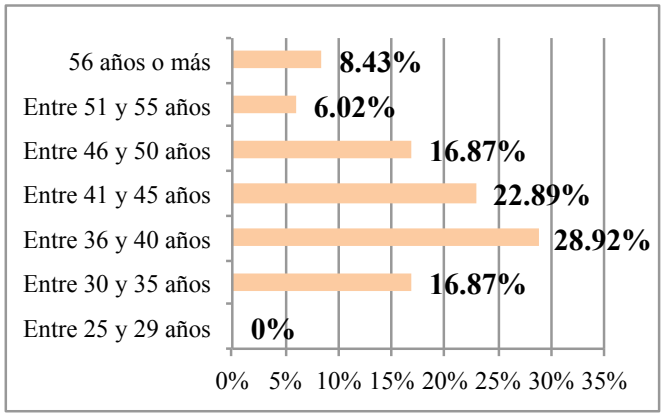
En primer lugar se presentarán los resultados de la caracterización demográfica de la población estudiada, tomando en cuenta aspectos como el género, edad cronológica, situación conyugal, número de hijos y nivel educativo.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2. Distribución de la muestra según género

Como se observa en el gráfico N° 2, el 54,22% de la población estudiada pertenece al género masculino, mientras que el 45,78% corresponde al género femenino. Lo que refleja que existe un predominio del sexo masculino sobre el sexo femenino en los cargos gerenciales.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 3. Distribución de la muestra según edad cronológica

Tabla 4. Edad cronológica de la muestra según género y cargo

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
25 a 29 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Entre 30 y 35 años	1	12.5%	6	16.2%	1	20.0%	6	18.2%
Entre 36 y 40 años	1	12.5%	12	32.4%	1	20.0%	10	30.3%
Entre 41 y 45 años	2	25.0%	7	18.9%	2	40.0%	8	24.2%
Entre 46 y 50 años	2	25.0%	4	10.8%	0	0.0%	8	24.2%
Entre 51 y 55 años	0	0.0%	3	8.1%	1	20.0%	1	3.0%
56 años o más	2	25.0%	5	13.5%	0	0.0%	0	0.0%
Total	8	100.0%	37	100.0%	5	100.0%	33	100.0%

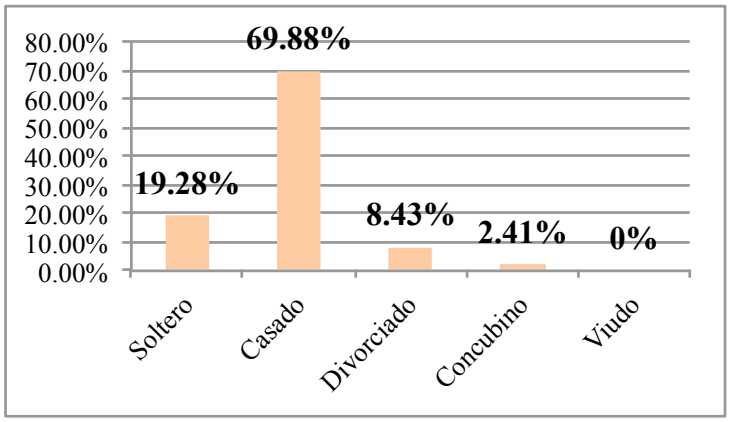
Fuente: Elaboración Propia

A continuación se demuestra la manera en que la totalidad de los encuestados están distribuidos según su edad. Se aprecia que la mayor cantidad de las personas poseen entre 36 y 40 años, seguido por el rango de edad de 41 a 45 años; ambos rangos equivalen a un 51,81% del total de encuestados, por lo que puede afirmarse que en las empresas estudiadas es en éste el rango de edad donde se encuentra la mayor presencia de cargos gerenciales; en contraste al rango de 25 a 29 años en el cual no se ubicaron personas de los que formaron parte de la población estudiada.

Al realizar el análisis de edad según género y el cargo que ocupan los encuestados, se puede observar que existe una mayor proporción de mujeres con respecto a los hombres directores entre los 41 a 45 años, también se puede percibir una presencia del 25% de hombres

directores entre los 46 a 50 años, a diferencia del género femenino donde no existe ninguna mujer en el cargo de directora dentro de esos rangos de edad.

Ahora bien, si se observa la tabla con detenimiento no existe una diferencia significativa entre los rangos de edades en general, a excepción del último rango, correspondiente a las edades entre los 56 años o más, en donde únicamente existe presencia del género masculino tanto en el cargo de gerentes como de directores.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 4. Distribución de la muestra según situación conyugal

Tabla 5. Situación conyugal de la muestra según género y cargo

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Soltero	1	12.5%	8	21.6%	0	0.0%	7	21.2%
Casado	6	75.0%	28	75.7%	5	100.0%	19	57.6%
Divorciado	1	12.5%	1	2.7%	0	0.0%	5	15.2%
Concubino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	6.1%
Viudo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	8	100.0%	37	100.0%	5	100.0%	33	100.0%

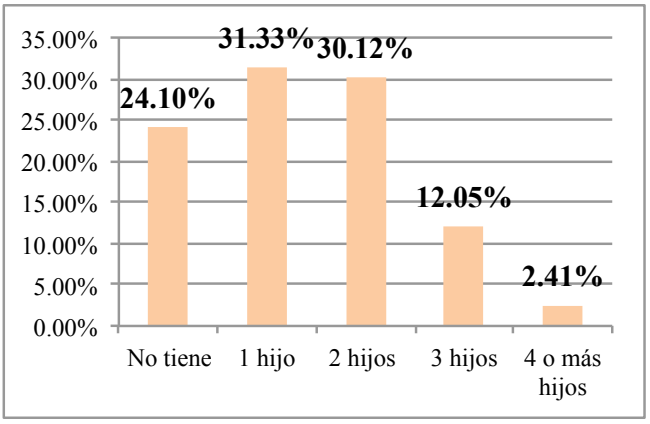
Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la distribución de la muestra según situación conyugal, se puede observar que la mayor parte de la población de los trabajadores de las empresas manufactureras estudiadas están casados, específicamente el 75% de los directores y gerentes hombres, el 100% de las directoras y el 57,6% de las gerentes.

Existe también una parte importante de la población estudiada que esta soltera, en relación a los gerentes la proporción por género es bastante equivalente, pero de acuerdo a los directores si existe un 12,5% de los hombres en este estado civil, mientras que ninguna de las directoras actualmente señalaron la opción de soltera como su estado actual.

Con respecto a la población de divorciados el porcentaje de la población total es un poco más pequeño, concretamente las personas con este estado civil corresponden a un 8,43% de los trabajadores estudiados. Se debe resaltar que en ese porcentaje de divorciados las mujeres gerentes superan a los hombres. Sin embargo, en el caso de los directores pasa lo contrario, hay más trabajadores hombres divorciados y no existe en la muestra ninguna mujer directora bajo esta condición.

El resultado de 83 encuestas realizadas solamente dos mujeres gerentes indicaron que se encontraban en situación de concubinato y representa apenas el 6,1% de la muestra. Los resultados evidencian que en estas empresas el hombre casado en cargos gerenciales es la condición más frecuente de la muestra, aún cuando existe una diversidad de situaciones conyugales entre los trabajadores. Cabe resaltar que ninguna de las personas que formaron parte de la muestra indicaron ser viudos.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 5. Distribución de la muestra según el número de hijos

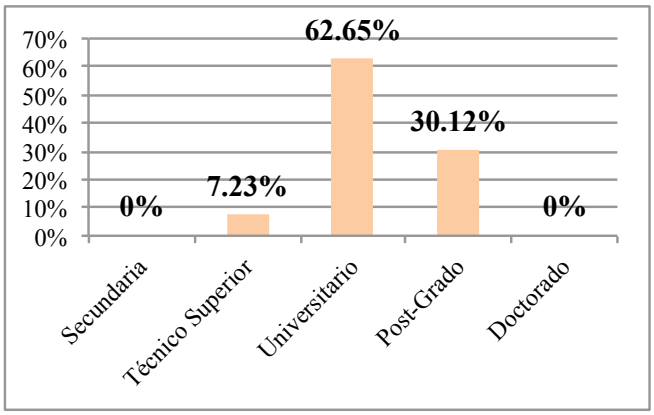
Tabla 6. Número de hijos de la muestra según género y cargo

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No tiene	2	25.0%	9	24.3%	0	0.0%	3	11.1%
1 hijo	0	0.0%	11	29.7%	3	60.0%	12	44.4%
2 hijos	2	25.0%	12	32.4%	1	20.0%	10	37.0%
3 hijos	4	50.0%	3	8.1%	1	20.0%	2	7.4%
4 o más hijos	0	0.0%	2	5.4%	0	0.0%	0	0.0%
Total	8	100.0%	37	100.0%	5	100.0%	27	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

Si se analiza la distribución de la población según la tendencia a tener hijos se puede observar que un 24,10% de la misma reporta no tener hijo, se puede visualizar en la tabla que fueron más los hombres que las mujeres que lo indicaron. A su vez el 75,9% señaló tener un hijo o más. Concretamente un porcentaje importante de mujeres de la muestra gerentes y directoras indicaron poseer 1 hijo. Por otra parte, se puede observar que fueron más los hombres que reportaron tener familias más numerosas (dos hijos o más), concretamente un 75% de los hombres directores y un 13,5% gerentes, en contraste con un 40% de las mujeres directoras y 44,4% de las gerentes.

De los gerentes hombres sólo un 5,4%, lo cual representa muy poco de los trabajadores encuestados indicó tener 4 hijos o más, aparte de estos más nadie reportó tener familias similares, lo que permite concluir entonces, que no es usual en este tipo de empresas los individuos con familias tan extensas, también se debe indicar que mientras la cantidad de hijos es mayor son menos son las mujeres en los cargos estudiados.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 6. Distribución de la muestra según nivel educativo

Tabla 7. Nivel educativo de la muestra según género y cargo

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Secundaria	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Técnico Superior	1	12.5%	4	10.8%	0	0.0%	1	3.0%
Universitario	4	50.0%	24	64.9%	4	80.0%	20	60.6%
Post-Grado	3	37.5%	9	24.3%	1	20.0%	12	36.4%
Doctorado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	8	100.0%	37	100.0%	5	100.0%	33	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

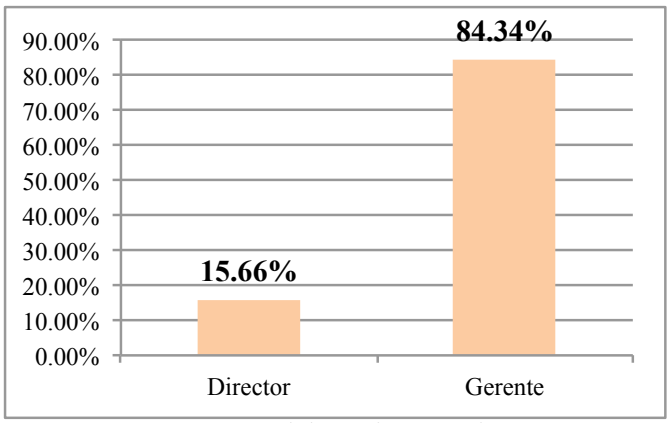
En lo que respecta al nivel de instrucción de los trabajadores de las empresas estudiadas, se observa que es acorde a los cargos que se están estudiando, ya que la mayor parte de los encuestados son universitarios. A su vez, ambos géneros poseen similitud en porcentajes de acuerdo a la cantidad de personas que reportaron haber realizado algún post-grado, en general con respecto a la población total el 30,12% de los trabajadores señaló esta categoría.

Un porcentaje bastante menor (7,23%) de la muestra es técnico superior, se debe mencionar que de esa proporción los hombres reportaron poseer más ese nivel educativo que las mujeres. Estos resultados indican, que no hay diferencia significativa entre los cargos según el nivel de instrucción de los encuestados y que además la mayor parte de la población se encuentra con una licenciatura y post-grado, lo que permite inferir a su vez que pareciera ser un requisito generalmente tener al menos un nivel de instrucción universitario para ser director o gerente. Cabe destacar que ninguna de las personas que formaron parte del estudio poseen un nivel educativo de secundaria o doctorado, por lo que en el grafico anterior no aparecen reflejadas estas categorías.

2. Dimensión Laboral

A continuación se presentará el detalle de los resultados arrojados por los encuestados en cuanto a las características del trabajo específicamente, tomando en cuenta: el cargo que

posee, la antigüedad en la empresa, la cantidad de horas trabajadas diariamente, la experiencia laboral, el tiempo transcurrido de la última promoción, el salario y los beneficios.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 7. Distribución de la muestra según el cargo

Tabla 8. Cargos de la muestra según género

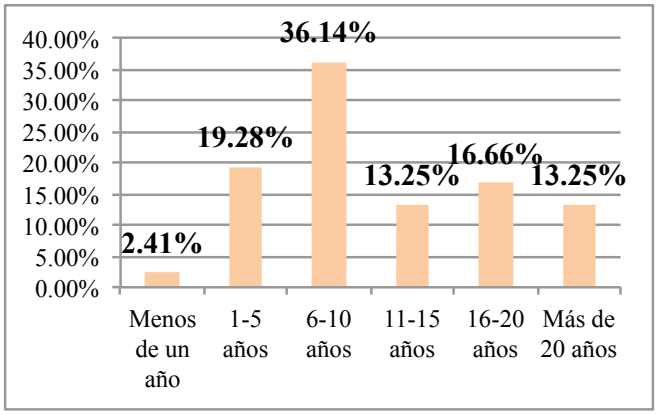
	Masculino		Femenino		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Total
Director	8	17,8%	5	13,2%	13
Gerente	37	82,2%	33	86,8%	70
Total	45	100.0%	38	100.0%	83
% según género Director	61.5%		38.5%		
% según género Gerente	52.9%		47.1%		

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al gráfico N° 7 se puede observar la distribución de cargos de las tres empresas estudiadas, en donde el 84,34% corresponde al cargo de gerente, mientras que el 15,66% la representa el cargo de director.

