

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA
EMPRESA CONTROLRISK**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERÍA EMPRESARIAL**

MAYTE ALEJANDRA BETANCOURT OÑATE

mayte.betancourt@epn.edu.ec

Director: PhD. Antonio Alexander Franco Crespo

antonio.franco@epn.edu.ec

2022

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación Estudio de la Percepción de los Trabajadores sobre Estereotipos de Género en el Ámbito Laboral en la Empresa CONTROLRISK desarrollado por Mayte Alejandra Betancourt Oñate, estudiante de la carrera de Ingeniería Empresarial habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

PhD. Antonio Alexander Franco Crespo

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Mayte Alejandra Betancourt Oñate, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Mayte Alejandra Betancourt Oñate

DEDICATORIA

A mi hijo Matías Gaelito, que me enseñó donde nace el amor más puro, y que perdurara para toda la vida. Gracias por tu amor, dulzura, caricias y locuras. Eres lo más importante en mi vida, mi inspiración y mi más grande amor, sin tu presencia no podría haber llegado hasta este momento.

AGRADECIMIENTO

A mis padres Jacqueline y Alex, por haberme guiado en cada etapa de mi vida, por brindarme su amor y comprensión; gracias por sus enseñanzas, consejos y sobre todo su apoyo incondicional en cada paso de mi carrera estudiantil.

A mis hermanos Paula, Ronny y Christopher por su apoyo, ocurrencias y simplemente por confiar en mí. Les agradezco por ser el motor de nuestra pequeña familia.

A Yuki, Dobby, Bruna, Kira y Orion por darme alegría, por acompañarme cada noche en todo el proceso para mantener paz mental y emocional.

Mi especial agradecimiento a mi director de tesis Doctor Antonio Franco, por su incondicional apoyo. Muchas gracias por su paciencia, tiempo y dedicación en cada consulta y soporte para la realización de este trabajo.

A la empresa CONTROLRISK, por su colaboración en cada paso para desarrollar este estudio y por permitirme el acceso a sus instalaciones.

Gracias a cada uno de ustedes por depositar su confianza en mí y por cada palabra de aliento y motivación para seguir y no rendirme hasta lograrlo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	i
LISTA DE TABLAS.....	ii
LISTA DE ANEXOS	iv
RESUMEN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	3
1.2. OBJETIVO GENERAL	3
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
1.4. MARCO TEÓRICO	4
1.4.1. Estereotipos de Género.....	4
1.4.2. Percepción.....	8
1.4.3. Teorías de los roles y estereotipos de género en la división sexual del trabajo	10
1.4.3.1. Modelo de la falta de ajuste.....	10
1.4.3.2. Teoría del rol social	11
1.4.3.3. Teoría de congruencia del rol hacia las mujeres líderes	14
1.4.4. Estereotipos de género en el mercado laboral	18
1.4.4.1. Segregación Ocupacional de Género.....	21
1.4.4.2. Brecha Salarial	26
1.4.5. Afectaciones personales y laborales a causa de los estereotipos de género en los trabajadores.....	29
1.4.6. Afectaciones empresariales a causa de los estereotipos de género	33
1.4.7. Igualdad de Género en el Marco Legal.....	34
1.4.8. Estudios Relacionados	36
2. METODOLOGÍA.....	40
2.1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
2.2. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
2.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	41
2.4.1. Descripción de la población.....	41

2.5. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	44
2.5.1. Encuesta del estudio	44
2.6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	50
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
3.1. RESULTADOS.....	51
3.1.1. Factores que influyen en la consolidación de los estereotipos de género en las empresas a nivel general.....	51
3.1.2. Principales estereotipos de género en la empresa CONTROLRISK	54
3.1.2.1. Estereotipos femeninos	54
3.1.2.2. Estereotipos masculinos.....	62
3.1.3. Afectaciones a los trabajadores de la empresa por causa de los estereotipos de género.....	68
3.1.3.1. Acceso al trabajo.....	70
3.1.3.2. Estabilidad laboral y desarrollo profesional	75
3.1.3.3. Acceso y desempeño en posiciones de dirección y liderazgo	77
3.1.3.4. Conciliación de la vida laboral y familiar.....	79
3.2. DISCUSIONES	82
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	87
4.1. CONCLUSIONES	87
4.2. RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXOS	95

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Factores de desigualdad de género en el mercado de trabajo.	20
Figura 2 - Relación porcentual por género.	42
Figura 3 - Relación porcentual por nivel de instrucción.	43
Figura 4 - Estereotipo: cuidado de los hijos es rol de la mujer.	58
Figura 5 - Estereotipo: compromisos familiares limitan el desempeño profesional de la mujer.	59
Figura 6 - Estereotipo: las mujeres obedecen sin quejarse en el trabajo.	59
Figura 7 - Relación entre género y categorización de estereotipos femeninos. ...	61
Figura 8 - Estereotipo: inclinación hacia el poder.	65
Figura 9 - Estereotipo: vulnerabilidad en trabajos “femeninos”.	65
Figura 10 - Estereotipo: compromisos familiares no limitan el desempeño profesional del hombre.	66
Figura 11 - Relación entre género y categorización de estereotipos masculinos.	68
Figura 12 - Dificultad para acceder a un puesto de trabajo.	71
Figura 13 - Porcentaje de trabajadores que mencionan que existen perfiles de competencia para hombres.	72
Figura 14 - Porcentaje de trabajadores que mencionan que existen perfiles de competencia para mujeres.	73
Figura 15 - Relación entre género y grado de afectación acceso al trabajo.	74
Figura 16 - Relación entre género y grado de afectación para la estabilidad laboral y el desarrollo profesional.	76
Figura 17 - Relación entre género y grado de afectación estereotipo dominante.	78
Figura 18 - Preferencia de género para puestos de dirección.	79
Figura 19 - Relación entre género y grado de afectación para la conciliación de la vida familiar y laboral.	80
Figura 20 - Porcentaje de aplicación de medidas para contratar mujeres en la empresa.	81
Figura 21 - Importancia de tener equidad de género.	82

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Estereotipos asociados al género femenino y masculino.....	7
Tabla 2 - Resumen de las teorías.	16
Tabla 3 - Estereotipos de las características femeninas y su efecto en la segregación ocupacional.....	24
Tabla 4 - Género de los trabajadores.....	42
Tabla 5 - Relación entre cargos y género por unidades.....	43
Tabla 6 - Clasificación ítems del cuestionario según ámbitos laborales.....	47
Tabla 7 - Resumen de expertos y su formación profesional.....	48
Tabla 8 - Coeficiente alfa de Cronbach.	49
Tabla 9 - Factores para el fortalecimiento de estereotipos de género en las empresas.....	51
Tabla 10 - Estereotipos femeninos.....	55
Tabla 11 - Estadísticos descriptivos de los estereotipos femeninos.....	56
Tabla 12 - Relación entre género y categorización de estereotipos femeninos en unidades.....	60
Tabla 13 - Relación entre género y categorización de estereotipos femeninos por porcentajes.....	60
Tabla 14 - Estereotipos masculinos.	62
Tabla 15 - Estadísticos descriptivos de los estereotipos masculinos.	63
Tabla 16 - Relación entre género y categorización de los estereotipos masculinos en unidades.....	67
Tabla 17 - Relación entre género y categorización de los estereotipos masculinos por porcentajes.....	67
Tabla 18 - Estereotipos de género hallados en la empresa.	69
Tabla 19 - Preferencia de género para cargos en la empresa.	71
Tabla 20 - Relación entre género y grado de afectación para el acceso al trabajo en unidades.....	74
Tabla 21 - Relación entre género y grado de afectación para el acceso al trabajo por porcentajes.....	74
Tabla 22 - Relación entre género y grado de afectación para la estabilidad laboral y el desarrollo profesional en unidades.	76

Tabla 23 - Relación entre género y grado de afectación para la estabilidad laboral y el desarrollo profesional por porcentajes.	76
Tabla 24 - Relación entre género y grado de afectación del estereotipo dominante masculino en unidades.....	77
Tabla 25 - Relación entre género y grado de afectación del estereotipo dominante masculino por porcentajes.....	78
Tabla 26 - Relación entre género y grado de afectación para la conciliación de la vida familiar y laboral en unidades.	80
Tabla 27 - Relación entre género y grado de afectación para la conciliación de la vida familiar y laboral por porcentajes.	80

LISTA DE ANEXOS

Anexo I - Encuesta sobre la percepción de los estereotipos de género en el contexto laboral	96
Anexo II - Relación porcentual entre estereotipos femeninos e indicadores de percepción.....	101
Anexo III - Estadísticos descriptivos de estereotipos femeninos e intervalos para la categorización	101
Anexo IV - Relación porcentual entre estereotipos masculinos e indicadores de percepción.....	102
Anexo V - Estadísticos descriptivos de estereotipos masculinos e intervalos para la categorización	102
Anexo VI - Estadísticos descriptivos de acceso al trabajo e intervalos para la categorización	102
Anexo VII - Estadísticos descriptivos de estabilidad laboral y desarrollo profesional e intervalos para la categorización	103
Anexo VIII - Estadísticos descriptivos del estereotipo masculino dominante e intervalos para la categorización	103
Anexo IX - Estadísticos descriptivos de conciliación de la vida familiar y laboral e intervalos para la categorización	103

RESUMEN

El propósito de este trabajo de titulación, es estudiar la percepción que tienen los trabajadores de la empresa CONTROLRISK sobre los estereotipos de género en el ámbito laboral. Los estereotipos de género han ocasionado discriminación hacia la mujer en diferentes contextos sociales, culturales y laborales. En el mercado de trabajo, los estereotipos de género han actuado para fomentar la segregación ocupacional, generando brechas laborales entre hombres y mujeres, siendo la más notoria la brecha salarial. Las consecuencias de esta discriminación laboral en función del género se manifiestan en diferentes ámbitos del trabajo: acceso, estabilidad, desarrollo, promoción y conciliación de la vida laboral y familiar. La empresa de estudio pertenece al sector de seguridad y está compuesta por 258 trabajadores. De este estudio se concluyó que los estereotipos más importantes en la empresa con respecto a las mujeres son: la disposición natural del cuidado de los hijos, la destreza natural para las actividades del hogar, y con respecto a los hombres: la inclinación hacia el poder. Así también, los trabajadores perciben que estos estereotipos se encuentran moderados en la empresa y que sus afectaciones no influyen en los diferentes ámbitos del trabajo. Más que no influir, los trabajadores se muestran indiferentes ante esta problemática.

Palabras claves: estereotipos de género, roles de género, segregación ocupacional, discriminación, mercado laboral.

ABSTRACT

The purpose of this degree work is to study the perception that workers of the CONTROLRISK company have about gender stereotypes in the workplace. Gender stereotypes have caused discrimination against women in different social, cultural and labor contexts. In the labor market, gender stereotypes have acted to promote occupational segregation, discovering labor gaps between men and women, the most noticeable being the salary gap. The consequences of this employment discrimination based on gender are manifested in different areas of work: access, stability, development, promotion and reconciliation of work and family life. The study company belongs to the security sector and is made up of 258 workers. From this study it was concluded that the most important stereotypes in the company with respect to women are: the natural disposition of childcare, the natural skill for household activities, and with respect to men: the inclination towards power. Likewise, the workers perceive that these stereotypes are moderated in the company and that their effects do not influence the different areas of work. More than not influencing, the workers are indifferent to this problem.

Keywords: gender stereotypes, gender roles, occupational segregation, discrimination, labor market.

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, las mujeres han experimentado discriminación en el mercado laboral, ya sea por segregación ocupacional de género, brechas salariales, acoso, falta de flexibilidad en los horarios, asimetría en oportunidades para el desarrollo profesional, limitaciones para acceder a un empleo digno y la promulgación de distintas barreras para la formación y promoción a cargos directivos.

Dentro de las causas para explicar la discriminación laboral se encuentran la sobrecarga de responsabilidad doméstica y del cuidado de los hijos, cultura empresarial sexista, falta de inversión en capital humano, incumplimiento de leyes y como base fundamental los roles y estereotipos de género. Estos últimos han logrado socializarse e interiorizarse en todos los ámbitos de la vida de hombres y mujeres.

Los estereotipos tanto masculinos como femeninos han generado discriminación, especialmente hacia la mujer, ya que los estereotipos femeninos tienen una peor valoración social con respecto a los masculinos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2014). Siendo los causantes directos para que las mujeres no sean tratadas de manera digna y equitativa, lo cual genera vulneración a sus derechos de igualdad, limitaciones a oportunidades en el ámbito laboral y afectaciones a su empoderamiento económico (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2007).

En el mundo empresarial, los estereotipos de género todavía se encuentran arraigados, pese a los avances logrados con respecto a la igualdad de género. Se mantienen prejuicios especialmente relacionados al rol del cuidado de los hijos y las actividades domésticas que tradicionalmente han sido delegados a las mujeres. Esta visión “tradicional” perjudica social y culturalmente tanto a hombres como mujeres, debido a que impide decidir sobre su desarrollo personal y profesional (Quesada, 2014).

En este sentido, las brechas laborales en la inequidad de género siguen muy latentes, por ejemplo, el índice de participación a nivel mundial de las mujeres en

la población activa es el 49%, en cambio, el de los hombres es del 75% (OIT, 2019). Respecto a los cargos de dirección “de las 500 empresas más grandes del mundo, solo el 1% son administradas por mujeres” (Contreras et al., 2012, p. 184). Afectando directamente a los salarios, puesto que las mujeres ejecutivas mejores pagadas son solamente el 6%, casi en todo el mundo la inequidad salarial se presenta de igual manera, a pesar de que las mujeres tengan un nivel académico y profesional similar al de los hombres (Contreras et al., 2012).

Visto que, los empleados son el bien máspreciado de la organización, pero también el principal gasto (la nómina puede representar alrededor del 35% al 40% de los gastos totales), las decisiones de reestructuración o asenso de un trabajador de las empresas deben basarse en sus diferentes necesidades, cultura organizacional y en las capacidades de sus trabajadores, más no en sesgos ocasionados por los estereotipos de género, pues su personal tienen en sus manos el éxito o el fracaso de la empresa (Comunidades Europeas, 2008).

Por lo que, el principal problema de este estudio es la presencia de los estereotipos de género en las empresas y sus principales afectaciones a los trabajadores. Cabe mencionar que la investigación se centra en analizar los estereotipos relacionados con el género femenino y masculino y no de otros géneros, debido a que tradicionalmente la asignación de roles, a mujeres como amas de casa y a hombres como proveedores de recursos, dio origen a la división sexual del trabajo y a la estructuración de estereotipos de género en todo el contexto empresarial, ocasionando que algunos sectores marquen una fuerte resistencia para aceptar las capacidades de las mujeres en diferentes ámbitos (González, 1999). Por tal motivo, esta problemática puede ser evidenciada más habitualmente en las empresas.

La presente investigación parte de una revisión teórica, analizando propuestas conceptuales relevantes sobre los roles y estereotipos de género, así como, sobre la segmentación ocupacional como eje fundamental para que los estereotipos sigan interiorizándose e infrautilizando las capacidades de las mujeres en el trabajo, ocasionando afectaciones personales y profesionales. Luego de esto, para dar paso a los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa CONTROLRISK.

La empresa CONTROLRISK brinda servicios de seguridad y vigilancia privada, y fue elegida para este estudio, debido a que los estereotipos de género son una de las principales causas para que este trabajo sea realizado especialmente por hombres, porque las características y requerimientos que se necesitan, son: la fuerza física, flexibilidad de horario, disponibilidad para turnos rotativos y nocturnos. En este sentido, la empresa podría presentar una mayor cantidad de estereotipos de género para ser analizados y evaluados.

1.1. Pregunta de investigación

¿Qué percepción tienen los trabajadores de la empresa CONTROLRISK sobre los estereotipos de género en el ámbito laboral?

1.2. Objetivo general

Estudiar la percepción que tienen los trabajadores de la empresa CONTROLRISK sobre los estereotipos de género en el ámbito laboral.

1.3. Objetivos específicos

- Describir los factores que influyen en la consolidación de los estereotipos de género en las empresas a nivel general.
- Determinar los principales estereotipos de género en la empresa CONTROLRISK.
- Evaluar las principales afectaciones a los empleados a causa de los estereotipos de género.

1.4. Marco Teórico

1.4.1. Estereotipos de Género

Durante un largo tiempo, los estereotipos han sido objeto de estudio debido a su controversia en la percepción y el pensamiento de cada persona, por lo que varios autores han propuesto diferentes definiciones basadas en campos como la psicología, la sociología y la cultura. Todas estas definiciones teóricas afirman que los estereotipos son constructos cognitivos que hacen referencia a los atributos (rasgos de personalidad, características físicas, roles y ocupaciones) de un grupo (Ashmore & Del Boca, 1981, citado en García, 2015), por ello se conceptualizan como creencias y expectativas compartidas en el grupo. Por otro lado, los estereotipos también sirven para justificar el prejuicio y la discriminación hacia ciertos grupos sociales (Tajfel, 1981, citado en García, 2015).

González (1999), señala que los estereotipos han sido analizados desde tres campos teóricos. Desde el psicoanálisis se establece que los estereotipos deben satisfacer necesidades inconscientes desempeñando un rol defensivo; desde el sociocultural se sostiene que los estereotipos provienen de la sociedad y ayudan a que las personas se ajusten a los moldes y normas sociales reflejando así la cultura; y desde el socio-cognitivo se argumenta que los estereotipos son asociaciones entre características y/o atributos determinados que se manifiestan entre grupos definidos.

Por ello, los estereotipos, además de estructura la “realidad”, funcionan como generalizaciones empíricas, atribuyendo idénticas características a todos los miembros de un grupo, olvidando las variaciones existentes dentro del mismo (Viladot & Steffens, 2016).

Los estereotipos emplean mecanismos cognitivos para simplificar la realidad, imaginando hechos que influyen en los procesos de percepción que se tiene sobre una persona o miembros de un grupo social. Así, el estereotipo no es racional, sino que precede a la razón (Torres, 2018). Por tanto, para darle significado al mundo que percibimos, nos ayudamos de los estereotipos para entender, simplificar y

procesar la infinidad de variables, atributos, características y roles tanto individuales como grupales.

Dentro de los estereotipos sociales existen varios subtipos y uno de los más fuertes y que se mantiene son los estereotipos de género. Aceptando la propuesta de Blanco (2008), los estereotipos de género son considerados construcciones sociales y culturales, que tratan de definir, mediante atributos (físicos, rasgos de personalidad, preferencias e intereses, trabajos y roles sociales), el comportamiento y la actitud entre hombres y mujeres. Además, crean modelos rígidos donde se establece un sistema desigual en el cual cada género debe asumir determinados roles para ser aceptados y encajar socialmente. El origen de seleccionar dichos rasgos y características, que forman parte de los estereotipos de género, “está en la interacción entre los grupos y en los papeles que ocupan en la sociedad” (González, 1999, p. 83).

Los estereotipos de género cumplen con dos importantes funciones, la socialización entre individuos y la simplificación que busca la necesidad de categorizar a los individuos. En todo el proceso de estas funciones, los estereotipos de género se pueden adquirir y a su vez difundir. Pues, contienen algo de verdad, pero también son infundados e insostenibles (Viladot & Steffens, 2016). Cualquiera que sea el caso, presentan dificultades para erradicarlos y modificarlos, debido a que los sucesos previos que ratifican las expectativas estereotipadas son mejores recordados que los que las desmienten, lo que lleva a considerar que los estereotipos y sus diferencias entre grupos en cierta parte se deben a causas reales o al peso de la historia social de los grupos que son estereotipados, y no solamente por percepciones sesgadas (González, 1999).

Cuando los estereotipos de género se refieren a los rasgos y las realidades típicas de hombres (independientes, agresivos o proveedores de recursos) y mujeres (orientadas a las personas, sumisas o dedicadas a las tareas domésticas) se denominan descriptivos; mientras que cuando manifiestan sus expectativas y buscan definir roles y comportamientos deseables en hombres y mujeres son nombrados prescriptivos (Eagly & Wood, 2012). Por ejemplo, los hombres deben

comportarse fuertes e independientes, mientras que las mujeres deben comportarse tiernas y sensibles.

En cualquier caso, las personas van a reaccionar si las expectativas de lo que es “aceptable” se vulneran o se incumplen. Sin embargo, las reacciones no son las mismas, puesto que se reacciona con sorpresa frente a un estereotipo descriptivo, mientras que se genera desaprobación y menosprecio frente a un estereotipo prescriptivo (Viladot & Steffens, 2016). De manera específica, por una parte, el componente descriptivo puede discriminar inconscientemente sobre las expectativas del desempeño laboral, un ejemplo sería no tener en cuenta las habilidades de hombres y mujeres para las ocupaciones como guardias de seguridad, policías o trabajadores sociales. Por otra parte, el componente prescriptivo busca la aprobación de la sociedad para mantener el statu quo (Huici, 1984, citado en García, 2015). En síntesis, los estereotipos de género descriptivos y prescriptivos, promueven los prejuicios y trasgreden las oportunidades de hombres y mujeres en cualquier contexto social, personal y profesional.

Pese a que los estereotipos no logren la exactitud de lo que realmente son los individuos y sus grupos, sí reflejan los roles que los grupos desempeñan en la sociedad, dado que son las mismas sociedades las que les asignan roles y ocupaciones muy diferentes, un ejemplo de ello, es la manera en la que se constituye el aprendizaje de los roles a desempeñar en el hogar para los niños y las niñas (González, 1999).

En resumen, estas diferencias de su comportamiento o de cómo deben comportarse en la sociedad “justifican” desigualdades entre hombres y mujeres, afectando a uno de los dos grupos, siendo por lo general el grupo femenino. Estas desigualdades son figuradas como la sobrerrepresentación de hombres en puestos de alta dirección y la responsabilidad de tareas domésticas asignadas a las mujeres (Viladot & Steffens, 2016).

En este contexto, estos modelos de comportamiento demuestran que los hombres están “por naturaleza” orientados hacia el trabajo y las mujeres están orientadas “por naturaleza hacia las tareas del hogar y el cuidado de los hijos”, en lugar de comprender que se actúa por inercia y tradiciones estereotipadas (González, 1999).

En cierta parte estos estereotipos son inevitables, ayudan a comprender y clasificar las situaciones de hombres y mujeres. Sin embargo, también ayudan a “racionalizar el *status quo*, lo que implica dictaminar lo que las mujeres y los hombres deben o no deben hacer” (Viladot & Steffens, 2016, p. 38).

De acuerdo con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas (2014), citado en Romero (2019) “un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales” (p. 377). A continuación, en la Tabla 1 se pueden apreciar los estereotipos y roles de género asociados por la sociedad.

Tabla 1 - Estereotipos asociados al género femenino y masculino.

Estereotipos	Masculinos	Femeninos
Capacidades	Fuerza	Debilidad, delicadeza
	Habilidad	Atractiva
	Inteligencia / Lógico	Intuición / Emocional
	Estabilidad emocional	Inestabilidad emocional
	Aptitudes para las ciencias	Aptitudes manuales
	Resistencia	Dócil
	Objetividad	Subjetividad
	Velocidad	Sensibilidad
	Competitividad	Afectividad
Valores	Ambición, poder	Sumisión
	Agresividad	Amabilidad, ternura
	Impetuosidad	Comprensión
Roles y Comportamientos	Independencia	Dependencia
	Líder	Seguidora
	Responsable del sustento del hogar	Responsables del cuidado del hogar
	Dominancia	Sumisión
	Emprendedor	Espectadora
	Intimidante	Pasiva
	Racionalidad	Irracional
	Protección	Maternal

Valentía	Miedo
Arriesgado	Cautelosa
Desordenado	Ordenada
Jefe	Ama de casa

Adaptado de Salas (1997) y Torres (2018)

1.4.2. Percepción

La percepción es un “proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social” (Vargas, 1994, p. 48). En este proceso de juicio intervienen otros procesos como el aprendizaje, la memoria y la simbolización.

La percepción depende de los estímulos físicos y sensaciones involucrados y, a su vez, de la selección y organización de dichos estímulos y sensaciones. En este contexto, la percepción posee un nivel de existencia consciente e inconsciente; es consciente cuando el individuo se da cuenta de que percibe y reconoce ciertos acontecimientos. Por otro lado, es inconsciente cuando se llevan a cabo los procesos de selección (inclusión y exclusión) y organización de las sensaciones (Vargas, 1994).

Si bien, la percepción es individual, está condicionada por la subjetividad colectiva, cuya influencia es poderosa (Rosado et al., 2008). Debido a que la selección y organización de las sensaciones están orientadas a satisfacer las necesidades individuales y colectivas de los seres humanos, mediante la búsqueda de estímulos útiles y de la exclusión de estímulos indeseables, tomando en consideración la supervivencia y la convivencia social (Vargas, 1994).

La producción del pensamiento simbólico se conforma a partir de estructuras culturales, ideológicas, sociales e históricas que orientan la manera como los grupos sociales se apropian del entorno (Rosado et al., 2008). Durante el proceso de percepción, dichas estructuras juegan un papel importante, porque son aplicadas a las distintas experiencias cotidianas. Uno de los elementos relevantes en la percepción, es el reconocimiento, porque permite evocar experiencias y

conocimientos previamente adquiridos a lo largo de la vida con los cuales se comparan las nuevas experiencias, permitiendo identificarlas para interactuar con el entorno (Vargas, 1994).

De acuerdo con Merleau-Ponty (1975), citado en Vargas (1994) percibir no es recordar ni añadir eventos a experiencias pasadas, sino una constante construcción de significados en el espacio y en el tiempo. Por lo que, la manera de clasificar lo percibido es moldeada por circunstancias sociales. En síntesis, la percepción es afectada por las características permanentes del entorno físico, social y cultural, y a su vez por el tipo de relaciones que la persona establece con dicho entorno.

Dentro de la percepción social predominan los juicios evaluativos, donde se incluyen mecanismos de percepción de unas personas frente a otras, la formación de impresiones, el reconocimiento de las emociones y la percepción que el individuo tiene de su medio físico y social (Salazar et al., 2015).

Un aspecto importante de la percepción es la forma de percibir a otros grupos humanos, esto ha sido tradicionalmente tratado dentro de los estereotipos. Los cuales constituyen formas particulares de percepción y categorización de aspectos de grupos sociales o individuos (Rosado et al., 2008).

El análisis de información sobre varios estudios de la percepción y el proceso de influencia en distintos grupos sociales, ha determinado que los resultados percibidos pueden o no coincidir con hechos técnicamente demostrados. Esto debido a que, por un lado, el grupo presenta una tendencia a aceptar y conformarse con las respuestas y expectativas de su entorno (en ciertos casos independientemente de la percepción que se tenga, y en otros, admitiendo como incorrecta la propia percepción) y, por otro lado, no se aceptan como válidas las respuestas del entorno y se defiende la percepción individual (Salazar et al., 2015).

Sin embargo, ambas informaciones son importantes, con resultados diferentes, donde no siempre se coincide con la realidad del grupo, pero cuando se logra asilar adecuadamente estos efectos se puede entender de mejor manera el fenómeno de estudio.

1.4.3. Teorías de los roles y estereotipos de género en la división sexual del trabajo

En la década de los 70's, con la creciente incorporación de la mujer en el ámbito laboral, diversos estudios se concentraron en mostrar que la discriminación de género surgía constantemente en el trabajo y estaba basada en estereotipar los rasgos de hombres y mujeres, pero se valoraban más los masculinos, y los femeninos se sometían a procesos de selección, promoción y retribución salarial (Broverman et al., 1972, citado en García, 2015). Confinando a la mujer en cargos laborales que percibían un menor salario, menos promociones y menos incentivos económicos que los de los hombres (Glick, 1991).

Autores como Eagly (2000) y Heilman (1997) determinaron que esos estudios sustentaban la idea de que el rol laboral y el estatus estaban asociados a rasgos masculinos, mientras que las mujeres eran poco apropiadas para el trabajo, porque se percibían emocionales, pasivas, preocupadas por los demás, poco competitivas y no aptas para ciertas funciones (Broverman et al., 1972, citado en García, 2015). La incongruencia del rol que ejercía la mujer en el trabajo junto con la concepción de los estereotipos obstaculizaban el crecimiento profesional y justificaban su desarrollo en los llamados "trabajos de mujeres" por ejemplo, maestra, secretaria, recepcionista, enfermera (García, 2015).

De esta manera, se procede a presentar las teorías más distintivas para entender el rol de género en el trabajo, así como las consecuencias discriminatorias ocasionadas por los estereotipos de género.

1.4.3.1. Modelo de la falta de ajuste

Dentro del análisis sobre la discriminación laboral con base en el rol del género surge el representativo modelo de la falta de ajuste propuesto por Heilman (1983). Este modelo postula que "la percepción de incongruencia es un elemento crucial en el proceso de división del trabajo" (Carmona et al., 2014, p. 193).

Los estereotipos de género disminuyen las posibilidades de que una mujer o un hombre encajen en un trabajo en particular, ya que los requerimientos para ese

puesto pueden ser determinados por rasgos femeninos o masculinos y por el desempeño laboral (Viladot & Steffens, 2016). Es decir, el modelo indica que la percepción de un “buen ajuste” entre una persona y un trabajo incrementa las expectativas de éxito sobre el desempeño laboral, porque están determinadas por el ajuste entre la percepción de las características de la persona y la percepción de los requerimientos para dicho trabajo; mientras que la percepción de un “mal ajuste” puede llegar a ser un fracaso (Carmona et al., 2014).

Por lo que, según este modelo, sería razonable pensar que las mujeres opten por trabajos típicamente femeninos y se espere de ellas una conducta acorde con su rol de género. A modo de ejemplo, para el cargo de jefe de policía se piensa en una persona que sea alta, fuerte e intimidante, siendo así, la mayoría de las mujeres no le encajarían, pero si se piensa que el trabajo requiere, sobre todo, habilidad social, el encaje de una candidata puede resultar mucho más fácil (Viladot & Steffens, 2016).

Los investigadores de este modelo concuerdan que el ajuste percibido sobre los atributos femeninos y masculinos necesarios para el trabajo influyen en las oportunidades de un individuo (Viladot & Steffens, 2016). Por lo tanto, la falta de ajuste percibido para un puesto de trabajo tiene “consecuencias para la contratación, los salarios y decisiones de colocación laboral, oportunidades para el desarrollo de habilidades, aumentos de sueldos y ascensos” (Heilman, 2012, citado en Viladot & Steffens, 2016, p. 63).

Posteriormente, este modelo se extendió a la teoría del rol social y a la teoría de congruencia del rol en el liderazgo femenino.

1.4.3.2. Teoría del rol social

La teoría del rol social (Eagly, 1987), con una versión más reciente, (Eagly y Wood, 2012) y su posterior extensión en la teoría de congruencia de rol hacia líderes femeninas (Eagly & Karau, 2002) son las dos perspectivas más completas que explican las causas y consecuencias de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y de forma específica, en posiciones de liderazgo (García, 2015).

Esta teoría postula que los estereotipos de género están arraigados en diferentes roles sociales asignados a mujeres y hombres (Viladot & Steffens, 2016), por lo cual, puede ser aplicada en el ámbito laboral, puesto que la división del trabajo entre hombres y mujeres está basada en los roles de género marcados por la sociedad (Carmona et al., 2014).

Para Eagly, la división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres es causa suficiente para originar estereotipos de género y reforzar la asimetría de poder entre hombres y mujeres (García, 2015). Dado que tradicionalmente los hombres han desempeñado el trabajo remunerado y las mujeres el trabajo doméstico no remunerado.

De acuerdo con la teoría del rol social, las mujeres y los hombres se adaptan a sus roles típicos de género mediante la adquisición de habilidades específicas para desempeñarse dentro de un rol establecido (Eagly et al., 2000, citado en Viladot & Steffens, 2016). En otras palabras, una vez que una persona es clasificada en un rol, tanto la sociedad y esa misma persona llegan a creer que tienen las características requeridas por ese rol (Viladot & Steffens, 2016). Estos comportamientos y rasgos son expresados en roles de género, surgen porque las personas observan el comportamiento femenino y masculino, y concluyen que poseen los atributos correspondientes, estos atributos son evidentes en la formulación de los estereotipos de género (Eagly & Wood, 2012).

Los roles de género se basan en las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres en la división sexual del trabajo, la socialización facilita que el desempeño de estos roles refleje atributos personales, propiedades inherentes o disposiciones internas (Eagly et al., 2004, citado en Godoy & Mladinic, 2009).

Así, el hecho de que las mujeres desarrollen conductas o roles principalmente relacionadas con el cuidado y bienestar de otros, hace que exista una relación con sus rasgos, atribuyéndole características de calidez, amabilidad, empatía y afectividad. Y en el caso de que los hombres desarrollen conductas o roles dominantes de mayor estatus y poder, produce expectativas de que ellos tengan rasgos de autonomía, independencia, agresividad y valentía (Godoy & Mladinic, 2009).

Eagly y Wood (2012), proponen que los rasgos atribuidos a los hombres son denominados agénticos, pues se cree que los hombres, más que las mujeres, son magistrales, asertivos, competitivos y dominantes. Y los rasgos atribuidos a las mujeres son denominados comunales, dado que se cree que las mujeres, más que los hombres, son amables, amigables, maternales y emocionalmente expresivas. Sin embargo, es importante señalar que ninguno de estos rasgos estereotípicos es extremo, visto que hombres y mujeres pueden presentar, en distintos niveles, rasgos agénticos y comunales (Godoy & Mladinic, 2009).

Según Eagly et al. (2000), citado en García (2015), la creencia estereotipada sobre comunales y agénticos está arraigada en tres rasgos de la estructura social:

- la división tradicional del trabajo entre hombres (estatus y poder) y mujeres (labores domésticas).
- la jerarquía de género, en donde los hombres tienen más probabilidad que las mujeres de ocupar roles altos y de dirección.
- la distribución de hombres y mujeres en ocupaciones masculinas y femeninas.

Como señala Eagly (1987), citado en García (2015), los estereotipos de género se derivan de la costumbre de socialización de ver a los hombres desempeñar el trabajo remunerado y a las mujeres las tareas domésticas. Por tal razón, los rasgos agénticos distintivos del trabajo remunerado están asociados al poder, liderazgo y control ubicando en su mayoría a los hombres en puestos de alta dirección; al contrario de los rasgos comunales que son representativos del trabajo doméstico y de puestos de bajo estatus en donde las mujeres predominan.

Consecuentemente, la división del trabajo entre mujeres y hombres refleja la especialización de cada uno en actividades para las que están mejor preparados físicamente frente a las circunstancias que presenta su sociedad (Eagly & Wood, 2012).

De acuerdo con Eagly y Wood (2012) las diferencias físicas de hombres y mujeres cada vez reflejan menor importancia en los cambios de sociedades industrializadas debido a:

- tasas de natalidad más bajas y mucha menos dependencia de la lactancia materna para alimentar a los infantes.
- menor dependencia de la fuerza y el tamaño como requisitos previos para realizar actividades económicamente productivas.

Estos cambios fundamentales han puesto en marcha cambios políticos, sociales y psicológicos de gran alcance que han dado a las mujeres acceso a una mayor variedad de roles sociales y laborales.

No obstante, siguen existiendo diferencias significativas en las organizaciones sobre la división del trabajo. Así como, hay más mujeres que trabajan, los hombres no han entrado en los roles domésticos en la misma proporción. De hecho, los hombres no han entrado en ocupaciones dominadas por mujeres en la misma medida que las mujeres lo han hecho en ocupaciones dominadas por los hombres (England, 2003, citado en Viladot & Steffens, 2016).

Por último, hay que resaltar que, La Teoría del Rol Social defiende que otra de las causas que contribuyen a reforzar los roles de género es la distribución de hombres y mujeres en ocupaciones masculinas y femeninas. Diversos estudios han demostrado que las ocupaciones consideradas estereotípicamente masculinas son percibidas como más agénticas y menos comunales que las ocupaciones consideradas estereotípicamente femeninas (García, 2015). Esto se debe a la cantidad de hombres y mujeres empleados en tales ocupaciones.

1.4.3.3. Teoría de congruencia del rol hacia las mujeres líderes

La teoría de congruencia del rol hacia líderes femeninas propuesta por Eagly y Karau (2002), parte de la teoría del rol social de Eagly (1987). La teoría de la congruencia de rol asume que las mujeres tienen dificultades en acceder a puestos de dirección, sobre todo, si es un ámbito no congruente con el estereotipo de género femenino (López et al., 2009).

Eagly y Karau (2002), citado en López et al. (2009), sostienen que la incongruencia percibida entre el rol de género femenino y los roles de liderazgo conduce a dos formas de prejuicio:

- a. Percepción de que las mujeres poseen menos capacidad de liderazgo que los hombres o son menos favorables para este rol.
- b. Evaluaciones menos favorables hacia las mujeres en relación con el comportamiento y las disposiciones que cumple un rol de líder.