Si se evalúa la composición de la población, se puede observar que el porcentaje que abarcan las mujeres en los cargos de gerentes es bastante similar al porcentaje de los hombres. De igual manera ocurre con los directores, donde existe una proporción un poco mayor de hombres frente a las mujeres. Sin embargo, cabe destacar que no existe una diferencia significativa en la distribución de mujeres y hombres según el cargo que ejercen, únicamente

estos datos permiten inferir que mientras el cargo sea mayor, la presencia de la mujer disminuye un poco en el caso de las empresas estudiadas.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 8. Distribución de la muestra según la antigüedad en la empresa

Tabla 9. Antigüedad de la muestra según género y cargo

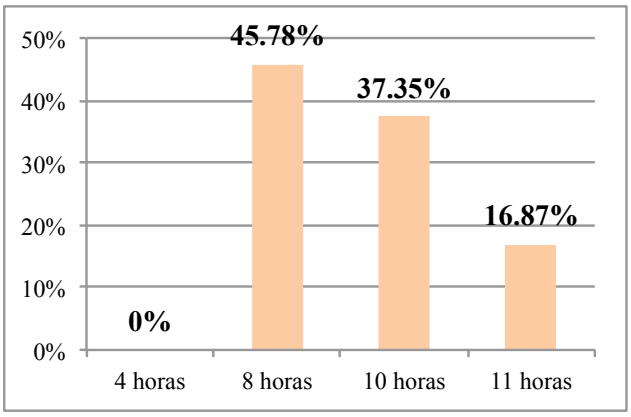
	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de un año	0	0.0%	2	5.4%	0	0.0%	0	0.0%
1-5 años	0	0.0%	7	18.9%	1	20.0%	8	24.2%
6-10 años	3	37.5%	13	35.1%	0	0.0%	14	42.4%
11-15 años	0	0.0%	4	10.8%	1	20.0%	6	18.2%
16-20 años	2	25.0%	8	21.6%	0	0.0%	3	9.1%
Más de 20 años	3	37.5%	3	8.1%	3	60.0%	2	6.1%
Total	8	100.0%	37	100.0%	5	100.0%	33	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

Al analizar la distribución de los trabajadores según la antigüedad, se observa cómo la proporción para ambos géneros, en cuanto a los años que poseen dentro de la empresa, es equitativa entre los hombres y mujeres en los distintos cargos. Un porcentaje significativo de la población (36,14%) posee una antigüedad de 6 a 10 años dentro de la compañía, seguido por un 13,25% que reportaron tener de 11 a 15 de antigüedad. Por otra parte, el 28,91% de los encuestados han trabajado en las empresas estudiadas 16 años o más. Adicionalmente, existe solo un 2,41% de la población que tiene menos de un año dentro de estas compañías, este

porcentaje corresponde solamente a hombres gerentes, cabe acotar que no existen mujeres con tan poco tiempo de antigüedad ocupando estos cargos dentro de la muestra.

Por último se debe indicar que el 66,1%, de la población de gerentes y directores femeninas señaló en la encuesta tener más de 20 años trabajando dentro de las organizaciones estudiadas, mientras que el 45,6% de los hombres han tenido un recorrido similar. Estos resultados afirman que en la mayor parte de los casos la tendencia para ser director dentro de estas empresas, generalmente resulta hecho de haber creado carrera dentro de las mismas.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 9. Distribución de la muestra según las horas que se trabajan diariamente

Tabla 10. Horas trabajadas diariamente de la muestra según género y cargo

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
4 horas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8 horas	3	37.5%	18	48.6%	4	80.0%	13	39.4%
10 horas	3	37.5%	13	35.1%	1	20.0%	14	42.4%
11 horas	2	25.0%	6	16.2%	0	0.0%	6	18.2%
Total	8	100.0%	37	100.0%	5	100.0%	33	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

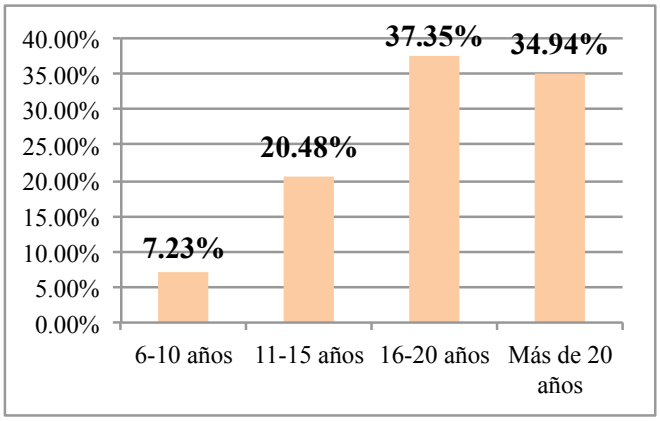
De acuerdo a lo presentado en el gráfico N°9 en cuanto a la distribución de los trabajadores según las horas trabajadas diariamente, se puede observar que el 45,78% trabaja 11 horas diarias, el 37,35% de los encuestados trabaja 10 horas al día y un 16,87% trabaja 8 horas.

Del número de personas que indicaron trabajar 8 horas diarias, concretamente 80%, corresponde a los directores mujeres y un 39,4% a las gerentes femeninas, mientras que para la población del género masculino es un 37,5% de los directores y un 48,6% los gerentes.

Se debe resaltar que se presenta una diferencia a medida que las horas aumentan, ya que los directores de género masculino indicaron trabajar más horas que el género femenino en las distintas categorías de horario. En cuanto a los gerentes, el 60,6% del género femenino señala trabajar más de 10 horas al día y un 51,3% del género masculino indica trabajar un horario similar.

Estos resultados reflejan que tanto los directores masculinos como femeninos tienden a trabajar menos horas que la población de gerentes de ambos géneros, ya que estos últimos se ubican entre un promedio de 8 a 10 horas diarias, mientras que los primeros se encuentran en un promedio de 8 horas.

En conclusión los gerentes de las empresas estudiadas se encuentran trabajando al menos dos horas más que los directores, diariamente.



Fuente: Elaboración Propia

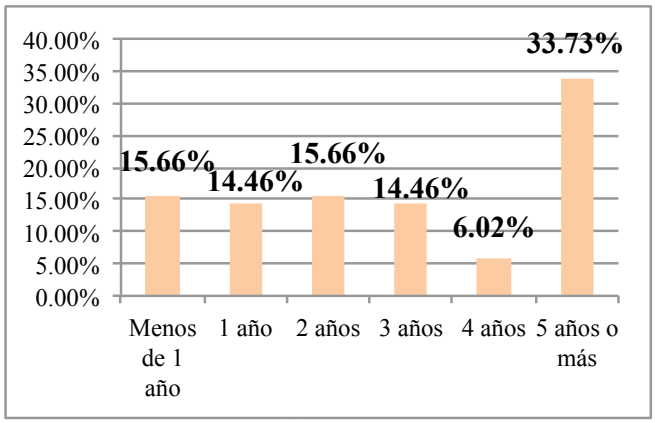
Gráfico 10. Distribución de la muestra según los años de experiencia laboral

Tabla 11. Años de experiencia laboral de la muestra según género y cargo

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de 1 año	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1-5 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6-10 años	0	0.0%	5	13.5%	0	0.0%	1	3.0%
11-15 años	0	0.0%	7	18.9%	1	20.0%	9	27.3%
16-20 años	4	50.0%	13	35.1%	1	20.0%	13	39.4%
Más de 20 años	4	50.0%	12	32.4%	3	60.0%	10	30.3%
Total	8	100.0%	37	100.0%	5	100.0%	33	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

Con respecto a la distribución de los años de experiencia laboral de los encuestados, se evidencia que la mayor parte de la población posee una experiencia laboral de entre 16 a 20 años, seguidamente existe un 34,94% de los encuestados con más de 20 años trabajando. Dentro de estos rangos predomina la población de los directores, específicamente el 100% de los directores del género masculino señalaron tener entre 16 años o más de experiencia y el 80% del género femenino en este mismo cargo señalo tener la misma cantidad de años trabajando, lo que indica que para alcanzar esta posición se necesita tener al menos 16 años de experiencia laboral. Específicamente se puede notar que son más los trabajadores del género masculino que parecieran alcanzar cargos gerenciales antes que el género femenino con la misma cantidad de años de experiencia.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 11. Distribución de la muestra según el tiempo transcurrido de la última promoción

Tabla 12. Tiempo transcurrido de la última promoción de la muestra según género y cargo

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de 1 año	1	12.5%	6	16.2%	0	0.0%	6	18.2%
1 año	1	12.5%	3	8.1%	0	0.0%	8	24.2%
2 años	1	12.5%	5	13.5%	0	0.0%	7	21.2%
3 años	0	0.0%	8	21.6%	0	0.0%	4	12.1%
4 años	0	0.0%	3	8.1%	0	0.0%	2	6.1%
5 años o más	5	62.5%	12	32.4%	5	100.0%	6	18.2%
Total	8	100.0%	37	100.0%	5	100.0%	33	100.0%

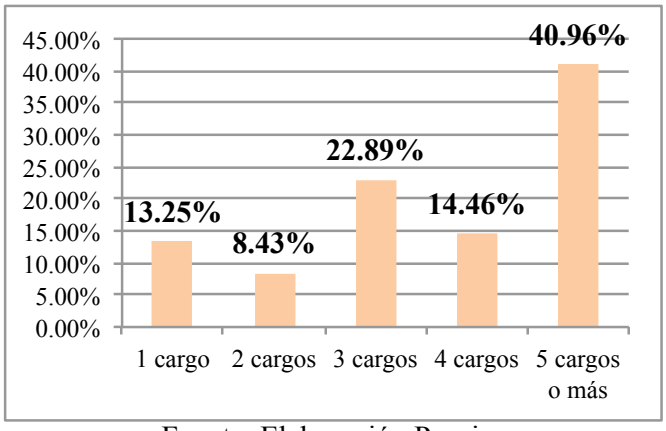
Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los resultados que presenta el gráfico N° 11, se puede observar que la mayor parte de la población, específicamente un 33,73% de los trabajadores no ha recibido una promoción en cinco años o más. Los rangos que restan, presentan similitud y una dispersión equitativa en el resto de las opciones.

Se evidencia en la tabla siguiente (12) que existe una población significativa tanto de directores como gerentes que no perciben una promoción desde hace 5 años o más. Esta diferencia se ve marcada en los directores, ya que se observa que el 62,5% del género masculino a diferencia de un 100% del género femenino de trabajadores han señalado no haber sido promovidos en esos lapsos de tiempo, lo que indica que para este grupo de encuestados que forman parte de los cargos gerenciales de las empresas estudiadas, la mujer tiene menor rotación que el hombre.

A su vez, los resultados indican que los directores masculinos en los años recientes han recibido más promociones que los directores femeninos, los cuales señalan su última promoción hace 5 años o más.

Para el caso de los gerentes tanto femeninos como masculinos es mayor la dispersión de los años transcurridos de la última promoción, ya que se pueden reflejar casos desde menos de un año hasta 5 años o más. Dicho esto se puede afirmar que en general la rotación o movilidad de los gerentes femeninos y masculinos es mayor que la de los directores.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 12. Distribución de la muestra según el número de cargos ocupados en los últimos 10 años

Tabla 13. Número de cargos ocupados en los últimos 10 años de la muestra según género y cargo

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1 cargo	2	25.0%	5	13.5%	3	60.0%	1	3.0%
2 cargos	2	25.0%	1	2.7%	1	20.0%	3	9.1%
3 cargos	0	0.0%	12	32.4%	0	0.0%	7	21.2%
4 cargos	1	12.5%	7	18.9%	0	0.0%	4	12.1%
5 cargos o más	3	37.5%	12	32.4%	1	20.0%	18	54.5%
Total	8	100.0%	37	100.0%	5	100.0%	33	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

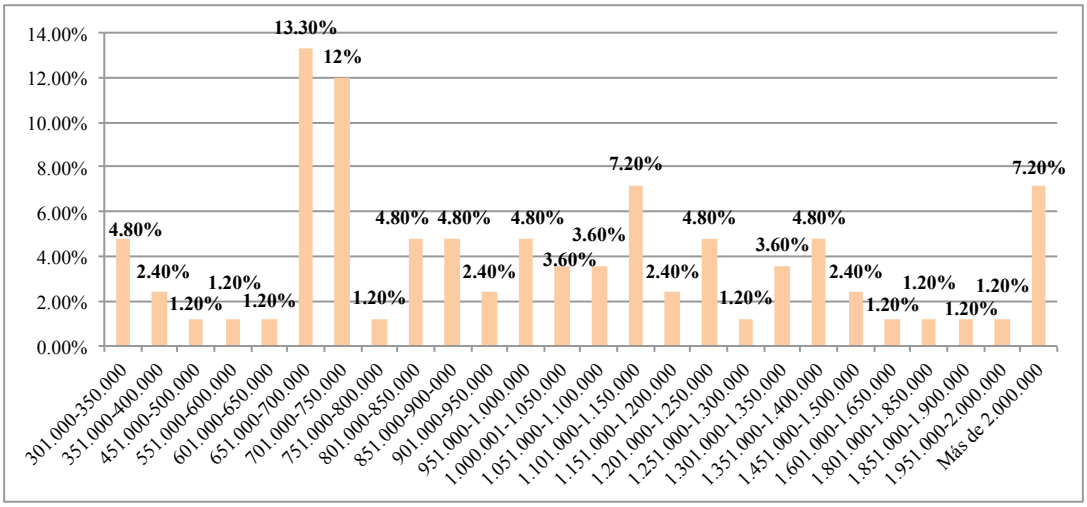
Particularmente se puede observar en el gráfico N° 12 que la mayor parte de la población (46,96%) ha tenido más de cinco cargos en los últimos años, mientras que existe un 13,25% de los trabajadores que solo ha tenido un cargo en 10 años.

Estos resultados indican que existe una alta rotación en las empresas estudiadas y que la mayor parte de los encuestados ha crecido ya sea dentro o fuera de las empresas en las que se encuentran.

Si se parte de la idea que 5 cargos o más demuestran una dinámica de rotación importante, se puede afirmar que los directores del género masculino que han trabajado en un

ambiente de cambios constantes superan en porcentaje a los directores femeninos bajo una situación similar.

Por otro lado, si se analiza el cargo de gerentes la tendencia es otra, ya que el porcentaje del género masculino a sido menor al del género femenino de acuerdo a la ocupación de 5 cargos o más en 10 años. En conclusión, los gerentes de esta población han sumado más cantidad de cargos que la población de directores.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 13. Distribución de la muestra según salario

Tabla 14. Salario de la muestra según género y cargo

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de 300.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
301.000-350.000	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%	3	9.1%
351.000-400.000	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%	1	3.0%
401.000-450.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
451.000-500.000	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%
501.000-550.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
551.000-600.000	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%
601.000-650.000	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%
651.000-700.000	0	0.0%	5	13.5%	0	0.0%	6	18.2%
701.000-750.000	0	0.0%	5	13.5%	0	0.0%	5	15.2%
751.000-800.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%
801.000-850.000	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	3	9.1%
851.000-900-000	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%	3	9.1%
901.000-950.000	0	0.0%	2	5.4%	0	0.0%	0	0.0%
951.000-1.000.000	0	0.0%	2	5.4%	1	20.0%	1	3.0%
1.000.001-1.050.000	0	0.0%	2	5.4%	0	0.0%	1	3.0%
1.051.000-1.100.000	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	6.1%
1.101.000-1.150.000	0	0.0%	2	5.4%	3	60.0%	1	3.0%
1.151.000-1.200.000	0	0.0%	2	5.4%	0	0.0%	0	0.0%
1.201.000-1.250.000	0	0.0%	3	8.1%	0	0.0%	1	3.0%
1.251.000-1.300.000	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%
1.301.000-1.350.000	0	0.0%	3	8.1%	0	0.0%	0	0.0%
1.351.000-1.400.000	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%	3	9.1%
1.401.000-1.450.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1.451.000-1.500.000	1	12.5%	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%
1.501.000-1.550.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1.551.000-1.600.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1.601.000-1.650.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%
1.651.000-1.700.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1.701.000-1.750.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1.751.000-1.800.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1.801.000-1.850.000	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%
1.851.000-1.900.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%
1.901.000-1.950.000	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1.951.000-2.000.000	0	0.0%	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%
Más de 2.000.000	5	62.5%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%
Total	8	100.0%	37	100.0%	5	100.0%	33	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al gráfico N° 13, se puede evidenciar que la opción más seleccionada por los encuestados de las tres empresas estudiadas, se encuentran en el rango de salario entre 651.000 y 700.000 Bsf. No obstante, gran parte de la población en general percibe un ingreso mensual superior a 700.000 Bsf. y tan solo un 10,8% de los trabajadores indico ganar menos de 651.000 Bsf. al mes.

Para análisis de la distribución de ingresos mensuales según género y cargo, se agruparon los rangos salariales de cinco en cinco para de esta manera abarcar la mayor parte la población y sea lo mas explicativo posible. Se debe considerar en primer lugar el caso de los directores, ya que como se observa en la tabla, la mayor población del género masculino se encuentra recibiendo ingresos superiores a 2.000.000 Bsf., mientras que el 20% el género femenino percibe un salario dentro de este mismo rango; el grosor de la población femenina de esta misma posición, concretamente un 60% de las encuestadas indicaron obtener ingresos entre 1.000.001 y 1.250.000 Bsf.

Por otra parte, para el caso de los gerentes, se puede observar que estos se encuentran distribuidos a través de los diferentes rangos salariales, también que el género masculino predomina en los rangos salariales superiores, sobre el género femenino. Por último cabe destacar que en las categorías salariales inferiores, la mujer predomina obteniendo ingresos inferiores a 1.000.000 Bsf. Estos resultados indican a su vez, que existen gerentes del género masculino percibiendo un ingreso superior a un director del género femenino, en donde esta última en una estructura organizacional debe ser superior y por ende mejor valorada en materia económica, lo cual no es lo que se percibe con los resultados arrojados.

Como los datos recopilados muestran una desigualdad entre los hombres y las mujeres que ocupan los mismos cargos gerenciales en las tres empresas, mencionadas anteriormente, se realizaron cálculos más exhaustivos con el indicador salarial usando las medidas de tendencia central (media, mediana y moda), para que de esta manera se pueda establecer la diferencia en cuanto a la brecha salarial entre géneros; ya que la literatura del tema considera que la brecha salarial es uno de los factores que más permite indicar la desigualdad de género a nivel laboral.

A propósito de esto, Quevedo (2011) define las medidas de tendencia central como "las medidas estadísticas que pretenden resumir en un solo valor a un conjunto de valores. Representan un centro en torno al cual se encuentra ubicado el conjunto de los datos" (p.1).

Igualmente, García (2012) señala que el valor de estas medidas pretende reproducir el comportamiento mayoritario de la muestra. También explica cada una de ellas, la primera es la media, que será la medida de tendencia central que se refiere a la suma de los valores de la variable dividida por el número de valores observados. En segundo lugar está la mediana que "si se dispone de forma ordenada un conjunto de observaciones, la mediana es el valor situado en el medio" (p.135). En tercer lugar se encuentra la moda, referida al valor que se repite con mayor frecuencia.

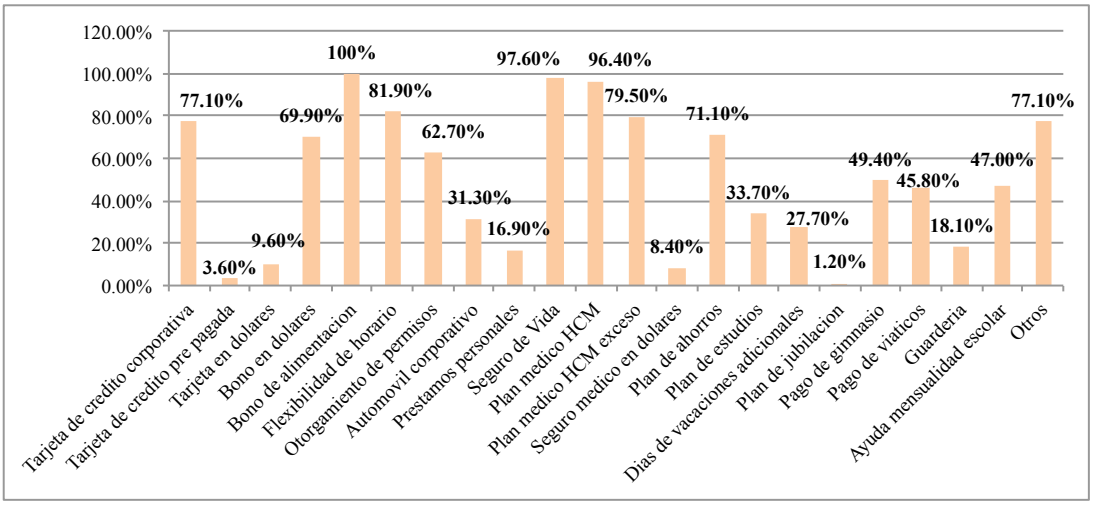
Tabla 15. Medidas de tendencia central según el salario

Medidas de Tendencia Central	Masculino	Femenino
Media	1.051.000-1.100.000	901.000-950.000
Mediana	1.000.001-1.050.000	801.000-850.000
Moda	651.000-700.000	651.000-700.000

Fuente: Elaboración Propia

Ahora bien, en la tabla presentada anteriormente se puede observar que los datos varían de gran manera cuando se comparan salarios de hombres y mujeres, ya que la mujer en promedio (media) recibe de 901.000 a 950.000 Bsf. , a cambio de los hombres encuestados que mensualmente ganan por lo menos 100.000 Bsf. más, específicamente entre 1.051.000 a 1.100.000 Bsf.

También se puede observar que en el caso del género masculino la mediana es de 1.000.001 hasta 1.050.000 Bsf. superando igualmente a las mujeres, que poseen una media de 801.000 hasta 850.000 Bsf. Si se analiza esto con detenimiento, se puede notar que, como se mencionó con anterioridad, a pesar de lo que ha avanzado la mujer en la sociedad, más concretamente en el mercado laboral, sigue estando por debajo de los hombres en temas salariales.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 14. Distribución de la muestra según los beneficios que percibe

Tabla 16. Beneficios según género y cargo

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Tarjeta de crédito corporativa	7	88%	28	76%	1	20%	28	85%
Tarjeta de crédito pre pagada	2	25%	0	0%	0	0%	1	3%
Tarjeta en dólares	5	63%	1	3%	1	20%	1	3%
Bono en dólares	5	63%	26	70%	1	20%	26	79%
Bono de alimentación	8	100%	37	100%	5	100%	33	100%
Flexibilidad de horario	7	88%	32	86%	2	40%	27	82%
Otorgamiento de permisos	6	75%	22	59%	1	20%	22	67%
Automóvil corporativo	7	88%	10	27%	2	40%	7	21%
Prestamos personales	3	38%	4	11%	2	40%	5	15%
Seguro de Vida	8	100%	36	97%	5	100%	32	97%
Plan médico HCM	7	88%	36	97%	5	100%	32	97%
Plan médico HCM exceso	7	88%	29	78%	2	40%	28	85%
Seguro médico en dolares	3	38%	1	3%	2	40%	1	3%
Plan de ahorros	4	50%	27	73%	1	20%	27	82%
Plan de estudios	0	0%	13	35%	0	0%	15	45%
Dias de vacaciones adicionales	6	75%	8	22%	0	0%	9	27%
Plan de jubilación	1	13%	0	0%	0	0%	0	0%
Pago de gimnasio	1	13%	18	49%	1	20%	21	64%
Pago de viaticos	2	25%	21	57%	0	0%	15	45%
Guardería	1	13%	8	22%	2	40%	4	12%
Ayuda mensualidad escolar	4	50%	17	46%	1	20%	17	52%
Otros	4	50%	31	84%	1	20%	28	85%
Total	8	100%	37	100%	5	100%	33	100%

Fuente: Elaboración Propia

Por lo que refiere a los beneficios que perciben los trabajadores de las tres empresas del sector manufacturero seleccionadas para el estudio, se puede observar que los encuestados poseen una o más de las 22 opciones planteadas en el instrumento.

Si se analiza con profundidad los beneficios que mayor cantidad de encuestados reportan obtener, se puede afirmar que 100% de la población señala que percibe el bono de alimentación, el 100% de los directores y el 97% de los gerentes posee seguro de vida facilitado por sus compañías, un plan médico de HCM básico y un 88% de los directores masculino, 100% del femenino y el 97% de los gerentes reportaron que existe flexibilidad en sus horarios.

Se puede observar que según los resultados obtenidos, pareciera ser una tendencia que a esta población se le asigne una tarjeta de crédito corporativa, en donde el 88% de los directores del género masculino, el 20% del género femenino, el 76% de los gerentes hombres y 85% de gerentes mujeres reportaron tenerla; y en otros casos también la bonificación en dólares, siendo para los directores masculinos el 63% de su población, para las directoras femeninas el 20%, el 70% de los gerentes hombres y el 79% de las gerentes mujeres, indicaron recibirlo.

Dicho esto, y analizando en primer lugar al cargo de director, se puede observar que aquellos beneficios en donde el género masculino predomina sobre el género femenino son, tarjeta de crédito corporativa, tarjeta de crédito pre-pagada, tarjeta en dólares, bono en dólares, flexibilidad de horario y automóvil corporativo.

Si se analiza la población de gerentes, y partiendo de lo presentado en la tabla, se puede observar que en general no existe una diferencia significativa entre los beneficios que el género masculino y el género femenino reciben.

Comparación de la muestra en cada sector manufacturero estudiado

A continuación, para conocer el detalle de las empresas del sector manufacturero estudiadas, se tomó en consideración las dos dimensiones desarrolladas a lo largo del

documento de investigación. Concretamente se compararon las empresas (Rene Desses, Pegas Hércules y Pepsico Alimentos) bajo cada una de las subdimensiones, como lo es el género, edad cronológica, situación conyugal, número de hijos, nivel educativo, cargo, antigüedad en la empresa, horas trabajadas diariamente, experiencia laboral, tiempo transcurrido de la última promoción, número de cargos ocupados en los últimos 10 años, salario mensual y beneficios que obtienen los trabajadores.

Se explicó con detalle cada una de las dimensiones mencionadas con anterioridad, es importante destacar que todos los análisis se exponen bajo la misma forma, donde cada subdimensión es explicada en una tabla por empresa, esa tabla incluye la frecuencia y el porcentaje (%) según el género y cargo que ocupan los trabajadores encuestados, ya que estas son las variables principales de la investigación. Adicionalmente se realiza un análisis concreto por tabla y para concluir cada punto uno más general de comparación de las empresas.

1. Dimensión Demográfica

a) Edad cronológica

Tabla 17. Edad cronológica de la muestra según la empresa Rene Desses

Rene Desses

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Entre 25 y 29 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 30 y 35 años	0	0%	1	33%	1	100%	0	0%
Entre 36 y 40 años	1	33%	1	33%	0	0%	1	20%
Entre 41 y 45 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 46 y 50 años	0	0%	0	0%	0	0%	4	80%
Entre 51 y 55 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
56 años o más	2	67%	1	33%	0	0%	0	0%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total	**12**							

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17 se obtuvo que 2 directores masculinos en el rango de edad de 56 años o más representan el 67% de la muestra, sin embargo en la empresa Rene Desses en contraposición a este porcentaje y grupo etareo el 100% de los directores femeninos poseen entre 30 a 35 años de edad. Esto permite observar que para ser director en esta empresa no necesariamente la edad ni el sexo es una limitante, y que actualmente se pudiese estar pasando por un cambio organizacional en cuanto a longevidad de los individuos para ocupar cargos gerenciales.

Tabla 18. Edad cronológica de la muestra según la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Entre 25 y 29 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 30 y 35 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 36 y 40 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 41 y 45 años	0	0%	1	17%	2	67%	0	0%
Entre 46 y 50 años	1	100%	1	17%	0	0%	0	0%
Entre 51 y 55 años	0	0%	0	0%	1	33%	0	0%
56 años o más	0	0%	4	67%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla se puede observar claramente que no existen, en el momento de la medición, mujeres gerentes dentro de Pegas Hércules y que la representación de las trabajadores directores del género femenino están entre los 41 y 55 años de edad. Este rango es muy similar al que poseen los directores hombres dentro de la organización. Además se debe indicar que únicamente los gerentes son los que poseen un porcentaje de sus trabajadores con edades superiores a los 56 años.

Tabla 19. Edad cronológica de la muestra según la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos								
	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Entre 25 y 29 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 30 y 35 años	1	25%	5	18%	0	0%	6	21%
Entre 36 y 40 años	0	0%	11	39%	1	100%	9	32%
Entre 41 y 45 años	2	50%	6	21%	0	0%	8	29%
Entre 46 y 50 años	1	25%	3	11%	0	0%	4	14%
Entre 51 y 55 años	0	0%	3	11%	0	0%	1	4%
56 años o más	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

En Pepsico Alimentos la distribución de los trabajadores directores y gerentes, es equitativa entre los rangos, sin mostrar mayor diferencia significativa entre ellos. Los directores tienen a ser un poco mayores a las directores mujeres pero nada muy relevante.