Con respecto al rol de liderazgo, diversas investigaciones indican que tanto mujeres como hombres perciben que el éxito en cargos directivos está asociado a rasgos agénticos que generalmente se encuentran asociados con los hombres. Este paradigma ha sido nombrado por Schein (2001) como “pensar en un gerente es pensar en un hombre” (*think manager-think male*), el cual constituiría una de las barreras laborales más importantes y arraigadas que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de dirección y control (Godoy & Mladinic, 2009). La investigación de Schein propone que las características del éxito en puestos directivos coinciden en mayor medida con cualidades típicamente masculinas que con las típicamente femeninas (García, 2015).

Acorde con ello, se produciría una incongruencia, o como señala Heilman (1983), una percepción de “falta de ajuste” para las características estereotipadas de las mujeres y los requerimientos para cargos directivos. Es decir, que la percepción sobre la falta de “rasgos requeridos” (generalmente masculinos) para ejercer puestos de liderazgo por parte de las mujeres puede crear una predisposición negativa hacia ese género, explicando así la escases de mujeres en cargos directivos, dado que al momento de seleccionar a un postulante para este tipo de cargos se recomienda más a hombres que a mujeres, porque se prefiere sus rasgos agénticos, aun cuando ambos tengan la misma preparación profesional y experiencia laboral (Godoy & Mladinic, 2009).

De manera análoga, el estereotipo que se genera a partir de la maternidad dificulta a las mujeres ocupar puestos de dirección, ya que el éxito en el liderazgo profesional, combinado con la vida familiar, es menos probable en las mujeres que en los hombres, puesto que la maternidad influye de manera negativa en el número de horas laborales de las mujeres, en cambio la paternidad no comparte la misma condición (Viladot & Steffens, 2016). Sin embargo, estas suposiciones tradicionales

son desestimadas, pues las mujeres dedican tanto esfuerzo a sus trabajos como los hombres, y aún más esfuerzo a pesar de las responsabilidades domésticas.

Para concluir, la teoría propone que los roles de género femeninos influyen en el rol del liderazgo debido a variaciones culturales. Sin embargo, Eagly y Karau (2002) aseguran que este prejuicio irá disminuyendo conforme las mujeres ocupen en más medida puestos de poder. Como consecuencia de ello, se esperaría que las mujeres incrementen su nivel de aspiración para ocupar puestos de liderazgo, y que en el contexto empresarial esta incongruencia de roles sea menor percibida, dando apertura al desarrollo de capacidades para ocupar puestos de alta dirección (López et al., 2009).

A manera de resumen se presenta un cuadro acerca de las teorías planteadas.

Tabla 2 - Resumen de las teorías.

Teoría	Autor	Postulado	Consecuencias	Medidas
<i>Modelo de la falta de ajuste</i>	Heilman 1983	Los roles y atributos estereotipados de la mujer se ajustan de mejor manera a trabajos que son percibidos como “femeninos”; mientras que los roles y rasgos estereotipados de un hombre tienen un buen ajuste con trabajos percibidos como “masculinos”.	Con la incongruencia de roles y estereotipos de género sobre un “buen ajuste percibido o la falta de ajuste” para un determinado trabajo, se consolida la discriminación y la división del trabajo.	Eliminación de los roles y estereotipos de género, así como de su “ajuste” en trabajos segregados, para mejorar las oportunidades laborales en el acceso, promoción y retribución.

Teoría del rol social	Eagly 1987	Los roles sociales tradicionalmente asumidos por hombres y mujeres generan la división del trabajo, la cual es suficiente para dar paso a estereotipos de género que se arraigan y refuerzan en la jerarquía del género (hombre-poder-trabajo remunerado y mujer-cuidadora-trabajo doméstico) y la distribución de hombres y mujeres en ocupaciones masculinas y femeninas.	División del trabajo en base a roles de género, aceptación de estereotipos de género y prejuicios en las empresas.	Ingreso equitativo de hombres y mujeres en ocupaciones “masculinas y femeninas”. Además, ingreso de los hombres a roles domésticos en la misma proporción que las mujeres.
Teoría de congruencia del rol hacia líderes femeninas	Eagly y Karau 2002	Dificultad para que las mujeres accedan a puestos de liderazgo, debido a la falta de congruencia entre el rol femenino y el rol de liderazgo	Escases de mujeres en puestos de dirección, debido a la percepción de una menor capacidad para ejercer liderazgo. Evaluaciones menos favorables hacia las mujeres en función de su rol como líder.	Mayor cantidad de mujeres en puestos de liderazgo, para disminuir la incongruencia del estereotipo en las empresas.

Elaboración propia

En resumen, el modelo de falta de ajuste (Heilman, 1983), la teoría de rol social (Eagly, 1987) y la teoría de la congruencia de rol hacia el liderazgo femenino (Eagly & Karau, 2002) formulan que la división del trabajo radica en los roles sociales femeninos y masculinos, estos roles de género dan paso a la formulación e inclusión de los estereotipos de género en el mercado laboral, que desencadenan en una discriminación para hombres y en un mayor grado para mujeres tanto en ocupaciones subordinadas como en posiciones de liderazgo.

Asimismo, cabe destacar que, las teorías indican que los roles sociales generarán un cambio en los estereotipos de género con el incremento de la presencia de mujeres en puestos de trabajo “masculinos” o viceversa más presencia de hombres en trabajos “femeninos” (Castillo & Montes, 2014).

1.4.4. Estereotipos de género en el mercado laboral

La discriminación laboral de género, siendo una de las consecuencias generadas por los estereotipos, sigue estando presente en las organizaciones y algunas manifestaciones entorno a ello se dan principalmente por el desempleo, segregación ocupacional y brecha salarial.

Históricamente, la discriminación, violencia y subordinación son procesos que han afectado en mayor parte a las mujeres, un concepto que explicaría estas prácticas arcaicas es el patriarcado. Según Díaz (2009), citado en Mena et al. (2019), el patriarcado “es una estructura social jerárquica, que se basa en ideas, prejuicios y costumbres, donde el género masculino ocupa posiciones de poder y el femenino de subordinación” (p. 92). En este sentido, su objetivo sería generar desigualdad (en relación con hombres y mujeres) en el acceso al poder, limitando la construcción de sociedades democráticas y sostenibles.

Pese a que en los últimos años se ha logrado grandes avances con respecto al rechazo y eliminación de las brechas laborales, todavía existen represalias hacia las mujeres. Conforme a lo expuesto por Ángeles Briñón (2015), activista y consultora de género, citado en Mena et al. (2019), “las empresas son un reflejo de la sociedad patriarcal y muchas veces se evidencia en ellas la desestimación a las mujeres, en la discriminación que sufren, en salario, acceso al trabajo o promoción” (p. 92).

En efecto, en función de la teoría del rol social y de la estructura patriarcal, se identifican la división sexual del trabajo y la segmentación del mercado laboral, como dos mecanismos claves para el mantenimiento de la discriminación, en especial hacia las mujeres (Ribas, 2004). Aunque, el problema es mucho más complejo, porque a pesar de varias investigaciones sociales, se demuestra que es

un tema insuficientemente abordado, careciendo de estudios de sistematización donde se expongan las experiencias positivas y ejemplos de buenas prácticas de equidad de género en el trabajo (Mena et al., 2019).

Alonso et al. (2006), sintetizan cinco macro factores que explican la desigualdad de género en el trabajo, que son:

1. Los estereotipos de género, como punto de partida para inferir en los sesgos consientes o inconscientes de las empresas hacia hombres y mujeres, siendo estas últimas las más discriminadas en sus competencias para realizar un trabajo.
2. La sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados a personas dependientes (niños, adultos mayores, personas con enfermedades) que principalmente recaen en las mujeres, debido a los roles tradicionales de género, atándolas al ámbito familiar doméstico.
3. La falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección, instala barreras que impiden a las mujeres el acceso a puestos directivos gerenciales o a la toma de decisiones en la empresa.
4. La cultura sexista de empresas y organizaciones crea barreras que dificultan la permanencia en el empleo, por lo que muchos factores se crean con perfiles de género y no con aspectos técnicos, además de la mala organización en la distribución del trabajo y salarios (Cruces, 2014).
5. La ausencia de perspectiva de género en las políticas de empleo.

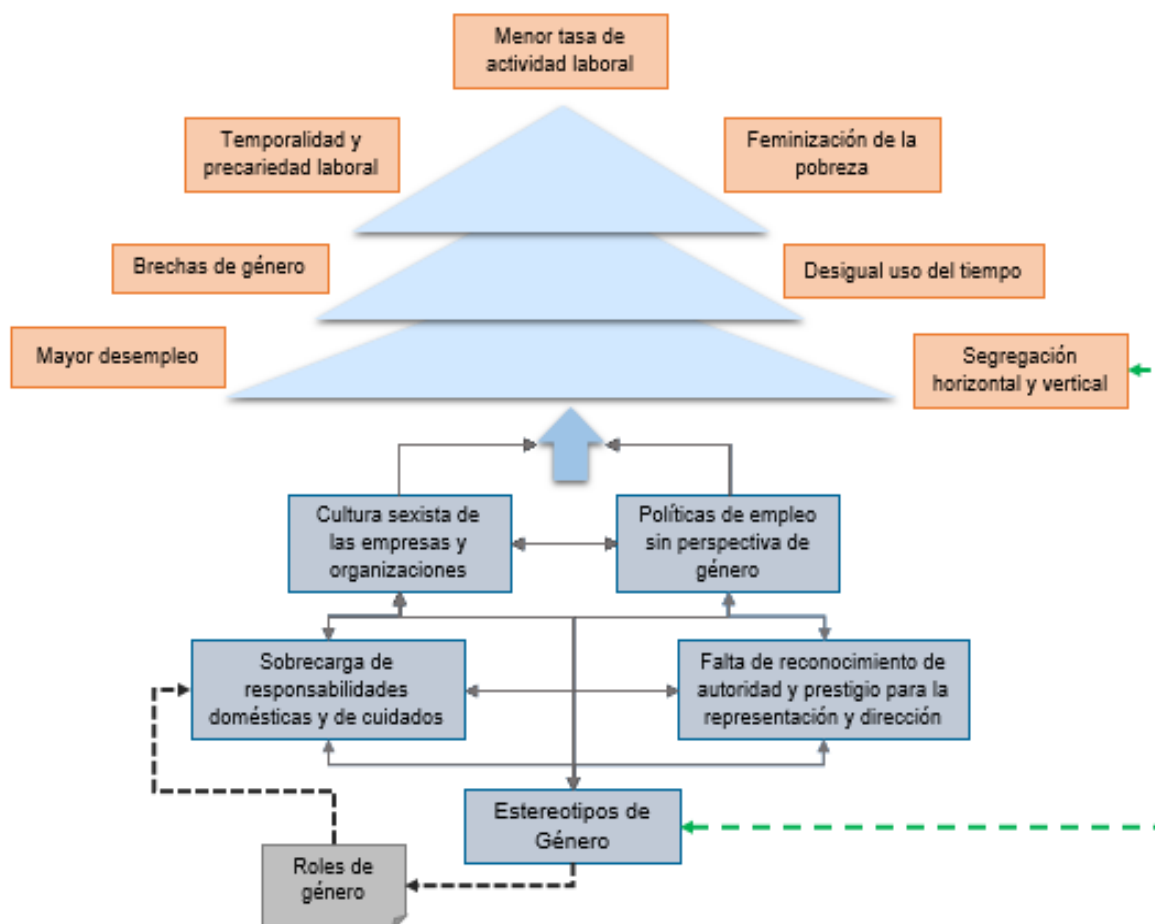


Figura 1 - Factores de desigualdad de género en el mercado de trabajo.
Adaptado de Alonso et al. (2006)

La Figura 1 esquematiza los cinco factores de desigualdad de género en el trabajo, así como las consecuencias generadas por la intervención de los mismos. Estos factores desencadenan en situaciones de desigualdad, trayendo un mayor desempleo en las mujeres, independientemente de su nivel de instrucción, las tasas de desempleo globales muestran diferencias sobre hombres y mujeres para acceder a un empleo (Alonso et al., 2006).

Las brechas de género en el contexto laboral se sitúan en diferentes ramas, entre ellas, la brecha salarial, la brecha de participación en la población económicamente activa, la brecha de formalidad, la brecha de tiempo dedicado al trabajo reproductivo (doméstico y de cuidado), la brecha en protección social (OIT, 2014) y la brecha tecnológica para las mujeres, no en el sentido de usuarias, sino como creadoras de aplicaciones y emprendedoras de Startups.

Las condiciones laborales precarias y una menor tasa de actividad laboral son protagonizadas en gran parte por la población femenina que la masculina, la feminización de la pobreza se ve reflejada en menores ingresos por salarios para las mujeres, el desigual uso del tiempo entre mujeres y hombres, particularmente se expresa con el trabajo no remunerado, ocasionando dificultad para el empleo y la promoción profesional de las mujeres (Alonso et al., 2006).

En la Figura 1 también se observan los vínculos entre la segregación ocupacional y la persistencia de los estereotipos de género, debido a que tienen una relación bidireccional, en donde los estereotipos de género son un factor determinante para que exista segregación ocupacional, pero también, la segregación ocupacional es un factor que influye para que los estereotipos continúen consolidándose en las empresas.

Es así que, existe una segregación vertical cuando hay más hombres que mujeres en puestos directivos, por tanto, se concibe la idea de que “las mujeres no son adecuadas para administrar y los hombres tienen una mayor capacidad de liderazgo”; en cambio, la idea preconcebida de que “las mujeres no sirven para desempeñar los mismos trabajos que los hombres y los hombres no sirven para realizar los mismos trabajos que las mujeres” fortalece la existencia de la segregación horizontal, por consiguiente, existen más enfermeras que enfermeros, porque “por naturaleza las mujeres son mejores para cuidar a otras personas” (Comunidades Europeas, 2008).

1.4.4.1. Segregación Ocupacional de Género

La segregación laboral de género caracteriza a los mercados de trabajo de todos los países y es causa de muchas formas de discriminación, fundamentalmente para la mujer, porque restringe su acceso a puestos de poder y la relega a los niveles inferiores de la jerarquía profesional en términos de salario, capacitación y desarrollo de carrera (Ribas, 2004).

Esta segregación ocupacional de género se presenta de manera horizontal y vertical que a menudo obedece a factores relacionados con los estereotipos y los sesgos inconscientes (OIT, 2019).

Segregación Horizontal y Vertical

La segregación horizontal se refiere a la concentración de un grupo en una ocupación y está relacionada con los diferentes tipos de trabajo que desempeñan hombres y mujeres. La segregación vertical remite a la asimetría jerárquica, es decir, a la representación de un grupo en ocupaciones que están en el tope jerárquico, como dirección, gerencia, jefaturas y que suelen estar asociados a ciertas características deseables como el prestigio, el poder o los ingresos económicos elevados (Godoy & Mladinic, 2009).

De acuerdo con la investigación realizada en el año 2016 por la consultora IPSOS a las 500 empresas más grandes de Ecuador y promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se destaca que sólo el 26% del total de gerentes son mujeres. La tendencia más común es encontrar solamente dos gerentes mujeres por empresa. De las gerencias generales, el 90% la ocupan los hombres y sólo el 10% lo ocupa una mujer (Armijos et al., 2020).

Un análisis realizado en el 2020 por la Organización y Promoción de la Economía Violeta, la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, ESAI Business School y la consultora IPSOS, señalan que entre 2013 y 2018, la participación de mujeres en cargos presidenciales y gerenciales en empresas de Ecuador sólo se elevó el 1,6 % y únicamente el 34% de las empresas a nivel nacional están presididas por mujeres (Armijos et al., 2020).

Dentro de la segregación vertical, a menudo se ilustra la metáfora del “techo de cristal”, el cual es una barrera invisible, producto de las construcciones sociales y culturales de género que han naturalizado la autoridad y el dominio de los hombres, distribuyendo el poder de forma asimétrica (Romero, 2019).

Precisamente por ser barreras invisibles, colocan a las mujeres en una desventaja y no desaparecen por si solas, ya que objetivamente no existen distinciones en

cuanto al desempeño para explicar las desigualdades respecto al salario o la ocupación (Meza, 2018). “Se reconoce que las barreras que componen el techo de cristal son subjetivas, alimentadas por los estereotipos de género” (Riquelme & García, 2008, citado en Meza, 2018, p. 17).

Tales criterios imponen limitaciones para las mujeres, pues el hecho de que las responsabilidades familiares sigan recayendo predominantemente sobre las mujeres (el cual ha sido señalado por ellas mismas como uno de los obstáculos más importantes para acceder a estas posiciones) y que en el ejercicio de la maternidad existan períodos con interrupciones, creando una ventaja para los hombres, debido a que ellos generalmente no sacrifican el desarrollo profesional en favor de su vida familiar (Meza, 2018).

Esto obliga a que las mujeres interrumpan sus carreras y trabajen en jornadas parciales, lo que se traduce en menos años de experiencia y menos horas laboradas por año, en comparación con los hombres. A su vez, retrasa el progreso de sus carreras y su tiempo para construir redes profesionales que pueden resultar cruciales en el avance de sus trayectorias laborales. En efecto, más que desinterés por asumir estos cargos, las mujeres enfrentarían mayores limitaciones.

Prosiguiendo con lo expuesto anteriormente, en la Tabla 3 se presenta un listado de características que se atribuyen comúnmente a las mujeres, el cual constituye un instrumento importante para explicar la segregación ocupacional por género. Esta clasificación propuesta por Anker (1997), plasma exactamente de qué manera las ocupaciones “femeninas” forjan en el trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes.

La ilustración aparece dividida en dos grupos de estereotipos: positivos y negativos. Las características que se muestran como estereotipos positivos, en caso de ser reales, contribuyen a calificar a las mujeres como aptas para las ocupaciones expresadas en la Tabla 3; mientras que las características que se manifiestan como estereotipos negativos, obstaculizan la admisión de las mujeres en diversas profesiones, lo cual contribuye a asegurar que sean ocupaciones típicamente “masculinas”, a pesar de que estos estereotipos no coinciden con la realidad,

colaboran a descalificar a las mujeres para las ocupaciones mencionadas en la Tabla 3 (Anker, 1997).

Tabla 3 - Estereotipos de las características femeninas y su efecto en la segregación ocupacional.