En general, analizando la subdimensión de edad de acuerdo a las tres empresas estudiadas, se puede observar que las dos primeras son organizaciones con una estructura mas pequeña en la que posiblemente las personas tienen una antigüedad mayor y la rotación o movilidad es más lenta. En el caso de Pepsico es una organización con una estructura de cargo mas grande, con una mayor movilidad y rotación en la que se presenta una tendencia a la incorporación de talento más joven que se desempeña en un clima organizacional dinámico y variable.

b) Situación Conyugal

Tabla 20. Situación conyugal de la muestra según la empresa Rene Desses

Rene Desses								
	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Soltero	0	0%	2	67%	0	0%	1	20%
Casado	2	67%	1	33%	1	100%	2	40%
Divorciado	1	33%	0	0%	0	0%	1	20%
Concubino	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%
Viudo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total				**12**				

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la situación conyugal de los encuestados de la empresa Rene Desses, como se puede observar en la tabla, el total de los directores femeninos están casados y gran parte de los masculinos se encuentran en la misma situación, se debe destacar que existe un 33% de esos hombres que esta divorciado. De acuerdo a los gerentes, las mujeres seleccionaron distintas categorías correspondientes al estado civil, lo que hace que un 40% sea casada, 20% soltera, 20% divorciada y 20% en concubinato. En los gerentes hombres la mayoría indicó ser soltero (67%).

Tabla 21. Situación conyugal de la muestra según la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules								
	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Soltero	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Casado	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Divorciado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Concubino	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Viudo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

Concretamente en el caso de Pegas Hércules, el total de directores y gerentes están casados actualmente. No se presenta ninguna diferencia entre hombres y mujeres en estos cargos.

Tabla 22. Situación conyugal de la muestra según la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Soltero	1	25%	6	21%	0	0%	6	21%
Casado	3	75%	21	75%	1	100%	17	61%
Divorciado	0	0%	1	4%	0	0%	4	14%
Concubino	0	0%	0	0%	0	0%	1	4%
Viudo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la situación conyugal de los encuestados para el estudio en Pepsico Alimentos, se puede identificar que tanto los directores hombres y mujeres en su mayoría están casados, en cuanto a los gerentes la mayor parte están casados también y una proporción más pequeña pero similar en ambos géneros solteros.

Cabe destacar que de las personas divorciadas las mujeres superan a los hombre, ya que 14% de la población femenina a diferencia de 4% de la masculina reportó estar bajo esta situación.

Así pues, que la sub-dimensión “situación conyugal” presenta ciertas diferencias según las empresas estudiadas, en Rene Desses existen más hombres que mujeres divorciadas, pero para el caso de Pepsico ocurre totalmente lo contrario, la cantidad de mujeres divorciadas supera a la cantidad de hombres en un 10%.

Las tres empresas se parecen en el hecho de que la mayor parte de los gerentes y directores esta casado.

c) **Número de hijos**

Tabla 23. Número de hijos de la muestra según la empresa Rene Desses

Rene Desses

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No tiene	1	33%	0	0%	0	0%	0	0%
1 hijo	0	0%	1	33%	0	0%	1	20%
2 hijos	0	0%	2	67%	1	100%	4	80%
3 hijos	2	67%	0	0%	0	0%	0	0%
4 o más hijos	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total				**12**				

Fuente: Elaboración propia

En el caso de la cantidad de hijos que poseen los trabajadores, particularmente en la empresa Rene Desses, se puede observar que son únicamente los directores hombres los que poseen 3 hijos, por otra parte un porcentaje importante de los gerentes tanto masculinos como femeninos encuestados reportaron tener dos hijos y la totalidad de gerentes femeninos reporta tener la misma cantidad. Solo una proporción pequeña de directores en la organización reportó no tener hijos.

Tabla 24. Número de hijos de la muestra según la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No tiene	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
1 hijo	0	0%	0	0%	2	67%	0	0%
2 hijos	0	0%	3	50%	0	0%	0	0%
3 hijos	1	100%	1	17%	1	33%	0	0%
4 o más hijos	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

Para Pegas Hércules, como la tabla lo refleja, existe una proporción mayor de mujeres con una cantidad menor de hijos que los hombres en cargos directivos. Concretamente 67% de

las trabajadoras posee 1 hijo y 33% 3 hijos, a diferencia de los directores masculinos que el 100% posee 3 hijos.

Tabla 25. Número de hijos de la muestra según la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No tiene	1	25%	8	29%	0	0%	9	32%
1 hijo	0	0%	10	36%	1	100%	11	39%
2 hijos	2	50%	7	25%	0	0%	6	21%
3 hijos	1	25%	2	7%	0	0%	2	7%
4 o más hijos	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

En base a todos los encuestados, el caso de Pepsico es un poco diferente a los dos casos anteriores, ya que debido a que es una población más joven, como se pudo apreciar en el análisis de la subdimensión edad cronológica, existe una menor tendencia a tener hijos.

En la tabla puede observarse que existe una proporción bastante amplia de los trabajadores encuestados que no tienen hijos o poseen únicamente un descendiente, también que mientras más hijos se reflejan en la tabla, va disminuyendo la cantidad de mujeres. Esto puede deberse posiblemente a que las trabajadoras pueden estar enfocadas en el desarrollo profesional más que en la búsqueda de crecimiento de sus familia.

De algún modo el patrón es constante en las tres empresas estudiadas, ya que todas manifestaron la existencia de una diferencia significativa de las mujeres frente a los hombres en el caso de la cantidad de los hijos, por lo que como se afirmó anteriormente son más los hombres que poseen mayor cantidad de hijos en el sector manufacturero.

d) Nivel Educativo

Tabla 26. Nivel educativo de la muestra según la empresa Rene Desses

Rene Desses

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Secundaria	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Técnico Superior	1	33%	2	67%	0	0%	1	20%
Universitario	1	33%	1	33%	1	100%	3	60%
Post-Grado	1	33%	0	0%	0	0%	1	20%
Doctorado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total				**12**				

Fuente: Elaboración propia

Específicamente, en Rene Desses gran parte de los trabajadores encuestados reportó poseer un nivel de educación universitario, concretamente fueron más las mujeres que lo indicaron. En esta empresa existe una cantidad importante tanto de gerentes (67% de los hombres y 20% de las mujeres) como directores hombres (33%) que son técnico superior, como también existen solo personas del género masculino (33%) que han realizado algún post-grado.

Tabla 27. Nivel educativo de la muestra según la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Secundaria	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Técnico Superior	0	0%	2	33%	0	0%	0	0%
Universitario	1	100%	4	67%	3	100%	0	0%
Post-Grado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Doctorado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

En el caso de Pegas Hércules, la gran mayoría tanto de hombres como mujeres, directores o gerentes obtuvieron su título universitario. Sólo una parte de los gerentes masculinos, específicamente un 33% reportó ser técnico superior.

Tabla 28. Nivel educativo de la muestra según la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Secundaria	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Técnico Superior	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Universitario	2	50%	19	68%	0	0%	17	61%
Post-Grado	2	50%	9	32%	1	100%	11	39%
Doctorado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

El personal ocupante de cargos gerenciales de Pepsico Alimentos reportó poseer un nivel de instrucción universitario o de post-grado, cabe resaltar que son más las mujeres con post-grado directores que sus pares hombres.

Lo que permite indicar que para estas organizaciones los cargos de gerentes y directores son ejercidos por personas que tienen predominantemente un nivel universitario, que mientras más grande es la empresa (caso de Pepsico) parecería que hay una mayor exigencia en los estudios, concretamente en las mujeres para ejercer estos cargos. Más por ser una población más joven no tienden a tener un nivel de instrucción de doctorado.

Además se debe tener en cuenta que no se presentaron en ninguna de las empresas utilizadas para el estudio trabajadores que indicaran tener un nivel educativo de secundaria o doctorado por lo que pareciera que estos niveles no son los establecidos en el perfil para estos cargos.

2. Dimensión Laboral

a) Antigüedad en la empresa

Tabla 29. Antigüedad de la muestra en la empresa Rene Desses

Rene Desses

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de un año	0	0%	2	67%	0	0%	0	0%
1-5 años	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%
6-10 años	0	0%	0	0%	0	0%	2	40%
11-15 años	0	0%	0	0%	1	100%	1	20%
16-20 años	1	33%	0	0%	0	0%	0	0%
Más de 20 años	2	67%	1	33%	0	0%	1	20%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total				**12**				

Fuente: Elaboración propia

Rene Desses es una empresa venezolana fundada en los años setenta principalmente por hombres, se puede observar, de acuerdo a la antigüedad que poseen los trabajadores en esta compañía que resalta la cantidad de individuos sobretodo del género masculino que poseen más de 20 años dentro.

La única directora de la organización reportó tener de 11 a 15 años trabajando, si se relaciona un poco más esta información con los datos presentados con anterioridad se puede observar que empezó a laborar al los 24 años aproximadamente ya que posee entre 36 a 40 años de edad.

Por otra parte, el grueso de las gerentes si varió en su tiempo de ingreso. Adicionalmente hay que destacar que únicamente en el cargo de gerentes hombres existe un 67% que comenzó en la compañía hace menos de un año y que ninguna mujer reportó poseer este mismo lapso de tiempo trabajando.

Tabla 30. Antigüedad de la muestra en la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de un año	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1-5 años	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
6-10 años	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
11-15 años	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
16-20 años	0	0%	2	33%	0	0%	0	0%
Más de 20 años	1	100%	1	17%	3	100%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

En Pegas Hércules, absolutamente todo el personal femenino y masculino que ocupa el cargo de director ha trabajado en la organización por más de 20 años, esto puede deberse a que es una empresa familiar que se ha extendido de gran manera a nivel nacional y está al mando de un grupo de hermanos, lo que explica la antigüedad del total de trabajadores en este cargo. Por otra parte se puede observar que en el caso de los gerentes, concretamente hombres en esta empresa, el tiempo que llevan trabajando es un poco variable, se manejan en el rango de 1 a más de 20 años.

Tabla 31. Antigüedad de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de un año	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1-5 años	0	0%	6	21%	1	100%	7	25%
6-10 años	3	75%	12	43%	0	0%	12	43%
11-15 años	0	0%	3	11%	0	0%	5	18%
16-20 años	1	25%	6	21%	0	0%	3	11%
Más de 20 años	0	0%	1	4%	0	0%	1	4%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

Por último, en la empresa Pepsico Alimentos la antigüedad de la población encuestada se encuentra distribuida equitativamente entre los rangos. Se puede observar que ningún gerente ni director poseen menos de un año trabajando en la compañía.

Con estos resultados se puede inferir que en las tres empresas del sector manufacturero del área Metropolitana de Caracas, existe una tendencia a ocupar cargos gerenciales las personas que han hecho carrera dentro de cada compañía.

b) Horas trabajadas diariamente

Tabla 32. Horas trabajadas diariamente de la muestra en la empresa Rene Desses

Rene Desses

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
4 horas	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
8 horas	3	100%	2	67%	1	100%	4	80%
10 horas	0	0%	1	33%	0	0%	1	20%
11 horas	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total				**12**				

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar en la tabla que en la empresa Rene Desses la mayor parte de la población, tanto directores como gerentes, trabajan 8 horas diarias.

A pesar de no ser muy significativa, existe una población que se encuentra trabajando 10 horas diarias, lo cual no pareciera ser una tendencia en la organización.

Tabla 33. Horas trabajadas diariamente de la muestra en la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
4 horas	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
8 horas	0	0%	5	83%	3	100%	0	0%
10 horas	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
11 horas	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

Por su parte, en la empresa Pegas Hércules, se puede observar que el director de género masculino dedica más horas diarias que el director de género femenino, específicamente las empleadas diariamente reportan estar trabajando 8 horas diarias a diferencia de las 11 horas que indican trabajar la totalidad de los hombres directores. Se evidencia que la población de gerentes masculinos trabaja de 8 a 1º horas. En general se puede afirmar que los hombres en esta organización tienden a trabajar igual o en casos varias horas mas que las mujeres.

Tabla 34. Horas trabajadas diariamente de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
4 horas	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
8 horas	0	0%	11	39%	0	0%	9	32%
10 horas	3	75%	11	39%	1	100%	13	46%
11 horas	1	25%	6	21%	0	0%	6	21%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al horario trabajado por los individuos de la tercera empresa estudiada, Pepsico Alimentos, un porcentaje de los trabajadores (39% hombres, 32% mujeres) señala trabajar 8 horas al día, la mayoría de la población indica trabajar diariamente 10 horas, puede observarse una parte de los trabajadores bastante más reducida que señala estar laborando 11

horas diarias, las únicas que no manifestaron en las encuestas tener este tipo de horario fueron las directoras.

Considerando que a los trabajadores se les realizó una pregunta en la encuesta donde debían seleccionar cuantas horas diarias trabajan, se evidencia una diferencia entre las tres empresas y sus integrantes, lo que indica que las empresas tienen una cultura y alcances diferentes que podrían estar generando dicha diferencia, ya que Rene Desses y Pegas Hércules son empresas nacionales, con una nómina más pequeña de lo que podría verse en Pepsico Alimentos, en donde el dinamismo de la compañía y el alcance podría estar causando que sus empleados trabajen más horas diarias.

c) Años de experiencia laboral

Tabla 35. Años de experiencia de la muestra en la empresa Rene Desses

Rene Desses

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de 1 año	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1-5 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
6-10 años	0	0%	1	33%	0	0%	0	0%
11-15 años	0	0%	0	0%	1	100%	1	20%
16-20 años	1	33%	1	33%	0	0%	1	20%
Más de 20 años	2	67%	1	33%	0	0%	3	60%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total				**12**				

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar en la tabla de la empresa Rene Desses que el género masculino, específicamente los directores, tienen en promedio 16 años de experiencia laboral mientras que el género femenino en esta misma categoría ocupacional posee al menos 11 años de experiencia. Si se evalúa a los gerentes del género masculino, la tercera parte de la población reportó tener una experiencia laboral de al menos 6 años, mientras que para el género femenino se observa que la experiencia laboral es a partir de los 11 años en adelante. Lo que indica que las mujeres requieren más experiencia par ocupar estos cargos.

Tabla 36. Años de experiencia de la muestra en la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de 1 año	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1-5 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
6-10 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
11-15 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
16-20 años	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
Más de 20 años	1	100%	5	83%	3	100%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

En la empresa Pegas Hércules, la población posee una experiencia laboral de 16 años en adelante, tanto para ambos cargos (director, gerente) como para ambos géneros.

Tabla 37. Años de experiencia de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de 1 año	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1-5 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
6-10 años	0	0%	4	14%	0	0%	1	4%
11-15 años	0	0%	7	25%	0	0%	8	29%
16-20 años	3	75%	11	39%	1	100%	12	43%
Más de 20 años	1	25%	6	21%	0	0%	7	25%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

En particular Pepsico Alimentos, el grueso de sus trabajadores gerentes y directores poseen entre 16 a 20 años de experiencia laboral, concretamente para los gerentes de ambos géneros, la experiencia pareciera ser de al menos 6 años y para los directores de 16 en adelante.