Estereotipos comunes de las características femeninas	Efecto sobre la segregación	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas	Comentarios
Positivos			
Disposición natural de ocuparse de los demás	Califican a las mujeres para ocupaciones que implican cuidar de otros.	Enfermera, Médico, Asistente social, Maestra	Característica que a menudo se considera biológica, por ser las mujeres las principales responsables del cuidado de los niños/as en todas las sociedades. Sin embargo, si estas ocupaciones requieren de mayor autoridad (médico), es frecuente que predominen hombres.
Destreza y experiencia en tareas del hogar	Califican a las mujeres para ocupaciones que implican actividades en el hogar frecuentemente como trabajo doméstico no remunerado.	Sirvienta, Ama de casa, Cocinera, Lavandera, Peluquera, Costurera	Destrezas fáciles de adquirir. Por lo tanto, la experiencia de las mujeres en ellas antes de incorporarse al mercado de trabajo no debería tener gran importancia.
Mayor agilidad manual	Califican a las mujeres para ocupaciones en las que la agilidad manual es importante.	Costurera, Tejedora, Modista, Mecnógrafa	
Mayor honradez	Califican a las mujeres para ocupaciones en las que se maneja dinero.	Cajera, Contadora, Vendedora	Las ocupaciones mejor remuneradas y de categoría superior por ejemplo, financiero están dominadas por hombres.

Aspecto físico atractivo	Califican a las mujeres para ocupaciones en las que el aspecto físico ayuda a atraer o agradar a clientes.	Recepcionista, Vendedora, Empleada para comercio	Con frecuencia se piensa que esta ventaja va unida a una personalidad más agradable y complaciente.
--------------------------	--	--	---

Negativos

Renuencia a supervisar el trabajo ajeno	Descalifican a las mujeres para las ocupaciones de supervisión y dirección.	Director, Gerente, Jefe, Supervisor, Coordinador	Afecta con frecuencia a la segregación ocupacional vertical (puestos de nivel inferior para las mujeres).
Menor fuerza física (muscular)	Descalifican a las mujeres para las ocupaciones que requieren actividades de cargas pesadas y otros esfuerzos físicos.	Trabajador de la construcción, Minero, Mecánico	Hay un número considerable de hombres y mujeres con fuerza física semejante, por lo que muchas mujeres son capaces de realizar esos trabajos.
Menor aptitud para la ciencia y las matemáticas	Descalifican a las mujeres para ocupaciones que requieren niveles de altos conocimientos científicos y matemáticos.	Físico, Químico, Arquitecto, Ingeniero, Matemático	En este caso la discriminación comienza en la escuela, donde se desalienta a las adolescentes de especializarse en matemáticas o ciencias.
Menor disposición a viajar	Descalifican a las mujeres para ocupaciones que exigen viajar mucho.	Marino, Piloto, Conductor de vehículos de transporte	Muchas mujeres están dispuestas a viajar por su trabajo, ya no es un impedimento la movilización.
Menor disposición a afrontar peligro físico y emplear fuerza física	Descalifican a las mujeres para las ocupaciones donde el peligro físico es relativamente alto.	Bombero, Militar, Policía, Guardia de seguridad, Minero	Muchas mujeres están dispuestas a ejercer estas ocupaciones.

Adaptado de Anker (1997)

Anker (1997), plantea otros estereotipos: mayor disposición a recibir órdenes, mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o de sus condiciones, mayor disposición a aceptar un salario bajo, menor necesidad de ingresos y mayor interés por trabajar en casa. Estos estereotipos influyen como características

generales para calificar a las mujeres en muchos trabajos mal pagados, de nula calificación, desprotegidos y de carácter repetitivo.

Como lo demuestran algunos estereotipos, la mujer se encuentra vinculada fuertemente a las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, asociándola a preferencias por empleos con flexibilidad horaria y relativa facilidad de entrada, salida y reincorporación.

Por otra parte, también se encuentran los estereotipos masculinos más frecuentes en el trabajo: mayor capacidad física, mejores habilidades y competencias, mayores aptitudes y actitudes ante el liderazgo y mayor disponibilidad de tiempo y movilidad (Comunidades Europeas, 2008), que contribuyen a calificar a los hombres aptos para ocupaciones que se determinan como típicamente “masculinas” por ejemplo, ingeniero, conductor, policía, trabajador de la construcción, gerente (Anker, 1997).

Por último, los estereotipos surgen porque aceptamos entrar en una lógica autorreferencial. Las opiniones, que sostienen la actual división de las ocupaciones y profesiones, se aceptan mecánicamente y no se discuten. Por lo mismo, la existente división de género se convierte en el objeto de una aceptación casi destructora (Comunidades Europeas, 2008).

Frente a estos estereotipos, la solución que se encuentra para terminar con la segmentación de las ocupaciones por género es reconocer su existencia y permitir la integración de hombres a ocupaciones “femeninas” y de mujeres a ocupaciones “masculinas”, aunque en muchas ocasiones pueda resultar polémico, porque la discriminación está dirigida en mayor proporción contra las mujeres (Anker, 1997).

1.4.4.2. Brecha Salarial

La brecha salarial hace referencia a la diferencia existente entre el salario percibido entre hombres y mujeres. Identificar el origen de las brechas salariales es esencial para determinar su vinculación con la inequidad de género y para orientar las políticas públicas. Sin embargo, existen varios factores que no son directamente observables y probablemente afectan los resultados laborales (Marchionni et al.,

2018). Por lo que, detectar la discriminación salarial es una tarea sumamente desafiante.

Según Benítez y Espinoza (2018), citado en Sánchez et al. (2021), la diferencia de las brechas salariales se ha tratado de explicar desde la teoría del Capital Humano y de su productividad añadiendo factores como la educación, habilidades y conocimientos sobre el trabajo, no obstante, existe evidencia de que el capital humano no es lo único que determina la diferencia en el salario percibido tanto para hombres y mujeres, sino se debe incluir el factor de discriminación para un análisis más completo.

Por esta razón, se plantea que se debe recurrir a los hechos estadísticos, en donde un posible factor que contribuye a la explicación de esta diferencia puede ser la participación laboral. En este sentido, la tasa de participación femenina en el mercado laboral latinoamericano oscila entre el 50% y el 80%, mientras que la masculina es del 80%. Con ello se puede inferir que persisten barreras laborales que impiden el desarrollo profesional de las mujeres (Busso & Messina, 2020, citado en Sánchez et al., 2021).

Los factores que ocasionan la brecha salarial son: la discriminación laboral en base a estereotipos de género contra las mujeres, diferencias culturales o genéticas en factores no observables (ambición, competitividad) valorados en el mercado laboral por su productividad, autoselección de mujeres en trabajos parciales de menor productividad a cambio de ciertas condiciones, como la flexibilidad en el horario para conciliar sus tareas domésticas y las responsabilidades del cuidado de los hijos (Marchionni et al., 2018), poca valorización de su trabajo, discriminación por parte de sus empleadores y perspectiva pobre de liderazgo (Thompson, 2012, citado en Sánchez et al., 2021).

Del mismo modo, la literatura señala que una parte de la desigualdad salarial se debe a la maternidad, los sueldos más bajos de las madres pueden estar relacionados debido a un horario de trabajo reducido, trabajos mejor adaptados a la vida familiar, pero con salarios más bajos y la falta de programas que apoyen el regreso al trabajo después del periodo de maternidad (Organización de las Naciones Unidas [ONU] Mujeres Ecuador, 2020).

Finalmente, la segregación ocupacional es otro factor que da paso a las brechas salariales, porque reduce el salario de los trabajos típicamente femeninos debido a la gran cantidad de mujeres existentes para ocupar un número reducido de puestos de trabajo, por otra parte, cuando la empresa establece los salarios, puede incurrir en mejores pagos hacia los hombres (Ribas, 2004).

López y Sarmiento (2019), citado en Sánchez et al. (2021), señalan que la desigualdad salarial en Ecuador es muy elevada, pero que su disminución avanza paulatinamente, pues por cada hombre que gana un dólar en el mercado laboral existe una mujer que percibe solo tres cuartos. Una realidad social que se presenta con “normalidad” y a la que muchas mujeres se han acostumbrado, ya que muestran expectativas menores en sus contrataciones laborales.

En el año 2019, el ingreso laboral promedio de los hombres era de USD 345.50 mensuales, mientras que el de las mujeres era de USD 292.70, debido a que las horas semanales de trabajo remunerado para los hombres y las mujeres, eran aproximadamente 40 y 34 horas promedio a la semana respectivamente, denotándose una brecha salarial del 15.28%, es decir que por cada dólar que gana un hombre las mujeres en Ecuador apenas ganan USD 0,84 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2019).

Aunque ha sido importante el progreso que han tenido las mujeres en la educación y en las tasas de participación en el mercado laboral, el cierre de la brecha salarial de género avanza muy lentamente. Antes de la pandemia ocasionada por el COVID-19, el Foro Económico Mundial calculaba que cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres tomaría al menos 70 años (El Universo, 2020). Sin embargo, la crisis ocasionada por la pandemia ha modificado esta cifra, siendo un retroceso fatal para las mujeres, ahora llevará 257 años alcanzar la paridad económica de género (ONU Mujeres Ecuador, 2020).

El riesgo que genera la brecha salarial entre hombres y mujeres tiene un gran impacto para las mujeres, pues somete a millones de mujeres y familias a vidas de pobreza arraigadas y falta de oportunidades (ONU Mujeres Ecuador, 2020), al obtener menores ingresos en la trayectoria de su vida, ocasionará que sus

pensiones de jubilación sean más bajas y podría causar que se encuentren en riesgo de pobreza a la tercera edad (Sánchez et al., 2021).

1.4.5. Afectaciones personales y laborales a causa de los estereotipos de género en los trabajadores

Los estereotipos de género determinan la discriminación laboral en diferentes ámbitos profesionales como el acceso al empleo, la estabilidad laboral, la formación profesional, el acceso y promoción a cargos de dirección y gerencia, el salario, entre otros.

Acceso al trabajo. Los estereotipos de género comúnmente en determinados sectores de la industria influyen en la inserción laboral de hombres y mujeres, puesto que, todavía existen sectores y profesiones “feminizadas” y “masculinizadas” que continúan segregando los puestos de trabajo (Sindicatos FGTB, UIL & UGT, 2006).

Una principal problemática que acarrea la discriminación laboral hacia las mujeres es el sesgo en el reclutamiento del talento humano, pues frecuentemente están presentes los estereotipos de género en los enunciados de trabajo y esto debido a que la segmentación por sexo en el mercado laboral se asume como algo natural.

Por consiguiente, los anuncios, los formularios y/o las entrevistas que se ejecutan para acceder a un puesto de trabajo a menudo contienen aspectos discriminatorios. Por ejemplo, suelen ser presentados de esta manera: “se requiere hombre joven, fuerte y con buena condición física para puesto de mecánico o guardia de seguridad”, “se busca señoritas con buena presencia para promoción de productos”, “ingrese peso y talla”, “coloque disponibilidad de tiempo y cuántos hijos tiene”, entre otros. A su vez, se emplea el género desde el inicio de la oferta laboral.

Aunque estos prejuicios no son necesariamente conscientes ni voluntarios, a menudo determinan el envío de candidatos hombres y mujeres a puestos “masculinos y femeninos”. Igualmente, los estereotipos de género están presentes tanto en empleadores como en personas demandantes, puesto que los

empleadores con frecuencia indican preferencia de uno u otro sexo para cubrir puestos disponibles (OIT, 2014).

Una de las brechas más marcadas entre hombres y mujeres se manifiesta en la decisión laboral más básica, la de participar o no en el mercado de trabajo. En Ecuador, la participación laboral hasta el año 2019 se ubicó en 57,46% para hombres, mientras para las mujeres fue del 42.54% (INEC, 2019). Naturalmente, en la mayoría de los casos esto no significa que las mujeres no trabajan, sino que lo hacen en actividades domésticas en sus hogares, en lugar de tener empleos remunerados (Marchionni et al., 2018).

Estabilidad laboral y desarrollo profesional. Los estereotipos y roles de género asignados tradicionalmente a hombres y mujeres también condicionan la estabilidad laboral y el desarrollo profesional, porque en muchos casos las mujeres deben interrumpir su permanencia en el empleo debido a su rol atribuido como “cuidadora” (Sindicatos FGTB, UIL & UGT, 2006), mientras que, para los hombres, en la literatura revisada, no se ha encontrado hasta el momento casos puntuales que relacionen las afectaciones de los estereotipos de género en la estabilidad laboral y el desarrollo profesional. Sin embargo, no se descarta la posibilidad de que existan estudios sobre el tema.

Existen motivos de insatisfacción señalados por las mujeres en su trabajo, la mayoría tiene que ver con sus cualificaciones profesionales, pues señalan que su formación es superior y realizan tareas inferiores a sus competencias. Tales insatisfacciones tienen relación directa con la existente segregación vertical en el mercado de trabajo, ya que sitúan a las mujeres en la parte baja de la jerarquía profesional de un determinado sector (Sindicatos FGTB, UIL & UGT, 2006).

Acceso y desempeño en posiciones de dirección y liderazgo. La segregación vertical juega un rol fundamental en este punto, ya que la agrupación de mujeres en los empleos “femeninos”, particularmente en puestos de baja jerarquía profesional, limita a la población femenina a promocionarse y desempeñarse en cargos de responsabilidad y toma de decisiones dentro de una empresa. Por el contrario, los hombres ostentan cargos de dirección, ya sea en sectores “masculinizados y/o feminizados” (Sindicatos FGTB, UIL & UGT, 2006).

Las dificultades que presentan las mujeres para acceder y mantenerse en este tipo de puestos principalmente tiene que ver con los roles de género que tradicionalmente se les atribuye y que inciden negativamente en su profesión, puesto que las empresas generalmente no quieren contratar a mujeres para ocupar puestos de dirección, debido a que consideran que quieren tener hijos y ocuparse de las tareas domésticas, y por ende suponen que estas actividades demandarían más tiempo y descuidarían sus obligaciones laborales (Sindicatos FGTB, UIL & UGT, 2006).

Por otro lado, el tener autoridad es imprescindible para realizar el trabajo de forma efectiva, pues redundaría en la satisfacción personal del trabajador. Las barreras que dificultan a las mujeres en la promoción y ascenso a puestos de trabajo de niveles superiores les dificultaría desarrollar capacidades y habilidades de liderazgo, dado que una posición de autoridad permite a los empleados mostrar su talento y su promoción, del mismo modo que una falta de autoridad de los trabajadores puede hacerles vulnerables al acoso laboral.

La desigualdad y discriminación en este sentido es injusta y trae consigo consecuencias importantes en su desarrollo profesional por no permitirles ejercer autoridad en el trabajo, lo cual a menudo conlleva a la frustración de las mujeres, provocando que las mujeres perciban unos salarios inferiores (Ribas, 2004).

En definitiva, la segregación por género ha llevado a la mujer a esforzarse el doble para acceder a un ascenso, y de esta manera ser percibida como similar en competencia y asegurar el éxito frente a sus colegas hombres para poder tener el mismo reconocimiento en sus lugares de trabajo (Godoy & Mladinic, 2009).

Retribuciones salariales. Otro aspecto que evidencia las afectaciones a causa de los estereotipos de género y las desigualdades entre hombres y mujeres son las diferencias remunerativas. En tal sentido, la segregación ocupacional horizontal y vertical trae como consecuencia una menor retribución salarial, principalmente para las mujeres, porque el hecho de que los empleos “femeninos” se concentren en una serie de actividades y profesiones lleva consigo un problema de discriminación salarial, debido a la tradicional asignación de una menor remuneración a la

población femenina frente a la masculina, pese a que en las empresas mujeres y hombres realicen tareas equivalentes o similares.

Asimismo, las mujeres que se concentren en niveles relativamente bajos de jerarquía profesional hacen que se produzca una infravaloración salarial de los puestos de trabajo, esto debido a las barreras que se presentan al momento de acceder al empleo y al desempeño en el mismo. (Sindicatos FGTB, UIL & UGT, 2006).

Conciliación de la vida laboral y familiar. En las sociedades se considera común que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos sean responsabilidad de la mujer, mientras que el sustento económico sea obligación del hombre. En Ecuador se considera que los problemas más importantes que afrontan las mujeres en su lugar de trabajo son en un 46% no tener acceso al cuidado de sus hijos, 40% la falta de flexibilidad en el horario de trabajo y en igual porcentaje el acoso laboral (Armijos et al., 2020).

En este sentido, resulta lógico pensar que las responsabilidades familiares repercuten en las preferencias de las mujeres por trabajos flexibles, reforzándose el estereotipo de que existen trabajos más apropiados para las mujeres, lo que influye en los tipos de ocupaciones que se les ofrece (Sindicatos FGTB, UIL & UGT, 2006).

Afectaciones personales. Los estereotipos de género también tienen repercusiones profundas sobre aspectos personales de hombre y mujeres, por ejemplo, el empoderamiento de la mujer, su capacidad de negociación intrahogar, las decisiones de fecundidad, la violencia familiar, la dependencia en la vejez, entre otros (Marchionni et al., 2018).

Por otro lado, los estereotipos de género tradicionales también repercuten en los hombres, pues el hecho de que él se vea en la obligación de mantener su hogar y sea la única fuente de ingresos de la familia hace que la pérdida del empleo suponga un grave problema. Además, esto limita sus posibilidades de realizar otras actividades, aficiones o de participar en la crianza de los hijos (Ribas, 2004).

1.4.6. Afectaciones empresariales a causa de los estereotipos de género

La perspectiva de género dentro del contexto empresarial no ha sido de mayor importancia para investigaciones, estrategias y proyectos, sobre los cuales se ha indagado lo suficiente, así lo demuestran las escasas publicaciones en revistas y plataformas especializadas.

Sin embargo, si se ha incorporado en numerosas agendas de discusión, siendo los ámbitos intrafamiliares y escolares los que mayor atención han recibido (Mena et al., 2019). Por lo mismo, las afectaciones hacia las empresas a causa de los estereotipos de género no se presentan con claridad, pero existe evidencia de discriminación laboral, y también se muestran beneficios gracias a la inclusión y equidad de género dentro de las organizaciones.

Aplicar la perspectiva de género en el ámbito laboral es fundamental porque permite mostrar problemáticas como el techo de cristal, brechas salariales, segregación ocupacional y además las afectaciones que puede sufrir la empresa, así pues, está demostrado que en las empresas donde se encuentran definidos los estereotipos de género que causan discriminación, muestran un deterioro de la imagen corporativa, debido a quejas y discusiones, los cuales en muchas ocasiones se reproducen en medios masivos de comunicación y redes sociales (Mena et al., 2019).

Por el contrario, una empresa que mantenga políticas de equidad de género definidas y aplicadas internamente proyecta una imagen de seriedad y responsabilidad frente a sus clientes, proveedores y la sociedad en general, porque demuestra que tiene al mejor capital humano independientemente de su género, lo cual genera una ventaja competitiva frente a su competencia.

Por otro lado, las consecuencias de los estereotipos de género pueden llegar a ocasionar pérdidas económicas, comprometiendo la rentabilidad de la empresa cada año en sumas considerables (Brendel, 2015, citado en Mena et al., 2019), dado que las mismas organizaciones se niegan la posibilidad de poseer valiosos talentos y de ser más productivas, al no tener en cuenta las capacidades y habilidades de todas las personas que trabajan en ella, y de esta manera afectan

sus resultados financieros, estratégicos y competitividad en el mercado. Asimismo, otras problemáticas derivadas de la discriminación por estereotipos de género son la alta fluctuación del personal y el bajo rendimiento productivo (Mena et al., 2019).

De acuerdo con Kingsmill (2001), citado en Comunidades Europeas (2008), “el fracaso en utilizar o administrar adecuadamente el capital humano expone a la compañía al mismo tipo y escala de riesgo que el fracaso en administrar los recursos financieros o de otro tipo” (p. 7).

En tal sentido, un aspecto fundamental en las empresas es la minimización de riesgos y costos, la falta de igualdad de género puede exponer el perfil de riesgo y costo de una empresa. Según Comunidades Europeas (2008), las principales áreas de riesgo y costo son:

- El riesgo y el costo de dañar la reputación que implica la pérdida de la confianza de los inversionistas y consumidores.
- El riesgo y el costo de una posible demanda, ya sea por un salario distinto o a prácticas injustas de empleo.
- El riesgo y el costo de la incapacidad de contratar empleados altamente cualificados.

Etiquetar a mujeres y hombres en función de estereotipos de género, además de afligir sus derechos, autonomía, empoderamiento y limitar su desarrollo profesional tras dejar talento relevante e impactar negativamente sobre la productividad, afecta las posibilidades de crecimiento de las empresas y de la economía en su conjunto (Mena et al., 2019).

1.4.7. Igualdad de Género en el Marco Legal

Existen organismos internacionales que promueven los derechos laborales tanto de mujeres y hombres, para lograr la igualdad entre ellos, y combatir la discriminación en todas sus formas. Por ejemplo, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) a través de la adopción de numerosas resoluciones sobre conferencias internacionales del trabajo, reconoce la importancia de la igualdad de género, no solo como un derecho humano fundamental, sino también como un

elemento intrínseco de su objetivo global de “Trabajo Decente para Todos” (Mena et al., 2019).

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su artículo 11, postula que los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos en el trabajo, libre acceso a la profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo, igual remuneración (CEDAW, 2018, citado en Romero, 2019). En tal sentido, el objetivo de una gestión empresarial desde la perspectiva de género contribuiría a una relación equilibrada entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos: político, económico y social (Mena et al., 2019).

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, es el acuerdo internacional más integral y detallado sobre los derechos humanos de las Mujeres. La CEDAW establece principios vinculantes para: la igualdad de participación laboral, una vida libre de cualquier tipo de discriminación y la igualdad de remuneración y oportunidades laborales (Comunidades Europeas, 2008).

En la Constitución de la República del Ecuador, se han establecido varios principios constitucionales que amparan y protegen a los trabajadores en general, los mismos que se encuentran previstos en los artículos 33, 34, 326, 327, 328, 329, 331 de la Constitución. En general, la Constitución garantiza a las mujeres el acceso al trabajo en igualdad de condiciones de los hombres, tanto en capacitación como en formación profesional, y consecuentemente materializan la prohibición de discriminación por razones de sexo y por cualquier motivo que afecte a las mujeres en el trabajo (Guaminga, 2021).

Con respecto a esta investigación y a la empresa en la que se realizó el estudio, el marco legal señala que las empresas de seguridad privada incluyan en sus políticas internas requisitos que limitan el acceso a las mujeres en el trabajo por motivos relacionados a su género, lo cual es un acto totalmente discriminatorio. En este sentido, es pertinente señalar que esas disposiciones no han sido excluidas por

parte del Ministerio de Trabajo; y, se entenderían que son legales, lo cual es falso, porque esas normas son evidentemente inconstitucionales; y, por tanto, no deberían ser aplicadas, sin embargo las empresas de seguridad privada si lo emplean (Guaminga, 2021).

En resumen, las leyes y normas buscan garantizar la igualdad de género en todo sus ámbitos sociales, económicos y laborales, rechazando cualquier acto discriminatorio que vulnere los derechos humanos de hombres y mujeres, obligando a que las empresas cumplan con lo señalado en cada artículo de la Constitución y el Código de Trabajo, sin embargo, no siempre se rige su cumplimiento. Por lo cual, es primordial que todos los ciudadanos conozcan sus derechos, para que los puedan ejercer y a su vez proteger, en especial las mujeres, que son el grupo más afectado en el acceso, promoción, formación y retribución laboral.

1.4.8. Estudios Relacionados

Dentro de la búsqueda intensiva que se realizó para encontrar investigaciones relacionadas que demuestren la existencia de estereotipos de género en las empresas y sus afectaciones, se encontraron las siguientes:

En Europa, destaca el estudio realizado en el 2006 por la Unión General de Trabajadores (UGT) de Portugal y España, en conjunto con La Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) y La Unión Italiana del Trabajo (UIL). Este estudio se realizó en tres sectores laborales: construcción considerado masculinizado, enseñanza considerado feminizado y banca integrado en términos de género. El motivo de tal selección se debe a que suponen que los estereotipos de género operan de forma diferente en cada uno de ellos, por lo que las consecuencias serán distintas al pertenecer a uno u otro sector. Los principales resultados fueron que evidentemente existen diferencias en los tres sectores analizados, sin embargo, el factor común en los tres sectores es que la percepción de los estereotipos de género se siente como un elemento de discriminación y una de las causas de la falta de realización de las mujeres en el mercado laboral. En este aspecto, los estereotipos de género que mayor puntuación tuvieron fueron: “las mujeres tienen

menos fuerza física (muscular)", "las mujeres tienen una disposición natural a ocuparse de los demás" y "las mujeres tienen un aspecto físico atractivo" (Sindicatos FGTB, UIL & UGT, 2006).

Además, el estudio indica que el acceso al empleo y la promoción a cargos de dirección son los aspectos más afectados por los trabajadores entrevistados, especialmente porque consideran que las responsabilidades familiares deben realizarlas las mujeres. Asimismo, muestran que los principales motivos para la desigualdad entre hombres y mujeres se debe porque la dirección de la empresa es esencialmente masculina y entre candidatos con las mismas cualificaciones se contratará más fácilmente a un hombre que a una mujer (Sindicatos FGTB, UIL & UGT, 2006).

En Latinoamérica, resalta el estudio realizado por Lorena Godoy y Antonio Mladinic en la Universidad de Chile, en donde se analiza la afectación de los estereotipos y roles de género a la evaluación de hombres y mujeres gerentes en base a la Teoría de la Congruencia de Roles. Este estudio del año 2009 arrojó que no existe diferencias significativas en las evaluaciones con respecto al género en el ámbito laboral, esto se puede relacionar a la percepción estereotípica que tienen frente a mujeres exitosas, pues el rol ocupacional tiene un mayor peso frente al rol de género al momento de evaluar a las personas en cargos directivos, esta visión no ha dejado de categorizar a las mujeres con rasgos comunales, solamente existe una flexibilización de los roles y estereotipos de género en ciertas circunstancias, y por tanto, las teorías planteadas por Eagly y Heilman se debilitan cuando los evaluadores cuentan con información específica y directa para hacer sus evaluaciones (Godoy & Mladinic, 2009).

Otro estudio relevante que se encontró en la región fue el realizado por un grupo de estudiantes de la Universidad de Antioquía en Colombia durante el año 2011, la investigación busca identificar los estereotipos de género presentes en los trabajadores y que influyen en el sector contable. Los principales resultados fueron que las empresas objeto de estudio no reconocen la presencia de estereotipos de género dentro de ellas, pero si aceptan que en todas las empresas existen estereotipos de género, es decir, se contradicen en sus respuestas, por lo que se

pudo evidenciar la presencia de los siguientes estereotipos: relacionados con las mujeres “son más democráticas, emocionales, organizadas y responsables que los hombres”, “se preocupan más por los compromisos familiares y son mejores para desempeñar roles de cuidado y labores del hogar”; relacionados con los hombres “son más autocráticos y se interesan más por el poder y el dinero” (Giraldo et al., 2011).

También, se expuso que el desempeño laboral se ve afectado por las responsabilidades familiares, lo que conlleva a pensar que las empresas tienen presente este tema y en su momento buscarán minimizar este factor en caso de que obstaculice sus objetivos organizacionales. En último lugar, las empresas estudiadas reconocen que las mujeres están capacitadas para desempeñar cargos directivos, sin embargo, en los altos rangos existe más representación de hombres, lo que conlleva a una fuerte segregación vertical, afectando el acceso y desempeño en posiciones de dirección (Giraldo et al., 2011).

Por último, en Ecuador se evidencian varios estudios que analizan la discriminación de la mujer ecuatoriana en el contexto laboral. Al respecto, las investigaciones que se rescatan son: la realizada en la Universidad Técnica de Ambato por los investigadores Ortiz, Álvarez y Barrera en el año 2017 y la elaborada por la doctoranda Romero en el año 2019. Ambas investigaciones expresan las diferentes causas de la discriminación laboral por género, y una de ellas es debido a los estereotipos de género presentes en los diferentes sectores económicos del país. Las dos investigaciones concluyen que los estereotipos más latentes y los que continúan frenando a las mujeres en su desarrollo profesional, son los relacionados con los roles del hogar y el cuidado de los hijos (Romero, 2019; Ortiz et al., 2017).

Concretamente, con el diseño de esta investigación, el trabajo de Malusin en 2021 muestra los estereotipos y roles de género presente en la ocupación de Enfermería. Como resultado de la investigación se encontró que la mujer permanece como la figura de esta ocupación, esto debido a su mayor participación laboral en el puesto, y la imagen masculina se torna antagónica en el cargo, pues el menor porcentaje de participación de hombres en dichas laborales ayuda a que se refuerce tal imagen. Es evidente la presencia de segregación ocupacional, debido a las

características estereotipadas de las mujeres que se manifestaron para esta profesión, las cuales son: maternales, sutiles y cuidadoras, tomando como referencia el rol desde el hogar (Malusin, 2021).

2. METODOLOGÍA

2.1. Naturaleza de la investigación

La naturaleza de la investigación del presente estudio tiene un enfoque cuantitativo. “La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia en una población” (Fernández & Díaz, 2002, p. 1). Con la investigación cuantitativa se busca que los resultados puedan cuantificarse, generalizarse y a la vez que puedan replicarse para facilitar la comparación entre estudios similares, además, en este tipo de investigación se aplican instrumentos para medir las variables contenidas en las hipótesis y cuando no hay hipótesis simplemente para medir las variables de interés (Hernández et al., 2014).

Por lo mismo, este estudio busca analizar las variables de interés basándose en este enfoque, con el objetivo de conocer la percepción de los trabajadores en la empresa de análisis para identificar los estereotipos existentes, con el fin de evaluar sus afectaciones y a la vez proponer mejoras que se ajusten a la organización.

2.2. Alcance de la investigación

El alcance de la investigación de este estudio es descriptivo, debido a que se detallan los rasgos y características principales de los estereotipos de género, así como también la descripción de los factores que influyen para que estos sucedan dentro de una organización.

La principal función de la investigación descriptiva es “seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y la descripción detallada de sus partes, categorías o clases” (Bernal, 2010, p. 113).

2.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación de este estudio es no experimental, pues no se manipula ninguna variable, ni se puede influir en ellas, es decir, se realiza el análisis mediante la observación de situaciones ya existentes, sin intervenciones, debido a que no se tiene el control directo sobre las variables, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández et al., 2014).

En este sentido, las actividades y los roles de cada trabajador están establecidas, así como la jerarquización, desempeño y formación profesional corresponden a políticas internas de la empresa, por lo tanto, es imposible influenciar en su comportamiento. Además, se implementó el diseño transversal, ya que se obtuvo una sola vez la información de los elementos de la población en un período de tiempo establecido (Malhotra, 2008).

2.4. Población y Muestra

Para este estudio no se aplicó ningún tipo de muestreo, porque se optó por realizar un censo a todos los trabajadores de la empresa CONTROLRISK, es decir, se encuestó a todo el personal de la empresa. De acuerdo con Hernández et al. (2014), los estudios en las empresas suelen aplicar censos, es decir, abarcan a todos sus empleados para evitar que los que fueron excluidos piensen que su opinión no es tomada cuenta.

Para Malhotra (2008), los censos deben incluir la numeración completa de todos los elementos de la población, para obtener la información sobre los parámetros de la misma, en esta investigación los elementos son los trabajadores de la empresa en todos los cargos que son gerenciales, administrativos, supervisores y operarios.

2.4.1. Descripción de la población

Para el objeto de estudio se realizó la distribución de la población por género, nivel de instrucción y puesto de trabajo. A continuación, se presentan la información

socio-demográfica de la población, es decir, de los 258 trabajadores encuestados de la empresa CONTROLRISK.

Tabla 4 - Género de los trabajadores.

Género	Cantidad de respuestas
Masculino	234
Femenino	24
Otro	0
Total de trabajadores	258

Elaboración propia

En la Tabla 4, se presenta el número de trabajadores encuestados por género, donde se obtuvo que del total de los 258 encuestados, 234 pertenecen al género masculino, 24 al género femenino y de la opción otro no se obtuvo ninguna respuesta. Exponiendo así, que en la empresa CONTROLRISK predomina el género masculino.

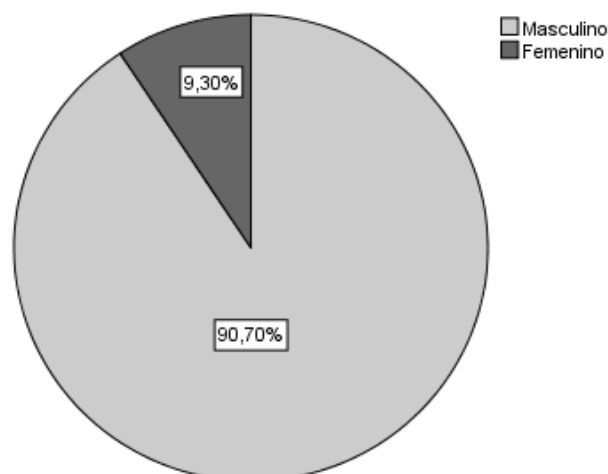


Figura 2 - Relación porcentual por género.

Elaboración propia

En la Figura 2, se muestra el porcentaje de trabajadores por género, el 90,70% perteneciente al género masculino y el restante 9,30% al género femenino.

Se realizó la distribución de la población por nivel de instrucción, la cual se presenta a continuación:

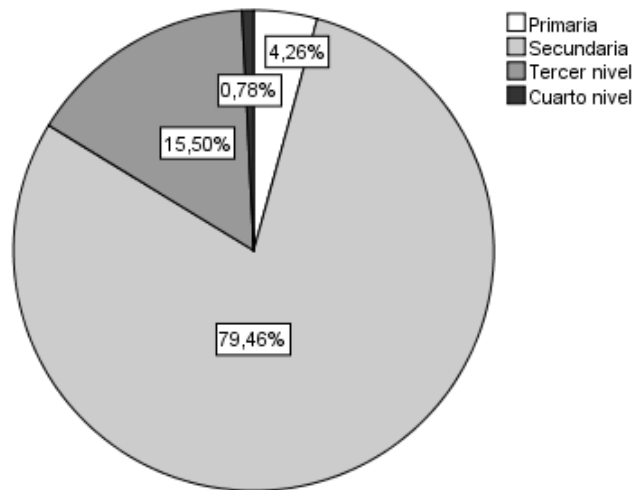


Figura 3 - Relación porcentual por nivel de instrucción.
Elaboración propia

En la Figura 3, se muestra el porcentaje de encuestados por nivel de instrucción, de los 258 encuestados, el 79,46% culminó la secundaria, el 15,50% tiene un título de tercer nivel, el 4,26% alcanzó únicamente la primaria y el 0,78% tiene un título de cuarto de nivel.

Se realizó la distribución de la población por nivel jerárquico, conformada por los cargos de gerencia, administrativos (jefaturas y colaboradores), supervisores y guardias.

Tabla 5 - Relación entre cargos y género por unidades.

Cargos	Masculino	Femenino
Gerencia	1	0
Jefaturas Administrativas	2	1
Colaborador Administrativo	9	6
Supervisor	6	0
Guardia	216	17

Elaboración propia

En la Tabla 5, se observa que el género masculino es el que predomina en todos los cargos de la empresa. En primer lugar, se encuentra el nivel de guardia de seguridad compuesto por 216 hombres y solamente 17 mujeres, luego se encuentran los colaboradores administrativos compuesto por 9 hombres y 6 mujeres, el nivel de supervisores lo ocupan únicamente hombres con un total de 6 trabajadores, los niveles de jefaturas administrativas cuentan con 2 hombres y una mujer y finalmente la empresa tiene un gerente hombre.

2.5. Recolección de información

“La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental” (Bernal, 2010, p. 113). Al ser una investigación de carácter descriptivo, se utilizó la encuesta como técnica para recolectar la mayor cantidad de información relevante y necesaria para fundamentar los objetivos de la misma.

La encuesta es una herramienta estructurada para la recolección de datos, que consta de una serie de preguntas para obtener información específica de los participantes, las encuestas utilizan la aplicación de un cuestionario prediseñado (Malhotra, 2008).

2.5.1. Encuesta del estudio

La encuesta modelo que se utilizó para esta investigación fue el cuestionario sobre la percepción de igualdad en el mundo laboral diseñado y validado por Axpe, Subinas y Berciano (2020), el cual fue aplicado al alumnado universitario de la Facultad de Educación de Bilbao-España.

Axpe et al. (2020), dividieron el cuestionario en cinco dimensiones distintas, siendo las siguientes:

1. Desarrollo profesional, poder y jerarquía: Los estereotipos dificultan la promoción profesional desde la propia organización de recursos humanos, condenando a las mujeres a estancarse en su carrera profesional.

2. Dinámicas y roles grupales: Los rasgos estereotipados de hombres y mujeres repercuten cuando tratan de ocupar otras profesiones.
3. Naturalización de la diferencia: Las características definitorias de la “esencia femenina” son devaluadas en el entorno laboral, facilitando a que las mujeres sean vistas como no aptas para ciertas profesiones.
4. Tipología laboral: La división y adscripción de distintos rasgos y comportamientos “adecuados” para hombres y mujeres es muy patente en los roles y dinámicas grupales dentro de una misma profesión.
5. Líneas estratégicas de gobierno: Las acciones positivas tienen un gran potencial para combatir la inequidad laboral. Por mucho que las medidas y estrategias tratan de eliminar parte de los obstáculos que encuentran las mujeres para el acceso y mantenimiento en el ámbito laboral, no han sido suficientes para lograr la equidad.