Estos resultados indican, que en las empresas estudiadas, la tendencia para poder llegar a alcanzar el cargo de gerente requiere de un mínimo de 6 años de experiencia y para los

directores 11 años. Hay que resaltar que se presenta una similitud en lo que respecta al grosor de la población, ya que se percibe que en todas las organizaciones resulta la valoración de la experiencia clave para los cargos gerenciales.

d) Tiempo de la última promoción

Tabla 38. Tiempo transcurrido de la última promoción de la muestra en la empresa Rene Desses

Rene Desses

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de 1 año	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1 año	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2 años	1	33%	0	0%	0	0%	0	0%
3 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
4 años	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%
5 años o más años	2	67%	3	100%	1	100%	4	80%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total				**12**				

Fuente: Elaboración propia

Si se observa el tiempo transcurrido de la última promoción para la población de la empresa Rene Desses, se evidencia que el 67% de directores hombres y el 100% de los gerentes de ambos géneros que obtuvieron la última promoción hace 5 años o más.

Tabla 39. Tiempo transcurrido de la última promoción de la muestra en la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de 1 año	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
1 año	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
3 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
4 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
5 años o más años	1	100%	5	83%	3	100%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

Para el caso de Pegas Hércules, se presencia la misma tendencia, en donde, como se puede observar, la población para ambos cargos y ambos géneros se presencia en el último rango, en donde no han recibido una promoción en 5 años o más.

Tabla 40. Tiempo transcurrido de la última promoción de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de 1 año	1	25%	5	18%	0	0%	6	21%
1 año	1	25%	3	11%	0	0%	8	29%
2 años	0	0%	5	18%	0	0%	7	25%
3 años	0	0%	8	29%	0	0%	4	14%
4 años	0	0%	3	11%	0	0%	1	4%
5 años o más años	2	50%	4	14%	1	100%	2	7%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

Por su parte, en Pepsico Alimentos si se presenta una distribución en cuanto al tiempo transcurrido de la última promoción. A pesar de esto, para los directores del género masculino el 50% no ha obtenido una promoción en 5 años o más, mientras que para el género femenino

representa el 100% de su población en esta categoría. Si se analiza a los gerentes es mayor la cantidad de mujeres que recibieron una promoción hace menos de 3 años y es mayor la población masculina que no ha recibido una promoción en 4 años o más.

Estos resultados indican que existe una diferencia entre las empresas estudiadas, ya que para el caso de las dos primeras, que la mayor población no haya recibido una promoción en 5 años o más puede deberse al poco dinamismo de las compañías, en donde el crecimiento no es tan amplio como lo podría ser en el caso de Pepsico Alimentos, en donde la cultura es diferente, en donde presentan un contacto internacional que puede permitir otro tipo de crecimiento y en donde también pueden existir diferentes niveles de gerentes y directores, como por ejemplo junior, medios y senior.

e) Cargos ocupados en los últimos 10 años

Tabla 41. Cargos ocupados en los últimos 10 años de la muestra en la empresa Rene Desses

Rene Desses

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1 cargo	1	33%	1	33%	0	0%	1	20%
2 cargos	2	67%	0	0%	1	100%	1	20%
3 cargos	0	0%	1	33%	0	0%	2	40%
4 cargos	0	0%	1	33%	0	0%	0	0%
5 cargos o más	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total				**12**				

Fuente: Elaboración propia

A los encuestados se les pidió que seleccionaran la cantidad de cargos ocupados en los últimos 10 años y para la empresa Rene Desses se puede observar que en lo que respecta a los directores la tendencia para ambos géneros es que hayan tenido 1 o 2 cargos en este período de tiempo. En cuanto a los gerentes como puede observarse en la tabla, si se presenta una distribución un poco desigual, en donde la mujer ha obtenido más cargos que el hombre en los últimos 10 años.

Tabla 42. Cargos ocupados en los últimos 10 años de la muestra en la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1 cargo	1	100%	4	67%	3	100%	0	0%
2 cargos	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
3 cargos	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
4 cargos	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
5 cargos o más	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, la empresa Pegas Hércules, no presenta una diferencia significativa en cargos ni en género. Se puede observar que tanto los directores hombres y mujeres en su totalidad han permanecido en un solo cargo en los últimos 10 años, se debe acotar que la rotación en los gerentes según estos resultados ha sido de 1 a 3 cargos en el mismo período de tiempo tomado en cuenta previamente.

Esto puede deberse a la cultura y dinamismo de la empresa, ya que al no tener una plantilla de empleados extensa, las oportunidades de promoción son escasas, lo que indica, que a pesar de no presentar una alta rotación entre puestos, mantiene una estabilidad de empleados, que puede asociarse a los valores de la compañía, ya que si se presenta una vacante en estos cargos, toman el proceso con otro nivel de responsabilidad para mantener los estándares de la organización.

Tabla 43. Cargos ocupados en los últimos 10 años de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1 cargo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2 cargos	0	0%	0	0%	0	0%	2	7%
3 cargos	0	0%	10	36%	0	0%	5	18%
4 cargos	1	25%	6	21%	0	0%	4	14%
5 cargos o más	3	75%	12	43%	1	100%	17	61%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

Para el caso de Pepsico Alimentos, se puede observar otra dinámica. De acuerdo a los directores del género masculino, estos han obtenido 4 cargos o más en este período de tiempo y para el caso del género femenino en esta categoría ocupacional han tenido 5 cargos o más.

En cuanto a los gerentes del género masculino, se ve que un porcentaje relevante ocupó de 3 y 4 cargos en los últimos 10 años y para del género femenino una proporción mayor que los hombres señaló haber obtenido 5 cargos o más.

Estos resultados indican que para las dos primeras empresas analizadas, la rotación de cargos no es tan amplia o que el alcance a otros cargos es limitado, ya que para el tamaño de las mismas no necesariamente presentan un crecimiento vertical u horizontal en su estructura organizacional, mientras que en Pepsico Alimentos, pareciera existir una dinámica diferente, en donde se presenta una estructura matricial lo que permite una rotación más alta entre cargos, los cuales pueden ser lineales, y explican la alta movilidad.

f) Salario mensual

Tabla 44. Salario mensual de la muestra en la empresa Rene Desses

Rene Desses								
	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
301.000-350.000	0	0%	1	33%	0	0%	3	60%
351.000-400.000	0	0%	1	33%	0	0%	1	20%
601.000-650.000	0	0%	1	33%	0	0%	0	0%
651.000-700.000	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%
801.000-850.000	1	33%	0	0%	0	0%	0	0%
951.000-1.000.000	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
1.051.000-1.100.000	1	33%	0	0%	0	0%	0	0%
Más de 2.000.000	1	33%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total				**12**				

Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia en la tabla, para la empresa Rene Desses, el género masculino de los directores, percibe mayores ingresos que el género femenino para el mismo cargo, en donde el primero presenta un 33% de la población con ingresos entre 1.051.000 y 1.100.000 bolívares mensuales y otro 33% con ingresos superiores a 2.000.000 de bolívares mensuales. Por su parte el género femenino en el cargo de director posee un salario base mensual entre 951.000 y 1.000.000.

En el caso de los gerentes los ingresos parecen ser un poco equivalentes entre los hombres y las mujeres. Cabe destacar que el género femenino posee una presencia mayor en los cargos gerenciales, pero sigue percibiendo una remuneración inferior a sus pares del género opuesto.

Tabla 45. Salario mensual de la muestra en la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
751.000-800.000	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
851.000-900.000	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
951.000-1.000.000	0	0%	2	33%	0	0%	0	0%
1.401.000-1.450.000	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%
1.451.000-1.500.000	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
1.551.000-1.600.000	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
Más de 2.000.000	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

En este orden de ideas, la segunda empresa que se analiza en cuanto al ingreso que percibe ambos géneros es Pegas Hércules, en donde la tabla demuestra que se presenta una diferencia salarial entre el ingreso del género masculino sobre el género femenino para el caso de los directores, en donde el 100% del género masculino tiene ingresos mensuales superiores a 2.000.000 de bolívares, mientras que el género femenino sus ingresos se encuentran entre 1.401.000 y 1.450.000 de bolívares mensuales.

Por otra parte se puede ver que existe un 34% de gerentes del género masculino que tiene ingresos superiores al de las directoras, lo cual representa una desigualdad en cuanto a la remuneración entre géneros, ya que para la dificultad del cargo, el género femenino debería estar al menos por encima de los gerentes del género masculino.

Tabla 46. Salario mensual de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
651.000-700.000	0	0%	3	11%	0	0%	5	18%
701.000-750.000	0	0%	5	18%	0	0%	5	18%
751.000-800.000	0	0%	0	0%	0	0%	1	4%
801.000-850.000	0	0%	0	0%	0	0%	3	11%
851.000-900-000	0	0%	1	4%	0	0%	3	11%
901.000-950.000	0	0%	2	7%	0	0%	0	0%
951.000-1.000.000	0	0%	2	7%	0	0%	1	4%
1.000.001-1.050.000	0	0%	2	7%	0	0%	1	4%
1.051.000-1.100.000	0	0%	0	0%	0	0%	2	7%
1.101.000-1.150.000	0	0%	2	7%	0	0%	1	4%
1.151.000-1.200.000	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%
1.201.000-1.250.000	0	0%	3	11%	0	0%	1	4%
1.301.000-1.350.000	0	0%	3	11%	0	0%	0	0%
1.351.000-1.400.000	0	0%	1	4%	0	0%	3	11%
1.451.000-1.500.000	1	25%	1	4%	0	0%	0	0%
1.601.000-1.650.000	0	0%	0	0%	0	0%	1	4%
1.801.000-1.850.000	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%
1.851.000-1.900.000	0	0%	0	0%	0	0%	1	4%
1.951.000-2.000.000	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%
Más de 2.000.000	3	75%	0	0%	1	100%	0	0%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

Para el caso de Pepsico Alimentos, se puede observar en general una distribución equitativa entre los rangos salariales, aunque esta empresa no difiere de las dos anteriores, en donde la tendencia es que el género masculino prevalezca sobre el género femenino en cuanto al ingreso mensual en algunos de los casos.

Si se analizan los resultados de las tres empresas estudiadas del sector manufacturero en cuanto al salario, en estas se presencia una diferencia en cuanto a los ingresos mensuales entre el género masculino y el género femenino con respecto a sus pares.

Esto permite concluir que a pesar de que las mujeres se encuentren en cargos gerenciales y hayan roto las barreras, se sigue presentando una desigualdad en temas de

salario. También se debe señalar que el estudio de esta subdimensión permite apreciar que mientras más grande sea la empresa existe una mayor variabilidad en los rangos salariales.

g) Beneficios

Tabla 47. Beneficios de la muestra en la empresa Rene Desses

Rene Desses								
	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Tarjeta de crédito corporativa	2	67%	0	0%	0	0%	0	0%
Tarjeta de crédito pre pagada	2	67%	0	0%	0	0%	1	20%
Bono de alimentación	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Flexibilidad de horario	3	100%	1	33%	1	100%	0	0%
Otorgamiento de permisos	3	100%	1	33%	0	0%	2	40%
Automóvil corporativo	3	100%	0	0%	1	100%	1	20%
Prestamos personales	2	67%	0	0%	1	100%	3	60%
Seguro de Vida	3	100%	2	67%	1	100%	4	80%
Plan médico HCM	2	67%	2	67%	1	100%	4	80%
Plan medico HCM exceso	3	100%	1	33%	1	100%	0	0%
Seguro médico en dolares	1	33%	0	0%	1	100%	0	0%
Plan de ahorros	0	0%	1	33%	0	0%	2	40%
Plan de estudios	0	0%	1	33%	0	0%	2	40%
Dias de vacaciones adicionales	2	67%	1	33%	0	0%	2	40%
Pago de viáticos	1	33%	1	33%	0	0%	0	0%
Guardería	1	33%	2	67%	1	100%	0	0%
Ayuda mensualidad escolar	2	67%	1	33%	1	100%	1	20%
Total	3	100%	3	100%	1	100%	5	100%
Total				**12**				

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla N°47 se evidencia que para el caso de los directores del género masculino se indicó en la encuesta recibir la mayoría de los beneficios acá explicados. Particularmente se puede observar que existe un 67% de los hombres directores de la empresa Rene Desses que percibe tarjeta corporativa y/o tarjeta pre-pagada, mientras que para el género femenino en esta categoría no se reportó tener este beneficio.

Luego de observar estos resultados, se puede percibir que existe disparidad en el beneficio de flexibilidad de horarios, otorgamientos de permisos, plan médico HCM exceso, días de vacaciones adicionales, pago de viáticos, guardería y ayuda de mensualidad escolar. A pesar de esto las mujeres y hombres reciben beneficios equivalentes y pareciera que la

empresa otorga estos tipos de beneficios, más no todos los empleados de la empresa Rene Desses gozan de ellos.

Tabla 48. Beneficios de la muestra en la empresa Pegas Hércules

Pegas Hércules

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Tarjeta de crédito corporativa	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Tarjeta en dólares	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Bono en dólares	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Bono de alimentación	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Flexibilidad de horario	0	0%	3	50%	0	0%	0	0%
Otorgamiento de permisos	0	0%	3	50%	0	0%	0	0%
Seguro de Vida	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Plan médico HCM	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Dias de vacaciones adicionales	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Pago de viáticos	0	0%	2	33%	0	0%	0	0%
Otros	0	0%	3	50%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	6	100%	3	100%	0	0%
Total				**10**				

Fuente: Elaboración propia

Para el caso de Pegas Hércules, se puede observar que los beneficios que perciben los directores del género masculino superan a los que recibe el género femenino. En cuanto a los gerentes hombres, según los resultados obtenidos de la encuesta indicaron estar percibiendo beneficios como flexibilidad de horario, otorgamiento de permisos, días de vacaciones, pago de viáticos y otros, mientras que las mujeres en cargos gerenciales no presencian ninguno de estos beneficios.

Tabla 49. Beneficios de la muestra en la empresa Pepsico Alimentos

Pepsico Alimentos

	Masculino				Femenino			
	Director		Gerente		Director		Gerente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Tarjeta de crédito corporativa	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Tarjeta en dólares	4	100%	1	4%	1	100%	1	4%
Bono en dólares	4	100%	26	93%	1	100%	26	93%
Bono de alimentación	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Flexibilidad de horario	4	100%	28	100%	1	100%	27	96%
Otorgamiento de permisos	3	75%	18	64%	1	100%	20	71%
Automóvil corporativo	4	100%	10	36%	1	100%	6	21%
Prestamos personales	1	25%	4	14%	1	100%	2	7%
Seguro de Vida	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Plan médico HCM	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Plan médico HCM exceso	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Seguro médico en dólares	2	50%	1	4%	1	100%	1	4%
Plan de ahorros	4	100%	26	93%	1	100%	25	89%
Plan de estudios	0	0%	12	43%	0	0%	13	46%
Dias de vacaciones adicionales	3	75%	7	25%	0	0%	7	25%
Plan de jubilación	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%
Pago de gimnasio	1	25%	18	64%	1	100%	21	75%
Pago de viáticos	1	25%	18	64%	0	0%	15	54%
Guardería	0	0%	6	21%	1	100%	4	14%
Ayuda mensualidad escolar	2	50%	16	57%	0	0%	16	57%
Otros	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total	4	100%	28	100%	1	100%	28	100%
Total				**61**				

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los trabajadores encuestados de la empresa Pepsico Alimentos, se puede evidenciar que en cuanto a los beneficios, se presenta la mayor cantidad de los presentados como opciones en la tabla de operacionalización. Lo que se puede observar en la tabla, es que no hay una diferencia significativa en los beneficios recibidos entre géneros. Sin embargo, para los gerentes, se puede observar disparidad porcentual poco relevante de hombres sobre mujeres en cuanto automóvil corporativo.

En general se puede decir que existe equivalencia entre los beneficios que reciben ambos géneros dentro de la organización.

Por último, de acuerdo a lo observado en las tres empresas, y los resultados arrojados, se puede decir que se presenta una similitud en la mayoría de los beneficios que perciben los trabajadores en cada una de las empresas, existiendo ciertas diferencias que podrían atribuirse

a las características propias de cada organización. En este sentido se extraen diferencias entre los beneficios expresados en la encuesta como guardería, ayuda de mensualidad escolar, flexibilidad de horario y otorgamiento de permisos, que la empresa puede dar y que aquellas personas que no hacen uso de estos, no los han marcado.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de finalizar el análisis de todos los datos obtenidos a través del instrumento utilizado para la investigación, que para este caso fue la encuesta, se puede decir que se recabó información relevante de los factores que pudieran incidir en una desigualdad de género en cargos gerenciales de tres empresas estudiadas del sector manufacturero ubicadas en el área Metropolitana de Caracas. Se consideraron específicamente dimensiones demográficas, tomando como base aquellas subdimensiones que tenían mayor relevancia dentro del ámbito laboral y adicional dimensiones laborales relacionadas con políticas salariales y desarrollo, entre otros.

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede evidenciar que existe una mayor proporción de hombres ocupando niveles altos en las organizaciones, específicamente en el caso de cargos de directores; sin embargo, se debe resaltar que en toda la población evaluada, la diferencia entre géneros fue poco significativa. Esto permite afirmar que las tres empresas del sector manufacturero estudiadas no demuestran la teoría del techo de cristal de Burin (1996), c.p. Pérez y Villarroel (2011) ya que no existen aquellas barreras invisibles difíciles de sobrepasar en el desarrollo profesional de las mujeres.

Si se analiza el detalle de cada una de las empresas estudiadas, se evidencia una segregación ocupacional, ya que se presenta un confinamiento que sufren segmentos de trabajadoras a ciertos puestos de trabajo, es decir, la presencia del hombre es superior a la de la mujer en cargos gerenciales, por lo que, como indica Iranzo y Richter (2002), se enfrentan a restricciones para acceder a estos cargos por razones ajenas al trabajo como tal.

Es pertinente resaltar que, como indica Piore (1980), c.p. González y Quereguan (2008) en su teoría de segmentación de los mercados, este estudio se realizó en tres empresas del sector manufacturero, en donde la cultura, valores, dinamismo, alcance e impacto que tienen no es el mismo, por lo que puede presentarse mercados primarios en donde los empleados son favorecidos, bien pagados, con buenas condiciones y bastante estables; y mercados secundarios, en donde son trabajos inestables mal pagados y con pocas oportunidades de desarrollo. Como se evidencia en el análisis de datos, y como indica el

estudio de González y Quereguan (2008), los hombres tienden a estar más presentes en el mercado primario, excluyendo a las mujeres y desplazándolas al secundario.

A diferencia del estudio previo realizado en Venezuela por Martínez y Paolino (2016) específicamente en el sector bancario, en el cual no se consiguieron mayores diferencias entre hombres y mujeres. Se pudiese decir que para esta investigación en el sector manufacturero del área Metropolitana de Caracas, los resultados fueron diferentes, ya que los trabajadores en este estudio fueron principalmente hombres y se encontraron en situaciones diferentes a las mujeres.

Con respecto al análisis de la subdimensión edad, los encuestados reflejan que la tendencia es a ocupar cargos gerenciales a partir de los 36 años, y además se evidencia que a partir de los 56 años no hay representación de mujer directiva o gerente, existiendo un trato diferente y menos favorable debido a su género. Lo que afirma el estudio de la Oficina Nacional de Investigaciones de EEUU explicado por Lira (2015), donde se señala que en el caso de las mujeres, la discriminación por edad en el área laboral comienza más temprano y nunca disminuye.

Caballero y García (2007) consideran que hay una interdependencia entre la trayectoria laboral, conyugal y reproductiva, y que el matrimonio es el motivo principal por el que se deja de trabajar. Para el caso investigado, se puede observar que esto no es así, ya que la mayor proporción de trabajadores que formaron parte del estudio están casados, en donde los hombres superan a las mujeres, y donde la estabilidad familiar va relacionada en muchos casos con la ocupación de niveles gerenciales. Específicamente, se presenta una diferencia que vale la pena mencionar. La condición de divorciado en las mujeres, tiende a ser mayor que en la de los hombres en el cargo de gerente. Sin embargo, en el cargo de director, el género masculino divorciado supera al género femenino en esta condición. Además se debe indicar que en estos cargos de director y de gerente, la condición soltero no arrojo diferencias significativas por género.

En este marco de ideas, en lo que se refiere a la situación familiar, se debe indicar que la mayoría de los gerentes y directores encuestados masculinos poseen un hijo o más, concretamente, es una realidad actual que la participación en el empleo de las mujeres que

trabajan, está íntimamente ligado al número de los hijos que poseen, de tal forma que se puede evidenciar que el desarrollo profesional de las mujeres se ve más obstaculizado que el de los hombres, para ambos cargos, en lo que respecta a la cantidad de hijos, ya que se pudo observar que estas últimas se mantienen en estos niveles jerárquicos presentando familias menos numerosas. Para este caso, como indica Barberá, et al, (2009) sí se percibe la existencia de barreras externas, en donde los procesos se encuentran influenciados por el empleador al momento de escoger a la vacante para posición gerencial, ya que consideran que no se adecuan al perfil gerencial y que en el algún momento abandonarán o interrumpirán su desarrollo por el permiso de maternidad y generará inconvenientes con su equipo y pares de trabajo. Como indican el autor puede que haga falta una política consolidada que favorezca o establezca un balance entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

Todavía no se ha podido sustituir el rol de la mujer cuidadora de la familia por el rol de la mujer corresponsable en el cuidado de la familia. Dicho esto, se puede afirmar la teoría de las barreras interactivas de Murphy, (2002), c.p. et al, (2009) en donde indica que este balance vida-trabajo es difícil de conciliar y que en muchas ocasiones la mujer le da más prioridad al aspecto familiar que laboral, afectando el primero. Según lo presentado, también se puede afirmar que, como menciona el Instituto de la Mujer (1999), c.p. Barberá, et al (2009), el género femenino cada vez está menos dispuesto a abandonar su vida profesional, sin abandonar la identidad de ser madre.

Si bien la participación de la mujer en la formación profesional viene en aumento de manera sostenida, esto aún es insuficiente para borrar el trato desigual y no equitativo y trae como consecuencia una segregación ocupacional de género. Como se expresó en el análisis de resultados, el nivel educativo de los gerentes y directores generalmente es universitario o de postgrado. Existe una diferencia notoria vinculada a la presencia de mayor cantidad de profesionales técnico superior hombres (directores y gerentes), que de mujeres que se encuentran capacitadas de igual manera. De tal forma que existe una segregación ocupacional, que según Iranzo y Richter (2002), es una desigualdad de la participación de personas en el área laboral, donde son muy pocas las mujeres que llegan a altos cargos de empresas manufactureras siendo técnico superior, por esta razón se infiere que se requiere o se exige un mayor nivel educativo para el género femenino.

Morrison y Von Glinow (1990), c.p. Pérez y Villarroel (2011), indican que la diferencia por género viene dada por la teoría de capital humano, la cual establece que es por la falta de preparación de las mujeres. Sin embargo, la muestra evaluada dio como resultado que las diferencias que se presentan por género se deben a la falta de acceso a las mujeres en puestos gerenciales y no a su falta de preparación.

Existen explicaciones psicológicas desarrolladas por Barberá (2002), c.p. Ríos y Segnini (2012) que indican que la diferencia entre géneros se debe a la falta de capacidad intelectual de las mujeres, como indica la teoría, el acceso a niveles educativos superiores ha hecho que se invaliden dichas conclusiones, lo cual luego del estudio de esta subdimensión se demuestra que las mujeres se encuentran igual e inclusive más preparadas que los hombres, pero el trato desigual merma la oportunidad de la mujer para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades en función de sus méritos para el puesto de trabajo de que se trate. Burín (1995) c.p. Ríos y Segnini (2012) indica que pueden existir factores culturales en cuanto al nivel de exigencias, en donde a las mujeres en muchos casos se les exige el doble que a los hombres, para demostrar su valor. A sus pares masculinos se les acepta, normalmente, un nivel medio o bueno mientras a las mujeres se les exige ser excelentes, como se presentó en la investigación. También Barberá, et al, (2009) indican, que el primer factor a evaluar en un proceso de selección equitativo debería ser la formación, lo cual según lo arrojado en el estudio no se esta considerando en la manera en como se debería.

Por otra parte, si se analiza las horas diarias trabajadas entre géneros y por cargo, se evidencia que tanto los directores masculinos como femeninos tienden a trabajar menos horas que la población de gerentes de ambos géneros, ya que estos últimos se ubican entre un promedio de 8 a 10 horas diarias, mientras que los primeros se encuentran en un promedio de 8 horas, lo que indica que los gerentes de las empresas estudiadas se encuentran trabajando al menos dos horas más que los directores, diariamente. Se debe resaltar, que más de la mitad de los directores hombres y más de la mitad de los gerentes femeninos trabajan más de 10 horas, lo cual concuerda con la teoría de las barreras interactivas, en donde Murphy, 2002, c.p. et al, (2009) indica que el perfil de un cargo directivo involucra largas horas de trabajo.

Si se analiza la subdimensión referida a cargos ocupados en los últimos 10 años y se parte de la idea que 5 cargos o más demuestran una dinámica de rotación significativa, se

evidencia que directores del género masculino que han trabajado en un ambiente de cambios constantes superan en porcentaje a los directores femeninos bajo una situación similar. Por otro lado, si se analiza el cargo de gerentes la tendencia es otra, ya que el porcentaje del género masculino ha sido menor al del género femenino de acuerdo a la ocupación de 5 cargos o más en 10 años. Partiendo de este resultado, no se cumple con la teoría de las barreras internas, en donde Barberá, et al (2009) establecen que el desarrollo de las mujeres y la obtención a promociones se debe a características personales, en donde la subjetividad e identidad de género femenina provoca procesos que actuarían en contra de su éxito profesional.

En general, en cuanto al tiempo transcurrido de la última promoción de gerentes encuestados de las tres empresas, se evidencia que el género masculino lleva más tiempo sin recibir promociones, siendo las mujeres las que han gozado de ascensos en el último año o menos. Esto no se presenta en el caso de los directores, en donde el género masculino ha recibido más promociones en el último año que el género femenino. De igual manera según los datos obtenidos de la cantidad de cargos ocupados en los últimos 10 años, se afirma que las mujeres gerentes han pasado por más cargos que los hombres. Lo que permite asumir que existe meritocracia y que éste talento humano es valorado en el sector manufacturero. Sin embargo, al ir a lo particular de la diferencia significativa entre las empresas evaluadas, se observó que la dinámica organizacional de Rene Desses y Pegas Hercules en comparación a Pepsico Alimentos, varía con menos frecuencia, lo cual no permite dejar de un lado lo explicado por el autor Murphy, (2002), c.p. et al, (2009) en cuanto a las barreras interactivas que enfrenta el género femenino en el mercado laboral, A su vez se afirma lo expresado por el Instituto de la Mujer (1999), c.p. Barberá, et al (2009), en donde el género femenino se ve cada vez menos dispuesto a abandonar su vida profesional.

Como se pudo observar en el análisis de resultados, se van derrumbando los estereotipos, de que la mujer tiene miedo a ocupar posiciones gerenciales de poder, ya que como indica Burín, (1995) c.p. Ríos y Segnini, (2012), estas desean asumir trabajos que le representen autoridad, prestigio y reconocimiento frente a la sociedad.

Específicamente cuando se trata el tema referente a los ingresos para un mismo trabajo, los resultados arrojaron que sí hay discriminación directa por razón de género en los salarios. El género masculino sigue percibiendo mayores ganancias monetarias que las mujeres, tanto

para cargos de gerentes como de directores, lo que refleja que a pesar de los avances en materia laboral y la inclusión de las mujeres en distintos ámbitos se siguen presentando barreras externas. De acuerdo a Barberá, et al, (2009) estas pueden ser debido a factores socioculturales o más probablemente como se asume en este caso, directamente a factores organizacionales y de las políticas de cada organización, las cuales simplemente tienden a invertir más en el capital masculino. Si se toma en consideración el concepto de organización de Agustín Reyes Ponce (s.f.), c.p. Figueredo y Alberto (s.f.), debe existir una estructuración entre funciones y niveles, estableciendo una jerarquía. En este caso y luego de analizar esta subdimensión, no es lo que se percibe, donde las directoras mujeres fueron afectadas negativamente en su carrera profesional y en la retribución económica en las mismas categorías de empleo. Pero este resultado si corrobora el concepto de la diferencia de ingresos explicada de Martínez y Mendes (2008) que consideran que "las desigualdades en remuneraciones promedio incluyen diferencias en las dotaciones de capital humano." (p.45)

En materia de los avances del género femenino en el mercado laboral, se percibe en este estudio que las mujeres no son valoradas económicamente en comparación a los hombres, sin embargo, no descarta lo planteado por Orlando y Zuñiga (2000) c.p. Martínez y Mendes (2008), que consideran que la participación de la mujer seguirá creciendo a través de los años.