Los autores centraron su análisis en estas cinco dimensiones, con el fin de identificar y explicitar los estereotipos tanto femeninos y masculinos que se presentan en el mercado de trabajo. Para valorar el grado de percepción sobre las relaciones laborales desde la perspectiva de género. El cuestionario consta de 17 preguntas y se validó por el índice alfa de Cronbach mostrando una fiabilidad interna de .822.

A este cuestionario se le enriqueció de otra encuesta que se empleó en el estudio realizado por la Unión General de Trabajadores (UGT) de Portugal y España, en conjunto con La Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) y La Unión Italiana del Trabajo (UIL) (2006). Este cuestionario consta de 24 preguntas, su objetivo es identificar y analizar los roles y estereotipos de género que existen en el trabajo y que provocan la segregación laboral.

Para reconocer dichos estereotipos de género, investigaron las percepciones relativas al papel de las mujeres y de los hombres en el contexto laboral. Para ello, los autores consideraron los factores acceso al empleo, permanencia en el empleo, promoción y ascenso a cargos de dirección, formación profesional, retribuciones salariales y conciliación de la vida personal y laboral. En general, los diferentes ámbitos del mercado de trabajo planteados en este cuestionario pueden verse

afectados por los roles y estereotipos de género asignados tradicionalmente y asumidos socialmente.

Con base en estas dos encuestas se diseñó el cuestionario aplicado en el presente estudio, ejecutando los cambios y ajustes necesarios para el contexto de esta investigación. En primer lugar, se realizó la adaptación al lenguaje y entorno ecuatoriano, debido a que ambos cuestionarios se encuentran dentro del marco europeo. Después, se definieron los apartados del cuestionario en función de los objetivos de investigación. Formulando así dos secciones, las preguntas relacionadas con los diferentes ámbitos laborales y los estereotipos de género en el trabajo.

Inicialmente, se trabajó en la sección de estereotipos de género, para ello, se utilizaron los ítems del cuestionario de Axpe et al. (2020). En esta sección se replanteó el enunciado de los estereotipos repetidos para que los trabajadores comprendieran plenamente la idea. También, se describieron estereotipos masculinos con base en los femeninos existentes, con el fin de evitar sesgos en los criterios de percepción de los trabajadores y para que exista una cantidad equilibrada de estereotipos tanto masculinos como femeninos.

Por otro lado, al cuestionario de Axpe et al. (2020) se le complementó con más estereotipos de género del cuestionario de la Unión General de Trabajadores (UGT) de Portugal, España y los sindicatos de Bélgica e Italia, con el objetivo de cubrir la mayor cantidad de estereotipos de género que se pueden presentar en una empresa. Finalmente, se descartó aquellos estereotipos irrelevantes e incomprensibles en el contexto organizacional.

Posteriormente, para el primer apartado se utilizó el cuestionario realizado por la Unión General de Trabajadores (UGT) de Portugal y España y los sindicatos de Bélgica e Italia. En esta sección se escogieron solo las preguntas necesarias para la presente investigación, con el propósito de analizar las afectaciones en los diferentes ámbitos laborales en la empresa de estudio. Básicamente, se efectuó ajustes de redacción tanto en las preguntas como en las opciones de respuesta. Únicamente se seleccionaron interrogantes para el acceso al trabajo y el acceso y

desempeño en posiciones de dirección, debido al sector económico en el que se encuentra la empresa de estudio.

Finalmente, en la Tabla 6 se presenta la estructuración de los ítems del apartado estereotipos de género, con el fin de conocer su grado de afectación en los diferentes ámbitos laborales descritos en el marco teórico.

Tabla 6 - Clasificación ítems del cuestionario según ámbitos laborales.

N°	Ámbitos laborales	Ítems cuestionario
1	Acceso al trabajo	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 21, 23
2	Estabilidad laboral y desarrollo profesional	5, 24, 25, 26, 27, 28, 29
3	Acceso y desempeño en posiciones de dirección	1, 2, 3, 4, 6, 7
4	Retribuciones salariales	30, 31, 32, 33, 34
5	Conciliación de la vida laboral y familiar	17, 18, 19, 20, 22

Elaboración propia

El cuestionario final que se aplicó de forma física a todo el personal de la empresa CONTROLRISK se encuentra disponible en el Anexo 1. La primera sección del cuestionario consta de 7 preguntas de opción múltiple. Y la segunda sección se constituye de 34 ítems que se respondieron acorde al grado de conformidad en una escala Likert de 1 a 7, donde 1 significa totalmente en desacuerdo; 2 bastante en desacuerdo; 3 en desacuerdo; 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5 de acuerdo; 6 bastante de acuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

La validación del cuestionario fue realizada por dos personas expertas en el área, donde determinaron su idoneidad tanto en la claridad como en la relación con el tema investigado. Teniendo en cuenta las respuestas obtenidas por parte de los expertos, se replanteó el enunciado de ciertos ítems y preguntas, consiguiendo así el cuestionario final de la investigación. A continuación, se presenta un cuadro resumen acerca de la formación profesional de los expertos que participaron en la valoración.

Tabla 7 - Resumen de expertos y su formación profesional.

Expertos	Formación Profesional
<p>Psic. MSc. Natalia Landín</p>	<p>Natalia Landín se formó como Psicóloga Industrial y es Master en Gerencia Social, con varios cursos internacionales de especialización en investigación de mercados y consultoría empresarial. Es experta en análisis motivacional, segmentación actitudinal y tendencias de grupos mediante redes sociales, con más de 12 años de experiencia.</p> <p>Ha liderado proyectos de migración, violencia de género, empleabilidad con enfoque de género para las ONG y fundaciones ACNUR, HIAS, Cruz Roja, Fudela. Trabajó como directora de Estudios Cualitativos para las multinacionales Cimagroup, Synovate, IPSOS, EUREKNOW. Ha realizado estudios de mercado para Maresa, Chevrolet, Confiteca, Produbanco, UDLA, Nestlé, Claro, Banco de Guayaquil, Diners Club, Pepsi, Sab-Miller, CNT, entre otros.</p>
<p>Ing. MBA. José Rosero</p>	<p>José Rosero es ingeniero comercial con una maestría en gestión empresarial. Ha realizado varias consultorías sobre planificación estratégica, investigación cuantitativa de mercados y sistemas sociales, planificación comercial, gestión y planificación de talento humano, medición del desempeño por procesos.</p> <p>Por más de 15 años ha liderado el diseño y/o implementación de proyectos industriales, bancarios y comerciales. Ha dirigido proyectos de Cruz Roja Ecuatoriana, Cruz Roja Española, Ministerio de Coordinación de la Producción Competitividad y Empleo, Ministerio de Industrias, SEIDOR, NUTRI, DEKORANDO, MULTITECNI, GIZ, entre otras instituciones públicas y privadas. Adicionalmente, es profesor universitario en pregrado y posgrado por más de 12 años.</p>

Elaboración propia

La evaluación realizada por los expertos, en general, mostró un alto grado de conformidad con la redacción, selección y clasificación de los ítems. Asimismo, mostraron la idoneidad de la elección de la escala Likert. En cuatro casos se sugirió cierta modificación en la manera en la que estaba escrita o planteada los estereotipos de género y en tres casos se sugiero la eliminación de ciertas preguntas, aportaciones que se incorporaron al cuestionario final.

Además, se realizó un análisis de fiabilidad del cuestionario. Se midió la fiabilidad interna de la escala en su conjunto, usando el coeficiente alfa de Cronbach. El coeficiente aplicado a los 34 ítems de la encuesta se calculó a través del software

SPSS. La Tabla 8 muestra los valores del alfa de Cronbach para cada uno de los factores evaluados y para el dominio total de la encuesta.

Tabla 8 - Coeficiente alfa de Cronbach.

Ámbitos laborales	Alfa de Cronbach
1. Acceso al trabajo	,807
2. Estabilidad laboral y desarrollo profesional	,812
3. Acceso y desempeño en posiciones de dirección	,502
4. Retribuciones salariales	,479
5. Conciliación de la vida laboral y familiar	,779
Dominio Total	,916

Elaboración propia

El resultado del estadístico de fiabilidad del dominio total de la encuesta arrojó un alfa de Cronbach de ,916 unificado para las cinco dimensiones, indicando que existe una alta consistencia interna entre la escala general y los factores evaluados.

Acorde a los resultados obtenidos, se puede afirmar que el cuestionario del presente estudio cumple con las condiciones necesarias para garantizar la fiabilidad y validez del test, lo que permitió conocer en mayor medida la percepción que tienen los trabajadores acerca de los estereotipos de género que se crean en el mundo laboral. Con respecto a los factores 1 y 2 se destaca el alto índice obtenido, al igual que un buen índice para el factor 5.

Una explicación a considerar, referente a los factores 3 y 4 es lo complejo e interrelacionado que se encuentran los estereotipos de género con cada ámbito laboral. Por lo que, la clasificación de ciertos ítems puede situarse en uno o más de los factores evaluados (Axpe et al., 2020). Pese a ello, la categorización se ha realizado basándose en la revisión teórica.

Otra explicación del porqué estos factores obtuvieron un valor bajo, se debe a que los ítems correspondientes no guardan una relación directa con el entorno laboral de la empresa o a su vez resulta una situación lejana y ausente para los

trabajadores, dificultando su conciencia respecto a los obstáculos que tienen las mujeres para acceder y desempeñarse en puestos de liderazgo, y al reparto monetario desigual que supone el desarrollo profesional de las mujeres. Estos resultados pueden apuntar hacia la falsa creencia de que la igualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres ya existe; pese a que realmente diste mucho de haberse alcanzado (Axpe et al., 2020).

En la presente investigación se decidió trabajar con los ítems pertenecientes a los factores 3 y 4, necesariamente para responder el objetivo 1. No obstante, para determinar el grado de afectación en los diferentes ámbitos laborales, el factor 4 no fue considerado. Hechos que se analizaron en el capítulo de resultados.

2.6. Análisis de la información

Para realizar el análisis de la información cuantitativa, la técnica que se utilizó fue la estadística descriptiva, la misma que permite describir y analizar un conjunto de datos, sin extraer conclusiones sobre la población a la que pertenecen. Para el análisis de datos se emplearon técnicas descriptivas como gráficas de distribución de frecuencias, construcción de cuadros, gráficas circulares y diagramas de barras (Faraldo & Pateiro, 2013). El objetivo de la aplicación de este método es encontrar los valores más utilizados al momento de calificar las diferentes preguntas de cada sección del cuestionario, en especial aquellas que determinan los principales estereotipos de género y su afectación a los trabajadores. Para la sistematización de la información se utilizó como apoyo el programa SPSS, ya que permite un completo análisis de la información.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

3.1.1. Factores que influyen en la consolidación de los estereotipos de género en las empresas a nivel general

Para dar respuesta al primer objetivo planteado de este estudio se realizó una investigación a la literatura existente, a fin de determinar los factores principales que influyen en la consolidación de los estereotipos de género en las empresas, los cuales se presentan en la Tabla 9.

Tabla 9 - Factores para el fortalecimiento de estereotipos de género en las empresas.

Factores	Características estereotipadas
<i>1. Roles de género</i>	- División sexual del trabajo
<i>2. Invisibilidad del decir y hacer de las mujeres</i>	- Características femeninas
<i>3. Infravaloración de saberes y habilidades de las mujeres</i>	- Competencias y habilidades laborales - Capacidad de liderazgo - Capacidad física
<i>4. Asignación limitada de tiempo y trabajo</i>	- Disponibilidad de tiempo y movilidad para el trabajo
<i>5. La maternidad como ciclo de vida diferencial</i>	- Roles de maternidad
<i>6. Dependencia económica</i>	- Trabajo doméstico
<i>7. Contenidos sexistas en medios de comunicación y publicidad</i>	- Profesiones “femeninas”

Elaboración propia

La perpetuación de los estereotipos de género depende en gran parte a la frecuencia con que se han repetido a lo largo del tiempo, lo que ha generado patrones de ideas preconcebidas que naturalmente se han aceptado y socializado. En este sentido, los factores que dan paso a la resistencia de estos estereotipos surgen por la subordinación del rol y del estatus de la mujer en la familia, educación, cultura y el contexto social.

Roles de género. Se considera a los roles de género como un factor fundamental, debido a que los estereotipos de género se encuentran arraigados en los roles que hombres y mujeres deben cumplir en la sociedad. Es así que, se ha otorgado el rol de ama de casa a la mujer y el rol de trabajador al hombre, esperando que su comportamiento cumpla las expectativas esperadas por los demás basándose en el rol asignado. Estos roles formaron la especialización de tareas, donde las mujeres realizan el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, mientras que los hombres proveen recursos para sustentar el hogar (Eagly & Wood, 2012).

A consecuencia de esa especialización se originó la división sexual del trabajo, donde la sobrecarga de responsabilidad doméstica y cuidados a cargo de las mujeres y la ausencia de corresponsabilidad por parte de los hombres en estas tareas, se convirtieron en jerarquías de estatus y poder para la población masculina, mientras que para la población femenina generaron subordinación y desigualdad (Alonso et al., 2006).

Invisibilidad del decir y del hacer de las mujeres. Por lo general, las mujeres, al no pertenecer al trabajo remunerado, se vuelven transparentes al sistema y sus capacidades se vuelven invisibles para el mundo laboral. Y cuando las mujeres se encuentran presentes en profesiones técnicas o en puestos que requieren de esfuerzo físico, las cuestiones que plantean no se consideran de interés general, hasta que se asume o reivindica por algún hombre. Por lo tanto, es habitual oír, de forma reiterada, que “no hay mujeres para esto o para aquello”, ya que la sociedad considera que sus únicas habilidades son las destrezas en el hogar (Alonso et al., 2006).

Infravaloración de saberes y habilidades de las mujeres. Las tareas que se realizan en el ámbito doméstico, y, por ende, la proyección de esas tareas en el

mercado de trabajo, son infravaloradas porque se considera que no requieren aprendizaje, lo tienen que desempeñar de forma natural, porque es parte de su “identidad femenina” (Alonso et al., 2006). En este sentido, las ocupaciones en las que se concentran la mayoría de las mujeres empleadas (enfermeras, maestras, amas de casa), no valoran su esfuerzo, ni su calidad como trabajadoras. Ocasionalmente que muchas de sus habilidades y capacidades queden infrautilizadas (Cruces, 2014).

Asignación limitada de tiempo y trabajo. Las mujeres tienen que resolver de forma individual la compatibilidad entre el tiempo laboral y el familiar-doméstico, viéndose obligadas en muchas ocasiones a reducir su jornada laboral o a buscar empleos a tiempo parcial (Alonso et al., 2006).

Según Elvira (1996), citado en Ribas (2004), los trabajos a tiempo parcial se convierten en discriminación cuando son las únicas opciones que se les ofrecen a las mujeres, “porque refuerzan la división sexual del trabajo hacia un modelo de empleo masculino a tiempo completo y de empleo femenino a tiempo parcial más el trabajo doméstico” (p. 19).

La maternidad como ciclo de vida diferencial. Hombres y mujeres siguen la secuencia de estudiar, trabajar y jubilarse, teniendo una formación a lo largo de su vida. Sin embargo, cuando la mujer construye su proyecto de unión familiar, queda en muchas ocasiones rezagada del mercado laboral, pues los estereotipos que se generan a partir de la maternidad dificultan el acceso al trabajo y muchas veces la permanencia en el mismo (Alonso et al., 2006).

Si esto sucede, no es por la maternidad en sí misma, sino por las condiciones laborales y sociales. Pues, muchas empresas basan sus criterios en estereotipos preconcebidos, creen que la condición de maternidad afecta la productividad, causa por la cual prefieren otorgar plazas al sector masculino (Mena et al., 2019).

Dependencia económica. La discriminación de género dentro del mercado laboral, especialmente entre hombre y mujer, comenzó a ser evidente conforme las mujeres se iban incorporando a empleos industriales, sobre todo, porque la paga

de salarios era diferente en ocupaciones idénticas con respecto a la de los hombres (Castaño, 1999, citado en Ribas, 2004).

Esta relación de superioridad económica de hombres sobre mujeres se fundamenta en la segregación de empleos, porque impone salarios más bajos para las mujeres, así pues, los salarios bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres, generalmente obligándolas a realizar trabajos domésticos para sus esposos, de modo que los hombres son los que más disfrutan de salarios altos y de la división doméstica del trabajo. (Hartmann, 1994, citado en Ribas, 2004).

Contenidos sexistas en medios de comunicación y publicidad. Una fuente de influencia en la acentuación de estereotipos de género son los medios de comunicación y la publicidad. La información que los medios de comunicación vierten en la sociedad, contribuyen a una visión sexista, que proyecta continuamente modelos profesionales estereotipados y roles diferenciados de género (Alonso et al., 2006).

3.1.2. Principales estereotipos de género en la empresa CONTROLRISK

Para dar respuesta al segundo objetivo del presente estudio se utilizó el segundo apartado de la encuesta (Anexo 1), el cual está constituido de una lista de estereotipos femeninos y masculinos. A continuación, se presenta el análisis para conocer cuáles fueron los principales estereotipos de género presentes en la empresa CONTROLRISK.

3.1.2.1. Estereotipos femeninos

Como primer punto se clasificaron los estereotipos de género descritos en el cuestionario en femeninos y masculinos. La Tabla 10 muestra los estereotipos que se consideraron femeninos.

Tabla 10 - Estereotipos femeninos.

Ítems del cuestionario	Estereotipos Femeninos
1	Las mujeres no son buenas para desempeñar cargos directivos porque tienen menos aptitudes de liderazgo.
7	Los errores cometidos en la empresa son mucho mayores si la persona al mando es una mujer.
8	Las mujeres toman menos decisiones arriesgadas de inversión porque son conservadoras.
10	Las mujeres tienen menor fuerza física que los hombres, por eso no son aptas para trabajos masculinos.
12	Las diferencias en la ropa y vestimenta profesionales (ej.: faldas en mujeres, uso de tacón, maquillaje) se deben a que ellas son más coquetas y les gusta más cuidar la apariencia.
13	Las mujeres no se sienten capaces o cómodas para realizar un trabajo típicamente masculino.
14	El que en algunas profesiones (ej.: policías, ingenieros, guardias de seguridad) predominen los hombres y en otras las mujeres (ej.: secretarías, limpieza, enfermeras, maestras) se debe a diferencias naturales entre ambos sexos y roles tradicionalmente desempeñados.
15	La atención al detalle, buena presencia, amabilidad, empatía, dulzura son características más de las mujeres.
17	Si en una pareja heterosexual hay que encargarse del cuidado de hijos, y alguno de los dos miembros tiene que dejar su trabajo profesional, por lo general lo hacen las mujeres.
18	Los compromisos familiares limitan el desempeño eficiente de las mujeres, el tiempo y la disponibilidad para viajar en su trabajo.
20	Las mujeres ven limitadas su carrera profesional cuando son madres.
21	Los hombres son más productivos y rentables para la empresa, ya que las mujeres suponen muchos más problemas, debido a bajas por maternidad, permisos para cuidado, ausencias por enfermedades de los hijos/as.
22	Las bajas de paternidad sólo sirven para que los hombres tengan más vacaciones, ya que en el momento en que nace el hijo/a, el cuidado principal corresponde por naturaleza a la madre.
23	Las mujeres tienen destreza y experiencia en el trabajo doméstico como cuidar, educar y limpiar.