Dentro del estudio de esta subdimensión, se puede confirmar que la segregación ocupacional explicada por García (1989), c.p. Iranzo y Richter (2002), se cumple en las tres empresas estudiadas, y que esta ocurre en el momento en que el género femenino empieza a desarrollarse en el mercado laboral primario con los trabajadores con posibilidades de carrera, y en el mercado laboral secundario con personal con bajos ingresos y atados a condiciones desfavorables en el trabajo.

Finalmente, en cuanto a los datos que arrojan las medidas de tendencia central, se evidencia que existe una diferencia de ingresos porcentual media de 16% a favor del género masculino en todos los niveles de la jerarquía profesional, mientras que si se evalúa la mediana, esta indica que existe una brecha salarial y la diferencia en promedio entre géneros es de 24% superior en los hombres. El Foro Económico Mundial (s.f.) , c.p. BBC Mundo (2016) indica que en Venezuela la mujer percibe el 66% del ingreso de su par masculino, lo que concuerda con los resultados arrojados en el estudio presentado. Por lo que se puede

afirmar la existencias de estereotipos por género y por lo tanto se sigue percibiendo diferencias significativas en la remuneración de hombres y mujeres.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

Dando respuesta al objetivo principal de la investigación, concretamente en las empresas seleccionadas del sector manufacturero del área metropolitana de Caracas para el año 2017, a pesar de los avances en materia laboral y a la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo, se puede afirmar que existen factores vinculados a una desigualdad de género debido a elementos que establecen diferencias entre hombres y mujeres en cargos de gerente y directores en el sector estudiado.

Específicamente la desigualdad de género en las empresas seleccionadas se vio reflejada en la dimensión demográfica, concretamente en la edad, la situación conyugal, el número de hijos y el nivel educativo cuando transforman en desigual y no equitativa la evolución de la mujer profesional hacia los empleos de más alto rango.

Los hombres y las mujeres trabajan en las mismas categorías de empleo, pero los hombres realizan el trabajo con mayor remuneración y con mayor responsabilidad. Esto en conjunto al tiempo de la última promoción destacado en la investigación, resalta la desigualdad de género en la dimensión laboral.

Las capacidades y habilidades laborales de hombres y mujeres, en cargos de gerentes y directores de las empresas evaluadas, presentan grandes y significativas diferencias, como el caso de Pepsico donde jóvenes con pocos años de experiencia ocupan altos cargos gerenciales en contraste a Rene Desses y Pegas Hércules, donde estos cargos son ejercidos por personas

mayores de 56 años y con más de 16 años en la empresa. Son factores socioculturales y organizacionales intrínsecos a las políticas de cada empresa y a las personas encargadas de los procesos de selección, la consideración de los méritos y de las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.

La investigación refleja que de la población encuestada, las mujeres tienen menos hijos que los hombres y que existe una cantidad importante de profesionales jóvenes que retardan la decisión de reproducirse. Además, que el estado civil de la mayoría de las personas encuestadas directores y gerentes es casado. La encuesta arrojó que un porcentaje de la muestra se encuentra actualmente divorciado, concretamente en esta categoría las mujeres gerentes superan en porcentaje a los hombres y en el caso de las mujeres directoras divorciadas el porcentaje es inferior al de los hombres.

Una proporción significativa de hombres gerentes y directores posee nivel técnico superior, a diferencia de la mujer que para los mismos cargos tiene un nivel universitario. En las empresas seleccionadas la mujer no logra posicionarse en ocasiones, a pesar que se encuentre igual o inclusive más preparada que su par masculino.

Se puede apreciar según los resultados obtenidos en la dimensión laboral, una discriminación en las condiciones de contratación que merma la oportunidad de la mujer para ser remunerada en función de sus méritos; ya que, los gerentes masculinos disfrutan de mejor remuneración y mejores oportunidades en el aprovechamiento del talento humano, lo cual desemboca en implicaciones positivas que los lleva a trabajar mayor número de horas en relación a sus pares femeninas. Cabe destacar que se obtuvo en el estudio que los gerentes de las empresas estudiadas se encuentran trabajando al menos dos horas más que los directores, diariamente.

De este modo se puede concluir que todavía queda mucho por hacer, los cambios por los que han pasado las mujeres en los últimos años han sido sumamente importantes, pero siguen existiendo aspectos en los que se debe enfocar la sociedad para conseguir la igualdad entre los géneros.

RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan una serie de recomendaciones de parte de las investigadoras que puede ser tomadas en consideración para futuras investigaciones asociadas con la temática de este estudio.

En primer lugar, se recomienda la realización de un análisis similar pero en un sector empresarial diferente, para de esta manera comprobar si efectivamente las mujeres se encuentran en situación semejante a la descrita en esta investigación en otros sectores económicos.

Sería oportuno y de gran interés, indagar en las subdimensiones donde sí se presentaron desigualdades entre hombres y mujeres de las tres empresas estudiadas. Realizar un estudio correlacional para así profundizar en las causa de esta diferencia de manera de establecer posibles factores que expliquen los hallazgos encontrados.

Como tercera recomendación, se propone la realización de un estudio como el presentado por las investigadoras, donde la estructura gerencial y administrativa de las tres empresas estudiadas sea similar en la plantilla de trabajadores. El propósito de esto sería trabajar en empresas con igual dimensión a nivel de estructura de cargos y número de personas adscritas a las mismas.

La situación de hombres y de mujeres en el ámbito laboral es dinámica y cambia constantemente. Se deben elaborar guías de competencia para estimular a las mujeres en distintas alternativas educacionales y profesionales. Reforzar la autoestima y la motivación. Ofrecer un trato equitativo a ambos géneros. Valorar la capacidad intelectual y funcional de acuerdo a las virtudes y a las necesidades que se requieran para cada actividad en particular, excluyendo los factores que lleven a generar una desigualdad de género a nivel laboral.

Por último, los beneficios derivados de la eliminación de la desigualdad por género en el lugar de trabajo rebasan el ámbito individual y alcanzan a la economía y a la sociedad. El empresario se debe sensibilizar sobre la discriminación existente, las condiciones de trabajo, la selección de personal y las diferencias salariales. El empresario debe asumir el compromiso

con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y mejorar la eficacia en el aprovechamiento de los recursos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcindor, K., y Pereira, Y. (2006). *Evolución de la mujer Venezolana en el mercado de trabajo: Una nueva visión de la brecha salarial por género a inicio del siglo XXI*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado el 20 de Enero de 2016, disponible en: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7514.pdf

Alles, M. (2010). El talento humano y las competencias. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, disponible en: http://psicologiayempresa.com/el-talento-humano-y-las-competencias-conceptos.html

Alonso E., Ocegueda V. (2006). Teoría de las Organizaciones. Recuperado en línea el 7 de Agosto de 2017, disponible en: https://books.google.co.ve/books?id=2xu0n04hOSQC&printsec=frontcover&dq=las+organizaciones+DEFINICION&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiU8uPV88rVAhVLPCYKHYk1AnsQ6AEIMTAD#v=onepage&q=las%20organizaciones%20DEFINICION&f=false

Alvira, F.(2011). La encuesta: una perspectiva general metodológica. Madrid: Cuadernos Metodológicos. Recuperado el 14 de Octubre de 2016, disponible en: https://books.google.co.ve/books?id=GbZ5JO-IoDEC&printsec=frontcover&dq=encuesta+definicion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjA1vGVgNvPAhVFpR4KHQvdDEAQ6AEIPDAF#v=onepage&q&f=false

Banco Interamericano de Desarrollo. (2009). *Estudio del BID halla grandes brechas salariales por género y etnicidad en América Latina.* Recuperado el 10 de Noviembre de 2015, disponible en: http://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2009-10-12/estudio-del-bid-halla-grandes-brechas-salariales-por-genero-y-etnicidad-en-america-latina,5678.html

Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C., (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. Universidad de Valencia. Recuperado el 12 de Febrero de 2016, disponible en: http://www.psicothema.com/pdf/3867.pdf

Barberá, E., Sarrió, M., Ramos, A. (2002). Mujeres Directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido. Universidad de Valencia. Recuperado el 20 de Enero de 2016, disponible en:

https://books.google.co.ve/books?id=HhedN3SQ2BsC&pg=PA59&lpg=PA59&dq=barber%C3%A1+teorias+explicativas+del+desarrollo+de+la+mujer&source=bl&ots=WrpBYUJWWL&sig=hFP4LP7v9NC3UK_om1XBPN_YVgg&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjyrbur_rvKAhUBRyYKHb8aAk8Q6AEIGjAA#v=onepage&q=barber%C3%A1%20teorias%20explicativas%20del%20desarrollo%20de%20la%20mujer&f=false.

Barberá, T., Estellés, S., y Dema, C., (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "Techo de Cristal". Barcelona: Congreso de Ingeniería de Organización. Recuperado el 20 de Enero de 2016, disponible en: http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf

BBC Mundo (2012). Las mujeres en América Latina no logran superar la brecha salarial. Recuperado el 7 de Enero de 2016, disponible en: http://www.bbc.com/mundo/noticias/2012/11/121101_conosur_brecha_salarial_vs

BBC Mundo (2016). Países de América Latina que mejor y peor les pagan a las mujeres. Recuperado en línea el 03 de agosto de 2017, disponible en: http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/04/160427_economia_desigualdad_ingreso_mujeres_america_latina_lf

Billikopf, G. (2006). Asensos, trabajos y Cesantías. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, disponible en línea en: https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/04s.htm

Boon, L. (2013). Mujeres ejecutivas, con techo bajo y peor pagadas que los hombres. Recuperado el 6 de Enero de 2016, disponible en:http://www.elmundo.com.ve/noticias/economia/empresas/mujeres-ejecutivas--con-techo-bajo-y-peor-pagadas-.aspx#ixzz3wYV7ChXf

Briñon A., (2015). Informe de la OIT: brecha salarial de género. Recuperado el 8 de Enero de 2016, disponible en: http://www.imf-formacion.com/blog/corporativo/igualdad-2/informe-de-la-oit-brecha-salarial-de-genero/

Caballero, M., García, P. (2007). Curso de vida y trayectorias de mujeres profesionistas. El Colegio de México. Recuperado en línea el 2 de Septiembre de 2017, disponible en: https://books.google.co.ve/books?id=HTTDFVmGW1YC&pg=PA40&lpg=PA40&dq=casamiento%5C+y+su+vida+laboral&source=bl&ots=lzMjLlo-VJ&sig=XMev0w7_kxdlpDF-FgUVV-

pO_ak&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj8n5Sfs6_WAhWMDRoKHURaBXoQ6AEILDAB#v=onepage&q=casamiento%5C%20y%20su%20vida%20laboral&f=false

Cárdenas, M., Eagly, A., Heller, L., Jáuregui, K., Rivadeneira, W., y Salgado, E. (2010). Percepción de mujeres directivas en Latinoamérica sobre determinantes de su ascenso. Recuperado el 8 de Enero de 2016, disponible en: http://www.prigepp.org/congreso/documentos/ponencias/1_Cardenas_Eagly_Heller_Jauregui_Rivadaneira_Salgado.pdf

Castro, J. (2001). *La discriminación en las Relaciones Laborales*. Recuperado el 19 de Enero de 2016, disponible en: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf

Centty, D. (2010). Manual Metodológico para el investigador científico. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, disponible en: http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm

Coddetta, C., (2000). Mujer y Participación política en Venezuela. Caracas. Universidad Simón Bolívar. Recuperado el 12 de Febrero de 2016, disponible en: http://159.90.80.55/tesis/000080347.pdf

Cuadrado, I., Molero, F., Navas, M. (2003). El liderazgo de hombre y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacionla. Recuperado en línea el 10 de Agosto de 2017, disponible en: http://files.isabelcuadradoual.webnode.es/200000040-51c6553ba0/ac%20psiclo%201.pdf

De Jesús, I., y Giron I. (2008). Relación entre modalidad de empleo y nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

Deloitte, (2015). Women in manufacturing study. Exploring the gender gap. Recuperado el 20 de Enero de 2017, disponible en: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/manufacturing/us-mfg-women-in-manufacturing-2015-study.pdf

Diario Uchile (2013). Desigualdad de género es un problema estructural en América Latina. Recuperado el 28 de Enero de 2017, disponible en:

http://radio.uchile.cl/2013/12/16/desigualdad-de-genero-es-un-problema-estructural-de-america-latina/

Díaz, L. (2008). Derecho del Trabajo. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, disponible en: http://derechodeltrabajop.blogspot.com/2008/12/introduccin-en-la-presente-investigacin.html

Fernández, Y. (2011). Mujeres enfrentan mayor discriminación laboral. Venezuela: El Universal. Recuperado el 7 de Enero de 2016 Disponible en: http://www.eluniversal.com/economia/111204/mujeres-enfrentan-mayor-discriminacion-laboral

Ferreiro, L. (2015). Por qué las mujeres ganan menos que los hombres. Recuperado el 8 de Enero de 2016, disponible en: http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/03/19/por-que-las-mujeres-ganan-menos-que-los-hombres

Figueredo, C., y Alberto, L. (s.f.). La formación profesional: el desafío del nuevo siglo. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, disponible en: http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1231/docs/unidad4.pdf

García, E., (2012). La participación política de las mujeres en Venezuela: Situación actual y estrategias para su ampliación. Venezuela. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS). Recuperado el 12 de Febrero de 2016,disponible en: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/09154.pdf

García, G. (2012). Investigación comercial. Recuperado en línea el 9 de Agosto de 2017, disponible en: https://books.google.co.ve/books?id=F0YdeWv2nAEC&pg=PA135&dq=medidas+de+tendencia+central&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiimuWplM7VAhWBNSYKHVOCCLsQ6AEIMzAD#v=onepage&q=medidas%20de%20tendencia%20central&f=false

Gómez V. y Jiménez A. (2015) *Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género*. Revista Latinoamericana Polis, 40. Recuperado el 7 de Diciembre de 2015, disponible en: https://polis.revues.org/10784

González, M. y Quereguan D. (2008). *Búsqueda de equidad ocupacional de género en el mercado laboral como mecanismo para disminuir la pobreza en Venezuela.*

Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado el 19 de Enero de 2016, disponible en: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR4452.pdf

Guardia, J. y Peró, M. (2001) Esquemas de estadística. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, disponible en: https://books.google.co.ve/books?id=bmdT-6xVVF4C&pg=PA11&dq=poblacion+estadistica&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiCl53lqeDPAhUEKh4KHcOTA7gQ6AEIIDAB#v=onepage&q=poblacion%20estadistica&f=false

Guzmán, J. (s.f.). Naturaleza y propósito de la Organización. Recuperado en línea el 8 de Agosto de 2017, disponible en: https://es.scribd.com/doc/64181216/Naturaleza-y-proposito-de-la-Organizacion

Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. Recuperado el 8 de Enero de 2016, disponible en: http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2010/04919.pdf.