24	Las mujeres son más obedientes, por eso tienen mayor disposición para recibir órdenes y tienen más tendencia a quejarse menos del trabajo o de sus condiciones.
27	Las mujeres dependen más de la retroalimentación sobre su desempeño laboral, y son más sensibles en sus evaluaciones que los hombres.
29	En la empresa, a las mujeres se les asigna roles de cuidado porque son más cariñosas, afectivas, empáticas, emocionales, organizadas y responsables.
30	Las mujeres están más dispuestas a aceptar un salario bajo, ya sea porque deben ganar menos o porque no negocian su sueldo.
31	Las diferencias en el sueldo de hombres y mujeres del mismo cargo y nivel profesional se deben a los atributos (rasgos de personalidad, características físicas, roles y ocupaciones) de las mujeres, más no a sus niveles de productividad o de capacidad.
34	Ocupando el mismo puesto de trabajo, las mujeres deben recibir una menor remuneración que la de los hombres.

Elaboración propia

Tabla 11 - Estadísticos descriptivos de los estereotipos femeninos.

Estereotipos Femeninos	Media	Moda
Ítem 1	2,07	1
Ítem 7	3,26	1
Ítem 8	2,71	1
Ítem 10	4,76	7
Ítem 12	4,05	1
Ítem 13	4,34	6
Ítem 14	4,88	7
Ítem 15	4,09	3
Ítem 17	5,22	7
Ítem 18	4,91	7
Ítem 20	4,74	7
Ítem 21	4,70	7
Ítem 22	3,71	1
Ítem 23	4,33	5
Ítem 24	5,08	7
Ítem 27	3,76	1
Ítem 29	4,67	7

Ítem 30	3,20	1
Ítem 31	3,44	1
Ítem 34	1,72	1

Elaboración propia

En la Tabla 11, se exponen dos estadísticos descriptivos de los ítems pertenecientes a los estereotipos femeninos, como se observa se obtuvo la media y la moda.

Los estereotipos que resultaron con una moda de 1, que es la calificación más baja dentro de la escala en la que se trabajó, son: las menores capacidades de liderazgo que tienen las mujeres en la organización (ítems 1, 7 y 8), las características que tradicionalmente se les ha asignado a las mujeres las cuales fueron mencionadas en la Tabla 1 (ítems 12, 15, 22 y 27), y las brechas salariales hacia las mujeres (ítems 30, 31 y 34).

En síntesis, los estereotipos femeninos relacionados con: la capacidad de liderazgo, las características tradicionales de las mujeres y las brechas salariales, no están presentes en la empresa.

Por otro lado, los estereotipos que resultaron con una moda de 7, que es la calificación más alta dentro de la escala del cuestionario, son los que se encuentra presentes en la empresa CONTROLRISK, siendo los siguientes: menor capacidad física (ítem 10), hombres y mujeres no pueden desempeñar los mismos trabajos (ítems 13 y 14) este estereotipo está arraigado a la segregación ocupacional y puede ser considerado también como parte de los estereotipos masculinos, disposición natural del cuidado de los hijos y destrezas para las actividades del hogar (ítems 17, 23 y 29) este estereotipo se da por la asignación de roles femeninos tradicionales, compromisos familiares limitan el tiempo y movilidad para desempeñarse en el trabajo (ítem 18), menor renuencia de la empresa hacia la maternidad de sus trabajadoras (ítems 20 y 21) y menor inclinación a quejarse del trabajo (ítem 24).

El estereotipo relacionado con el cuidado de los hijos (ítem 17) obtuvo la mayor media entre todos los estereotipos femeninos, con una calificación promedio de

5,22, es decir, este es el estereotipo que predomina dentro de la empresa. La mínima puntuación promedio fue para el estereotipo relacionado con la menor remuneración que deben recibir las mujeres con respecto a los hombres en puestos del mismo nivel jerárquico (ítem 34).

A continuación, se presentan gráficamente los resultados de los tres estereotipos más importantes en la empresa en base al criterio de percepción de los trabajadores, los mismos que obtuvieron una calificación promedio de 5,22, 5,08 y 4,91 respectivamente.

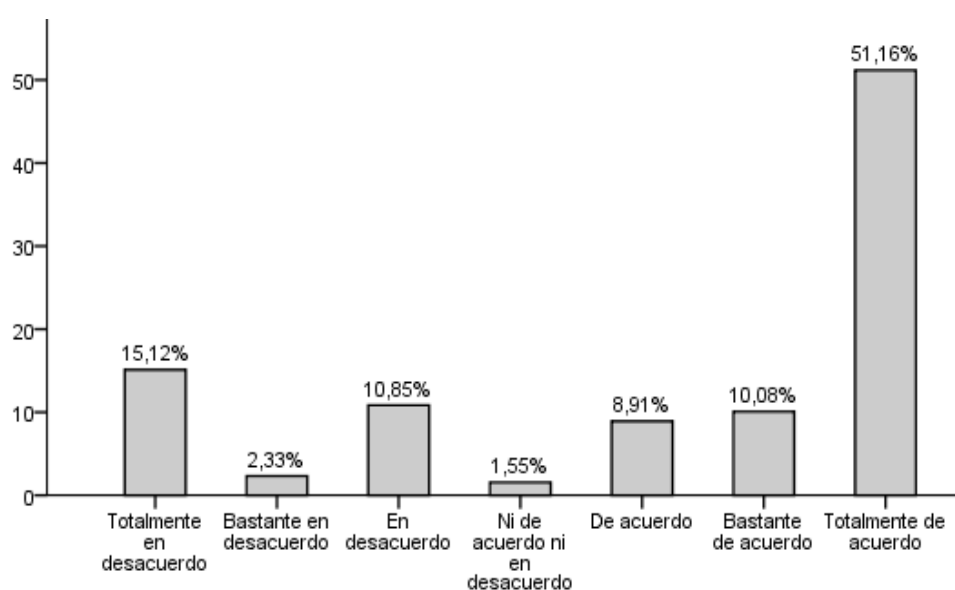


Figura 4 - Estereotipo: cuidado de los hijos es rol de la mujer.
Elaboración propia

En relación con el estereotipo “si en una pareja heterosexual hay que encargarse del cuidado de hijos, y alguno de los dos miembros tiene que dejar su trabajo profesional, por lo general lo hacen las mujeres”, en la Figura 4 se observa que el 51,16% de los trabajadores calificaron con el mayor puntaje, confirmando que las mujeres se encuentran atadas al rol de cuidadoras. El 10,08% calificó con 6 puntos, seguido del 8,91% que calificó con 5 puntos, es decir, que el 70,15% califican a este estereotipo como afirmativo en la empresa. Adicionalmente, el 28,3% califica al estereotipo como negativo.

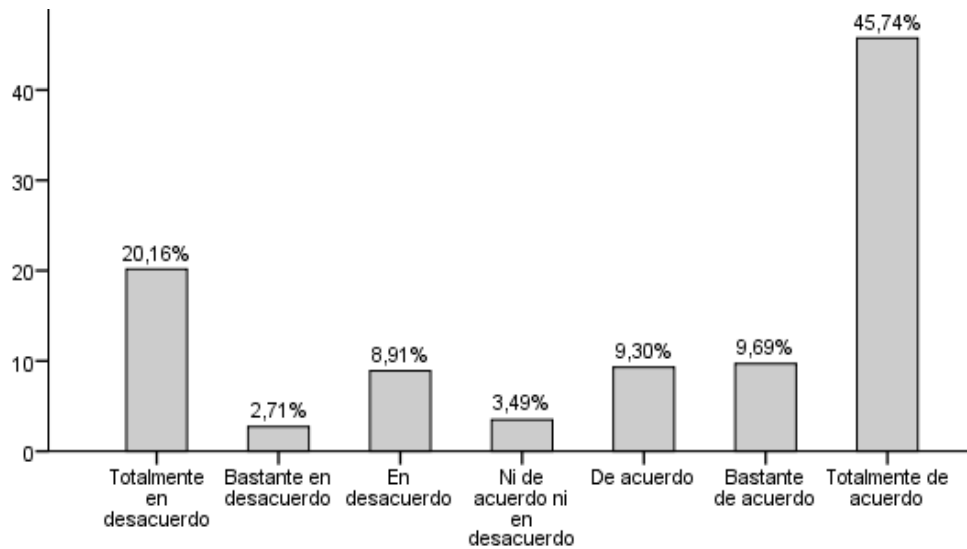


Figura 5 - Estereotipo: compromisos familiares limitan el desempeño profesional de la mujer.
Elaboración propia

En la Figura 5, se presentan los resultados para el estereotipo “los compromisos familiares limitan el desempeño eficiente de las mujeres, el tiempo y la disponibilidad para viajar en su trabajo”, las respuestas obtenidas fueron que el 64,73% considera que efectivamente los compromisos familiares limitan a las mujeres en diferentes ámbitos profesionales como desempeño, tiempo, movilidad, entre otros. Mientras que el 31,78% calificó como negativo este estereotipo en la empresa, incluso el 20,16% está totalmente en desacuerdo con este ítem.

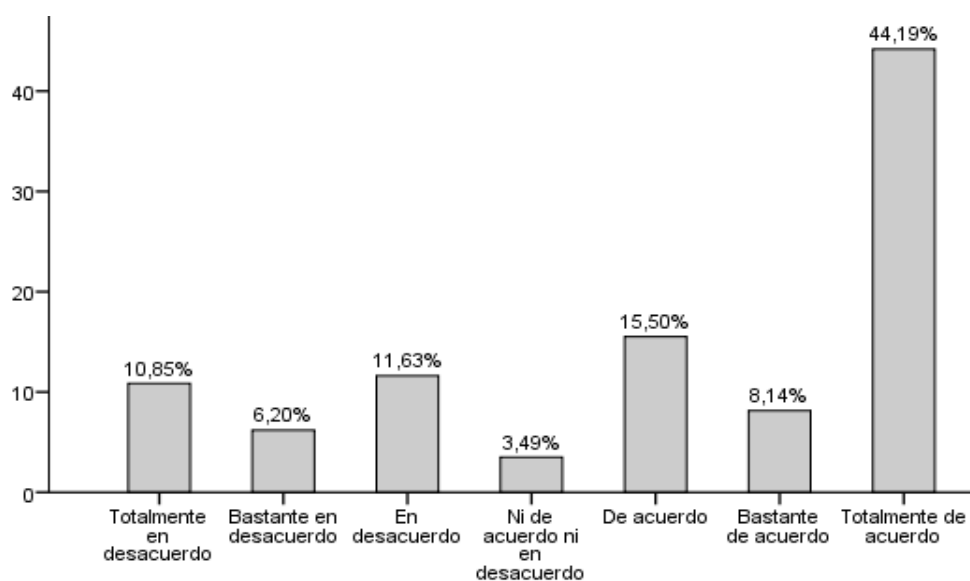


Figura 6 - Estereotipo: las mujeres obedecen sin quejarse en el trabajo.
Elaboración propia

En la Figura 6, se observan los resultados sobre el estereotipo “las mujeres son más obedientes, por eso tienen mayor disposición para recibir órdenes y tienen más tendencia a quejarse menos del trabajo o de sus condiciones”, donde el 44,19% de respuestas corresponde a la calificación de 7, esto quiere decir que los trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo de que las mujeres son más dóciles en su trabajo y el 10,85% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

Los resultados porcentuales de cada ítem perteneciente a estereotipos femeninos en función de los indicadores de percepción se encuentran disponibles en el Anexo 2.

A continuación, se realizó un análisis entre el género de los trabajadores y los estereotipos femeninos, para conocer si los trabajadores perciben a estos estereotipos como débiles, moderados o fuertes dentro de la empresa.

Tabla 12 - Relación entre género y categorización de estereotipos femeninos en unidades.

Género	Débil	Moderado	Fuerte	Total
Masculino	50	118	66	234
Femenino	5	8	11	24
Total	55	126	77	258

*Nota** la determinación de los intervalos para las categorizaciones débil, moderado y fuerte se encuentra en el Anexo 3.

Elaboración propia

Tabla 13 - Relación entre género y categorización de estereotipos femeninos por porcentajes.

Género	Débil	Moderado	Fuerte
Masculino	19,4%	45,7%	25,6%
Femenino	1,9%	3,1%	4,3%
Total	21,3%	48,8%	29,8%

Elaboración propia

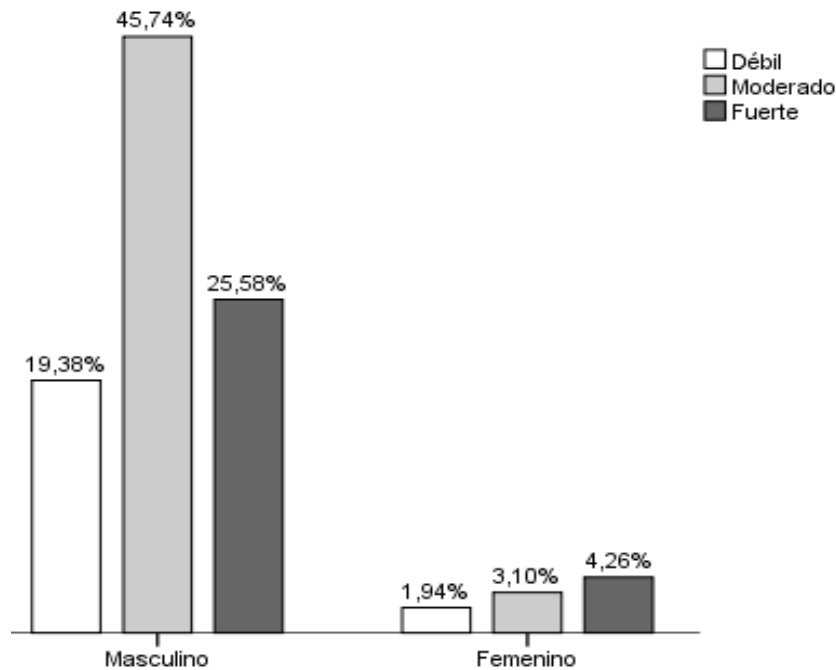


Figura 7 - Relación entre género y categorización de estereotipos femeninos.
Elaboración propia

A pesar de que las mujeres representan únicamente el 9,3% del total de trabajadores en la empresa, se consideró importante conocer su percepción acerca de los estereotipos que han perjudicado a su género.

Las respuestas obtenidas fueron, el 45,74% de los trabajadores consideran que los estereotipos femeninos se encuentran moderados en la empresa, esto puede ser debido a que no existen suficientes mujeres en la empresa y los hombres pueden mostrarse imparciales a estos estereotipos, el 25,6% percibe que estos estereotipos se encuentran fuertemente establecidos y el 19,4% cree que se encuentran débiles en la empresa.

A comparación, el 4,3% del total de las trabajadoras (9,3%) perciben que los estereotipos femeninos se encuentran fuertemente establecidos en la empresa, el 3,1% considera que se encuentran moderados y el 1,9% cree que son débiles.

3.1.2.2. Estereotipos masculinos

En esta sección se analizaron los estereotipos masculinos que se encuentran en la empresa, siguiendo la misma estructuración del aparatado anterior. En la Tabla 14, se encuentran los estereotipos que se consideraron masculinos.

Tabla 14 - Estereotipos masculinos.

Ítems del cuestionario	Estereotipos Masculinos
2	Los hombres tienen mejor capacidad de liderazgo y por eso son más aptos para desempeñarse en cargos directivos.
3	Hay más hombres en cargos altos porque les interesa más el poder.
4	Un jefe hombre es más objetivo e imparcial y, por tanto, más resolutivo que una jefa.
5	Los hombres llegan más lejos y a mejores puestos en su carrera profesional porque, por naturaleza, son más competitivos y emprendedores.
6	Los hombres son favorecidos por sobre las mujeres para acceder a posiciones gerenciales cuando hay dos candidatos con igual calificación.
9	Los hombres están dispuestos a asumir riesgos, afrontan las dificultades y son optimistas, audaces, valientes.
11	Los hombres tienen mayor fuerza física, determinación, competitividad y control para trabajar que las mujeres.
16	Los hombres se sienten vulnerables al optar por un empleo tradicionalmente femenino.
19	Las obligaciones familiares no limitan a los hombres a viajar por trabajo.
25	En el trabajo, los hombres suelen tomar mejores decisiones, porque son más racionales, analíticos y objetivos que las mujeres.
26	En grupos de trabajo mixtos, se suele escuchar con más detalle cuando interviene un hombre que una mujer, porque normalmente se explican más claramente.
28	Los hombres descartan los comentarios sobre su desempeño como irrelevantes, pero las mujeres si toman en cuenta su valor informativo.
32	Según la concepción cultural los hombres deben ganar más.
33	Las remuneraciones y comisiones deben ser mayores para los hombres.

Elaboración propia

Tabla 15 - Estadísticos descriptivos de los estereotipos masculinos.

Estereotipos Masculinos	Media	Moda
Ítem 2	2,72	3
Ítem 3	4,77	7
Ítem 4	2,17	1
Ítem 5	3,76	1
Ítem 6	3,22	1
Ítem 9	3,85	1
Ítem 11	4,10	1
Ítem 16	4,36	7
Ítem 19	5,12	7
Ítem 25	3,76	5
Ítem 26	2,65	1
Ítem 28	3,94	1
Ítem 32	1,86	1
Ítem 33	2,03	1

Elaboración propia

En la Tabla 15, se exponen dos estadísticos descriptivos de los ítems pertenecientes a los estereotipos masculinos, como se observa se obtuvo la media y la moda.

La mayoría de estereotipos masculinos fueron calificados con total desacuerdo, obteniendo como resultado una moda de 1, que es la calificación más baja dentro de la escala en la que se trabajó. Los trabajadores percibieron que los siguientes estereotipos no están presentes en la empresa: las características pertenecientes a los hombres y tradicionalmente asignadas a su rol como arriesgados, explicativos, audaces, indiferentes y valientes (ítems 9, 26 y 28), la capacidad física (ítem 11), los hombres tienen mayor capacidad de liderazgo que las mujeres (ítems 2, 4, 5 y 6). Sin embargo, están totalmente de acuerdo que a los hombres les interesa el poder (ítem 3), indicando así que en la empresa no existen diferencias entre el rol ocupacional y el género, pero si se presenta un rol dominante. Este estereotipo obtuvo una moda de 7.