Hernández, Fernández y Baptista (1997). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill. Recuperado el 29 de Enero de 2016, disponible en: http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecades/metodologia-de-la-investigacion.pdf

Huggings, M. (2010). *Re-escribiendo la historia: Las venezolanas y sus luchas por los derechos políticos*. Revista Venezolana de estudios de la mujer, vol.15/n34. Recuperado el 7 de Diciembre de 2015, disponible en: http://www.scielo.org.ve/pdf/rvem/v15n34/art09.pdf

INEGI, (2016). Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer. Datos económicos nacionales. Recuperado el 25 de Enero de 2016, disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/mujer2016_0.pdf

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo , INADI (s.f). *¿Qué es la discriminación?*. Recuperado el 20 de Enero de 2016, disponible en: http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/racismo-hacia-una-argentina-intercultural/que-es-la-discriminacion-2/

Instituto Nacional de Estadística (2011). Ficha técnica de la Encuesta de Hogares por muestreo. Recuperado el 29 de Enero de 2016, disponible en: http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&id=333&Itemid=103

Instituto Nacional de Estadística (2014) *¿Cuántos somos en casa?* Cifras INE. Consultado el 4 de Enero de 2016. www.ine.es.

Instituto Nacional de Estadística (s.f.). Glosario de términos de demografía y estadísticas vitales. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, disponible en: http://palma.ine.cl/demografia/menu/glosario.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, (2008). Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres. Recuperado el 27 de Enero de 2017, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100911.pdf

Iranzo, C., y Richter, J. (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año 7. Nº 20. Recuperado el 19 de Enero de 2016, disponible en: file:///Users/andreagonzalez/Downloads/9552-9798-1-PB.pdf

Jaimes, G. (2012). Mujeres en cargos directivos ganan menos que los hombres. Recuperado el 7 de Enero de 2016, disponible en: http://www.cimacnoticias.com.mx/node/61905

Jorrin, J. (2017). El Español. Las mujeres ganan es España un 35% menos que los hombres según Eurostat. Recuperado en línea el 03 de agosto de 2017, disponible en: http://www.elespanol.com/economia/macroeconomia/20170307/198980718_0.html

Lira, J. (2015). Mujeres sufren discriminación por edad antes y más a menudo que hombres. Recuperado en línea el 5 de Septiembre de 2017, disponible en: http://gestion.pe/empleo-management/mujeres-sufren-discriminacion-edad-antes-y-mas-menudo-que-hombres-2147181

Long, J. y Ferrie, J. (s.f.). "Labour Mobility". Recuperado el día 12 de Octube de 2016, disponible en: http://faculty.wcas.northwestern.edu/~fe2r/papers/Labour%20Mobility.pdf

Ludewig, C, (s.f.). Universo y Muestra. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, disponible en: http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/muestreo.pdf

Lusthaus, C. (2002). Evaluación Organizacional. Recuperado en línea el 8 de Agosto de 2017, disponible en: https://books.google.co.ve/books?id=Ex47GKcteH0C&pg=PA53&dq=estructura+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjKn4b7-crVAhUJWCYKHU18APIQ6AEIJTAA#v=onepage&q=estructura%20organizacional&f=false

Martínez, A. (2009). *Determinantes de la participación laboral femenina en Venezuela: aplicación de un modelo probit para el año 2005.* Recuperado el día 13 de Noviembre de 2015, disponible en: http://www.scielo.org.ve/img/revistas/rvdem/v15n35/body/art02.htm

Martínez, D. y Mendes, M. (2008). Las diferencias salariales entre hombre y mujeres en el sector público y privado de Venezuela para 1994 y 2007. Trabajo de grado, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Martínez, E, y Paolino, V. (2016). Barreras en el mundo laboral: género y acceso a cargos gerenciales en tres entidades del sector bancario en Venezuela. Caracas: Publicación de la Universidad Católica Andrés Bello.

Matteo C., (2012). La Mujer en el entorno gerencial Venezolano: Perfil, Características y Desempeño. Revista Venezolana de estudios de la Mujer. Vol 17 No 38.

Mejia, A., Bravo, M., Montoya, A., (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Recuperado en línea el 6 de Agosto de 2017, disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002

Mejía, J. (2015) Los países del mundo con mayor disparidad en los salarios de hombres y mujeres. Recuperado el 7 de Enero de 2016, disponible en https://es-us.finanzas.yahoo.com/blogs/contante-sonante/los-pa%C3%ADses-del-mundo-con-mayor-disparidad-en-los-salarios-de-hombres-y-mujeres-185308851.html

Motero, A. (2012). Brecha Salarial. Recuperado el 8 de Enero de 2016, disponible en: http://omal.info/spip.php?article4835

ONU, (2010). ONU Mujeres. Recuperado el 09 de enero de 2017, disponible en: http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women

Orellán, R. (2012). EL Talento Humano como el Principal Activo de la Organización. Recuperado en línea el 8 de Agosto de 2017, disponible en: http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/el-talento-humano-como-el-principal.html

Organización Internacional del Trabajo (2012) Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1960. Recuperado el 12 de Febrero de 2016, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). Tasa de participación: rápida incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, en especial de las más pobres. Recuperado el 16 de Enero de 2016, disponible en: http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap1/i/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001). Alto al trabajo forzoso. Nuevo informe global de la OIT. Recuperado el 7 de Enero de 2016, disponible en: http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/revista/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012) *OIT anuncia elaboración de estudio sin precedentes sobre la igualdad de género y el trabajo en América latina y el Caribe*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2015 disponible en: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2524:oit-anuncia-elaboracion-de-estudio-sin-precedentes-sobre-la-igualdad-de-genero-y-el-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe&catid=117:ultimas-noticias&Itemid=1305%20+%20whois

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2016). Aprovechar el talento de hombres y mujeres. Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género. Recuperado en línea el 9 de Agosto de 2017, disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4040.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2016). Las Mujeres en el Trabajo, Tendencias de 2016. Recuperado el 09 de enero de 2017, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT, (2015). La mujer en la gestión empresarial Cobrando Impulso. Recuperado el 8 de Enero de 2016, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_335674.pdf

Orlando, M. y Zúñiga, G. (2008). *Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingreso por género.* Caracas: Publicación de la Universidad Católica Andrés Bello.

Orlando, M. y Zúñiga, G. (2008). *Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingreso por género.* Caracas: Publicación de la Universidad Católica Andrés Bello.

Palladino, A. (2010). Introducción a la demografía. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, disponible en: http://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20DEMOGRAF%C3%8DA%20APS.pdf

Paredes, L. (2010). *Administración 11*. Consultado el día 16 de Noviembre 2015, disponible en: http://colalfonsolopezlaura11.blogspot.com/2010/08/cargo-y-puesto-de-trabajo-sinonimos.html

Pastrán G., (2012). 1,4% de las mujeres, son dueñas, jefas o directivas en Venezuela. Recuperado el 8 de Enero de 2016, disponible en: http://www.elmundo.com.ve/noticias/economia/laboral/1,4--de-las-mujeres,-son-duenas,-jefas-o-directiva.aspx#ixzz3wru5fZyf

Pegas Hércules (s.f.) Recuperado en línea el 10 de Agosto de 2017, disponible en: http://www.pegashercules.com/

Pepsico Alimentos S.C.A (s.f.). Recuperado en línea el 10 de Agosto de 2017, disponible en: http://www.pepsico.co.ve/alimentos

Pérez, K., y Villarroel, M., (2011). Brecha Salarial por género y su relación con el nivel educativo: Caso Venezolano. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado el 20 de Enero de 2016, disponible en: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS1817.pdf

Quevedo, F (2011). Medidas de tendencia central y dispersión. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, disponible en: http://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/4934

Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Maite Simon

Renne Desses (s.f.) Recuperado en línea el 10 de Agosto de 2017, disponible en: http://www.renedesses.net/#!/-bienvenido/?ancla

Ríos, R., y Segnini, G., (2012). Techo de Cristal en las mujeres policías del municipio Maracaibo. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta. Recuperado el 20 de Enero de 2016, disponible en: http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-04876.pdf

Sabino, C. (1992). El proceso de Investigación. Caracas: Editorial Panapo.

Urquijo, J. Bonilla, J. (2008). La remuneración del trabajo. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Velázquez, G. (2017). ¿Cuáles son los beneficios laborales adicionales de un empleado?. Recuperado en línea el 31 de Julio de 2017, disponible en: http://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-beneficios-laborales-adicionales-de-un-empleado-8355.html

ANEXOS

ANEXO A. Cuestionario para la recolección de datos

UCAB Universidad Católica ANDRES BELLO

CUESTIONARIO

Instrucciones:

Cordialmente nos dirigimos a usted con el propósito de solicitar su colaboración para responder el cuestionario que se presenta a continuación. El mismo tiene por finalidad recabar la información requerida para la realización de una Tesis de Trabajo de Grado en la Carrera de Relaciones Industriales y optar al Título de Industriólogo en la Universidad Católica Andrés Bello.

El objetivo de la mencionada investigación, es determinar los factores presentes en una situación de desigualdad de género en cargos gerenciales de empresas del sector manufacturero.

Le garantizamos que la información recabada será utilizada con estricta confidencialidad y exclusivamente para los fines académicos antes mencionados.

Gracias de antemano por su colaboración.

Empresa: _____

Cargo: _____

Área: _____

Parte I

Le hacemos la petición de que lea atentamente cada una de las preguntas que se presentan y marque con una equis (x) la alternativa que considere se ajusta a su caso. No existen respuestas correctas o incorrectas, sin embargo le pedimos responda todas las interrogantes de manera honesta, a fin de contar con datos legítimos que le brinden confiabilidad a los resultados del estudio.

- ***<u>Demográficas- Personales</u>***

1) Género:
   1. Masculino ____ **2.** Femenino ____

2) Edad:
   1. 25 a 29 años ____ **5.** Entre 46 y 50 años ____
   2. Entre 30 y 35 años ____ **6.** Entre 51 y 55 años ____
   3. Entre 36 y 40 años ____ **7.** 56 años o más ____
   4. Entre 41 y 45 años ____

3) Estado Civil:
   1. Soltero ____
   2. Casado ____
   3. Divorciado ____
   4. Concubino ____
   5. Viudo ____

4) Número de hijos:
   1. No tiene ____
   2. 1 hijo ____
   3. 2 hijos ____
   4. 3 hijos ____
   5. 4 o más hijos ____

5) Nivel educativo:
   1. Secundaria ____
   2. Técnico Superior ____
   3. Universitario ____
   4. Post-Grado ____
   5. Doctorado ____

- ***Laborales***

6) Cargo que ejerce actualmente:

   1. Director ____ **2.** Gerente ____

7) Antigüedad en la empresa:

   1. Menos de 1 año____
   2. 1-5 años ____
   3. 6-10 años ____
   4. 11-15 años ____
   5. 16-20 años ____
   6. Más de 20 años ____

8) ¿Cuántas horas trabaja diariamente?

   1. 4 horas ____
   2. 8 horas ____
   3. 10 horas ____
   4. 11 horas ____

9) Años de experiencia laboral que usted posee:

   1. Menos de 1 año ____
   2. 1-5 años ____
   3. 6-10 años ____
   4. 11-15 años ____
   5. 16-20 años ____
   6. Más de 20 años ____

10) Tiempo transcurrido de su última promoción:

   1. Menos de 1 año ____
   2. 1 año ____
   3. 2 años ____
   4. 3 años ____
   5. 4 años ____
   6. 5 años o más años ____

11) Número de cargos ocupados por usted en los últimos 10 años:

1. 1 cargo ____
2. 2 cargos ____
3. 3 cargos ____
4. 4 cargos ____
5. 5 cargos o más ____

12) Salario mensual que usted recibe:

1. Menos de 300.000 ____
2. 301.000-350.000 ____
3. 351.000-400.000 ____
4. 401.000-450.000 ____
5. 451.000-500.000 ____
6. 501.000-550.000 ____
7. 551.000-600.000 ____
8. 601.000-650.000 ____
9. 651.000- 700.000 ____
10. 701.000-750.000 ____
11. 751.000-800.000 ____
12. 801.000-850.000 ____
13. 851.000-900.000 ____
14. 901.000-950.000 ____
15. 951.000-1.000.000 ____
16. 1.000.001-1.050.000 ____
17. 1.051.000-1.100.000 ____
18. 1.101.000-1.150.000 ____
19. 1.151.000-1.200.000 ____
20. 1.201.000-1.250.000 ____
21. 1.251.000-1.300.000 ____
22. 1.301.000-1.350.000 ____
23. 1.351.000-1.400.000 ____
24. 1.401.000-1.450.000 ____
25. 1.451.000-1.500.000 ____
26. 1.501.000-1.550.000 ____
27. 1.551.000-1.600.000 ____
28. 1.601.000-1.650.000 ____
29. 1.651.000-1.700.000 ____
30. 1.701.000-1.1750.000____
31. 1.751.000-1.800.000 ____
32. 1.801.000-1.850.000 ____
33. 1.851.000-1.900.000 ____
34. 1.901.000-1.950.000 ____
35. 1.951.000.2.000.000 ____
36. Más de 2.000.000 ____

Parte II

Marque a continuación con una equis (x) las opciones que se ajusten según sea su caso. En este apartado se puede seleccionar más de una alternativa.

13) Beneficios que usted recibe:

1. Tarjeta de crédito corporativa ____
2. Tarjeta corporativa pre pagada ____
3. Tarjeta en dólares ____
4. Bono en dólares ____
5. Bono de alimentación ____
6. Flexibilidad de horario ____
7. Otorgamiento de permisos ____
8. Automóvil corporativo ____
9. Préstamos personales ____
10. Seguro de vida ____
11. Plan médico HCM básico ____
12. Plan médico HCM exceso ____
13. Seguro médico en dólares ____
14. Plan de Ahorros ____
15. Plan de estudios ____
16. Días de vacaciones adicionales ____
17. Plan de Jubilación ____
18. Pago de Gimnasio ____
19. Pago de viáticos ____
20. Guardería ____
21. Ayuda de mensualidad escolar ____
22. Otros_____-
_____

Muchas gracias por su tiempo
V. Añor & A. González