De igual manera que, en los estereotipos femeninos, se rechaza completamente la percepción de que las retribuciones salariales deben ser mayores para los hombres (ítems 32 y 33). Evidenciando que la empresa no tiene brecha salarial entre hombres y mujeres.

Por otro lado, los estereotipos que resultaron con una moda de 7, que es la calificación más alta dentro de la escala del cuestionario, son: los hombres toman mejores decisiones que las mujeres en la empresa (ítem 25), los hombres se sienten vulnerables si están en trabajos “femeninos” (ítem 16), las obligaciones familiares no limitan a los hombres en tiempo y movilidad para desempeñarse en el trabajo (ítem 19) y el estereotipo del rol dominante anteriormente mencionado. Evidenciando la presencia de cuatro estereotipos masculinos presentes en la empresa CONTROLRISK.

El estereotipo referente a que los compromisos familiares no limitan a los hombres en tiempo y movilidad para desempeñarse en el trabajo (ítem 19) obtuvo la mayor media entre todos los estereotipos masculinos con una calificación promedio de 5,12, es decir, este es el estereotipo que predomina en la empresa, y la menor puntuación promedio fue para el estereotipo relacionado con la concepción de que el hombre debe ganar más que la mujer (ítem 32).

A continuación, se presentan gráficamente los resultados de los tres estereotipos más importantes en la empresa en base al criterio de percepción de los trabajadores, los mismos que obtuvieron una calificación promedio de 5,12, 4,77 y 4,36 respectivamente.

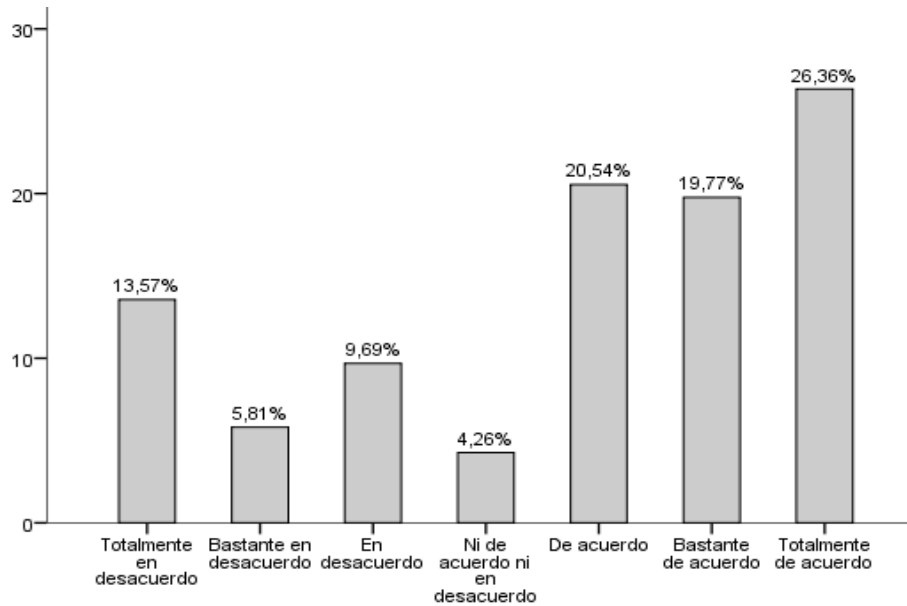


Figura 8 - Estereotipo: inclinación hacia el poder.
Elaboración propia

En relación con el estereotipo “hay más hombres en cargos altos porque les interesa más el poder”, en la Figura 8 se observa que el 26,36% de los trabajadores calificaron con el mayor puntaje, confirmando el rol de dominancia en los hombres. El 20,54% calificó con 5 puntos, seguido del 19,77% que calificó con 6 puntos, es decir, que el 66,67% califican a este estereotipo como afirmativo en la empresa. El 29,07% califica al estereotipo como negativo.

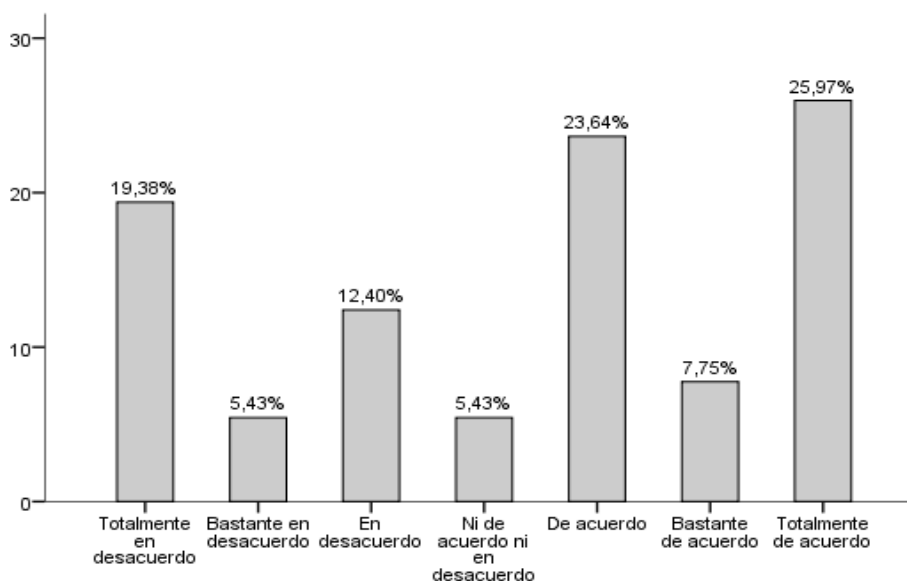


Figura 9 - Estereotipo: vulnerabilidad en trabajos “femeninos”.
Elaboración propia

En la Figura 9, se presentan los resultados para el estereotipo: “los hombres se sienten vulnerables al optar por un empleo tradicionalmente femenino”, las respuestas obtenidas fueron que el 57,36% considera a estereotipo como afirmativo, corroborando la segregación ocupacional en la empresa. Mientras que el 37,19% califica como negativo este estereotipo en la empresa.

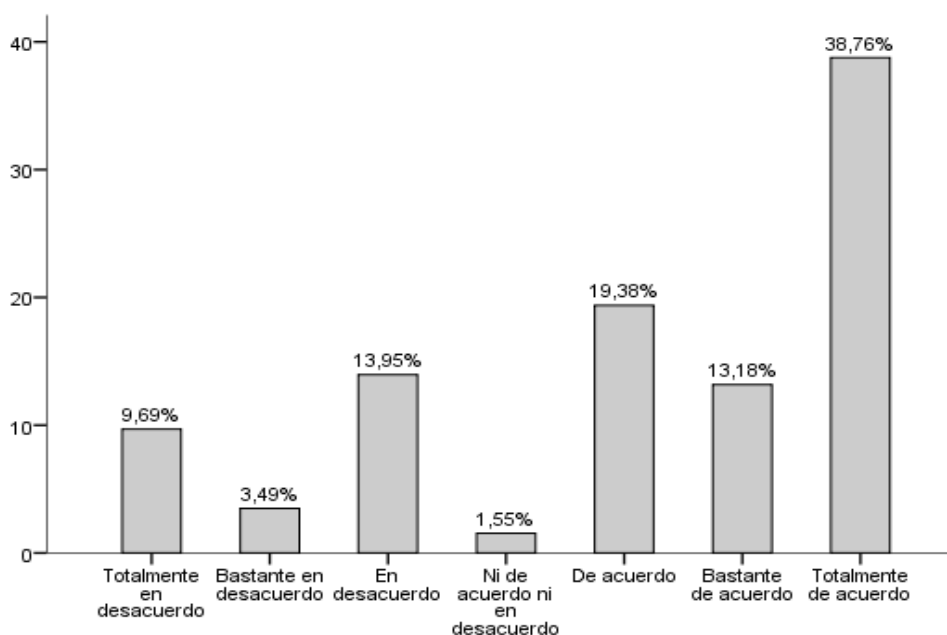


Figura 10 - Estereotipo: compromisos familiares no limitan el desempeño profesional del hombre.
Elaboración propia

En la Figura 10, se observan los resultados sobre el estereotipo: “las obligaciones familiares no limitan a los hombres a viajar por trabajo”, donde el 38,76% de respuestas corresponde a la calificación de 7, esto quiere decir que los trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo de que los compromisos familiares no afectan a los hombres a la hora de decidir viajar en el trabajo ni limitan su desempeño laboral, y el 9,69% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

Los resultados porcentuales de cada ítem perteneciente a estereotipos masculinos en función de los indicadores de percepción se encuentran disponibles en el Anexo 4.

De igual manera, se realizó un análisis entre el género de los trabajadores y los estereotipos masculinos para conocer si los trabajadores perciben a estos estereotipos como débiles, moderados o fuertes dentro de la empresa.

Tabla 16 - Relación entre género y categorización de los estereotipos masculinos en unidades.

Género	Débil	Moderado	Fuerte	Total
Masculino	49	156	29	234
Femenino	7	16	1	24
Total	56	172	30	258

*Nota** la determinación de los intervalos para las categorizaciones débil, moderado y fuerte se encuentra en el Anexo 5.

Elaboración propia

Tabla 17 - Relación entre género y categorización de los estereotipos masculinos por porcentajes.

Género	Débil	Moderado	Fuerte
Masculino	19,0%	60,5%	11,2%
Femenino	2,7%	6,2%	0,4%
Total	21,7%	66,7%	11,6%

Elaboración propia

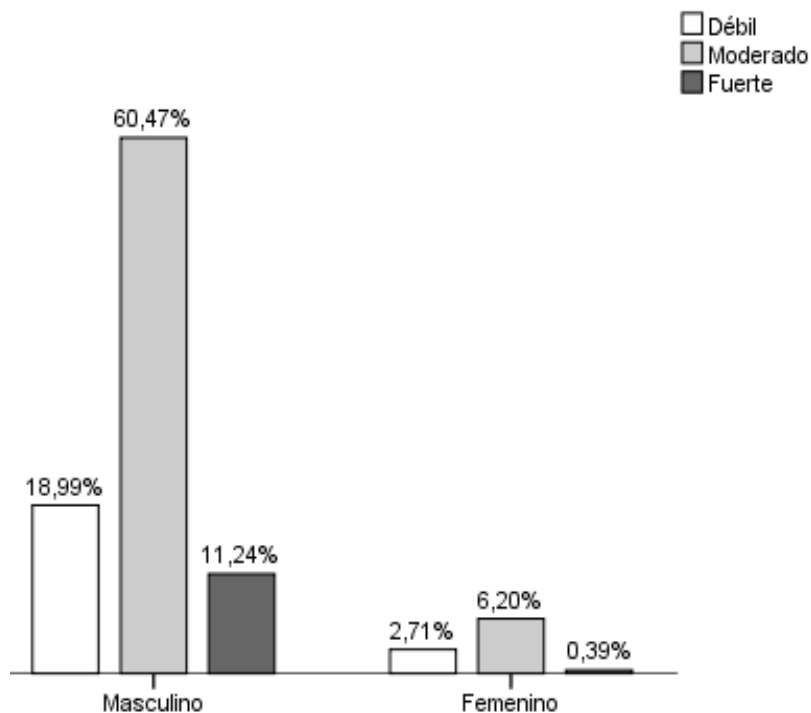


Figura 11 - Relación entre género y categorización de estereotipos masculinos.
Elaboración propia

Con respecto a la percepción de los estereotipos masculinos se obtuvieron las siguientes respuestas, el 60,47% de los trabajadores consideran que los estereotipos masculinos se encuentran moderados en la empresa, de igual manera que en los estereotipos femeninos los hombres se muestran imparciales para estos estereotipos, el 18,99% percibe que estos estereotipos se encuentran débilmente establecidos y el 11,24% cree que se encuentran fuertes dentro de la empresa.

Al igual que los trabajadores, el 6,20% del total de las trabajadoras (9,3%) perciben que los estereotipos masculinos se encuentran moderados en la empresa, el 2,71% considera que se encuentran débiles y el 0,39% cree que son fuertes.

3.1.3. Afectaciones a los trabajadores de la empresa por causa de los estereotipos de género

Los resultados de la medición de la escala sobre la percepción de los trabajadores arrojaron que existen diez estereotipos de género en la empresa, distribuidos en seis femeninos y cuatro masculinos, los cuales se encuentran en la Tabla 18. Por

tanto, para dar respuesta al objetivo 3 de esta investigación se presentan las principales afectaciones a causa de los estereotipos de género presentes en la empresa CONTROLRISK.

Tabla 18 - Estereotipos de género hallados en la empresa.

Ítems del cuestionario	Estereotipos de género hallados en la empresa
3	Hay más hombres en cargos altos porque les interesa más el poder.
10	Las mujeres tienen menor fuerza física que los hombres, por eso no son aptas para trabajos masculinos.
13	Las mujeres no se sienten capaces o cómodas para realizar un trabajo típicamente masculino.
14	El que en algunas profesiones (ej.: policías, ingenieros, guardias de seguridad) predominen los hombres y en otras las mujeres (ej.: secretarías, limpieza, enfermeras, maestras) se debe a diferencias naturales entre ambos sexos y roles tradicionalmente desempeñados.
16	Los hombres se sienten vulnerables al optar por un empleo tradicionalmente femenino.
17	Si en una pareja heterosexual hay que encargarse del cuidado de hijos, y alguno de los dos miembros tiene que dejar su trabajo profesional, por lo general lo hacen las mujeres.
18	Los compromisos familiares limitan el desempeño eficiente de las mujeres, el tiempo y la disponibilidad para viajar en su trabajo.
19	Las obligaciones familiares no limitan a los hombres a viajar por trabajo.
20	Las mujeres ven limitadas su carrera profesional cuando son madres.
21	Los hombres son más productivos y rentables para la empresa, ya que las mujeres suponen muchos más problemas, debido a bajas por maternidad, permisos para cuidado, ausencias por enfermedades de los hijos/as.
23	Las mujeres tienen destreza y experiencia en el trabajo doméstico como cuidar, educar y limpiar.
24	Las mujeres son más obedientes, por eso tienen mayor disposición para recibir órdenes y tienen más tendencia a quejarse menos del trabajo o de sus condiciones.
25	En el trabajo, los hombres suelen tomar mejores decisiones, porque son más racionales, analíticos y objetivos que las mujeres.

- 29** En la empresa, a las mujeres se les asigna roles de cuidado porque son más cariñosas, afectivas, empáticas, emocionales, organizadas y responsables.

Elaboración propia

En la Tabla 6, del capítulo de metodología, se clasificaron todos los ítems del cuestionario según los ámbitos laborales que son afectados por los estereotipos de género. En este sentido, a continuación, se muestra la misma tabla, pero únicamente con los estereotipos de género hallados en la empresa. Esto se realizó con el objetivo de evaluar las principales afectaciones hacia los trabajadores conforme a los estereotipos de la Tabla 18.

Tabla 6 - Clasificación ítems del cuestionario según ámbitos laborales.

N°	Ámbitos laborales	Ítems cuestionario
1	Acceso al trabajo	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 21, 23
2	Estabilidad laboral y desarrollo profesional	5, 24, 25, 26, 27, 28, 29
3	Acceso y desempeño en posiciones de dirección	1, 2, 3, 4, 6, 7
4	Retribuciones salariales	30, 31, 32, 33, 34
5	Conciliación de la vida laboral y familiar	17, 18, 19, 20, 22

*Nota** los ítems tachados son los que no están presentes en la empresa, y los resaltados son los que sí están.

Elaboración propia

3.1.3.1. Acceso al trabajo

Para analizar si el acceso al trabajo en la empresa está determinado por el género y dificultades a causa de los estereotipos, se presentan los resultados obtenidos del apartado 1 de la encuesta, correspondientes a este ámbito.

Tabla 19 - Preferencia de género para cargos en la empresa.

Cargos	Hombres	Mujeres	Cualquiera de los dos
Gerencia	0,4%	0%	0%
Jefaturas Administrativas	0%	0%	1,2%
Colaborador Administrativo	0,4%	0,4%	5,0%
Supervisor	0,4%	0%	1,9%
Guardia	24,8%	1,2%	64,3%
Total	26,0%	1,6%	72,5%

Elaboración propia

En la Tabla 19, se observa la relación entre los resultados de la pregunta 1 y los cargos en la empresa, donde el 72,5% de los trabajadores consideran que su ocupación podría ser realizada por hombres y/o por mujeres, este porcentaje corresponde a los trabajadores en cargos de jefaturas administrativas, colaborador administrativo, supervisor y guardia.

Mientras que el gerente considera que su trabajo sería mejor realizado por hombres, esto explicaría el rol y estereotipo dominante dentro de la empresa. El 26% considera que su trabajo sería mejor realizado por hombres y solamente el 1,6% de los trabajadores cree que sería mejor realizado por mujeres. En general, se puede indicar que el género no determina la inserción en la empresa, sin embargo, si influye para el puesto de gerente.

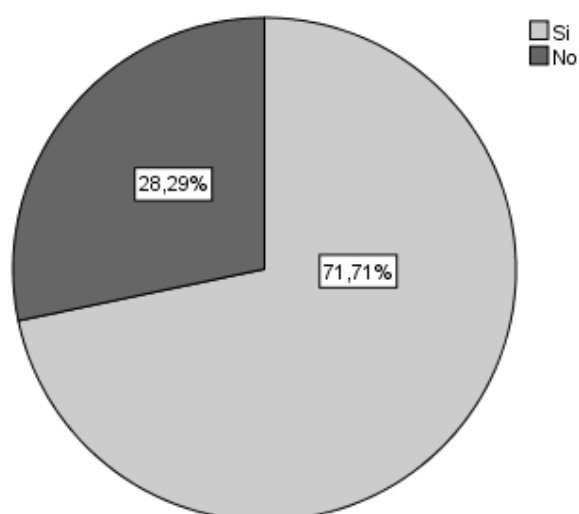


Figura 12 - Dificultad para acceder a un puesto de trabajo.

Elaboración propia

En la Figura 12, se observan los resultados de la pregunta 2, donde el 71,71% de los trabajadores considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas dificultades para acceder a un puesto de trabajo; mientras que el 28,29% de los trabajadores cree que no son las mismas.

Por tal motivo, se presume que las limitaciones como fuerza, flexibilidad de horario y movilidad, específicamente para acceder a este sector económico, son las mismas para ambos géneros. Sin embargo, no se descartan que puedan existir limitaciones de otra índole.

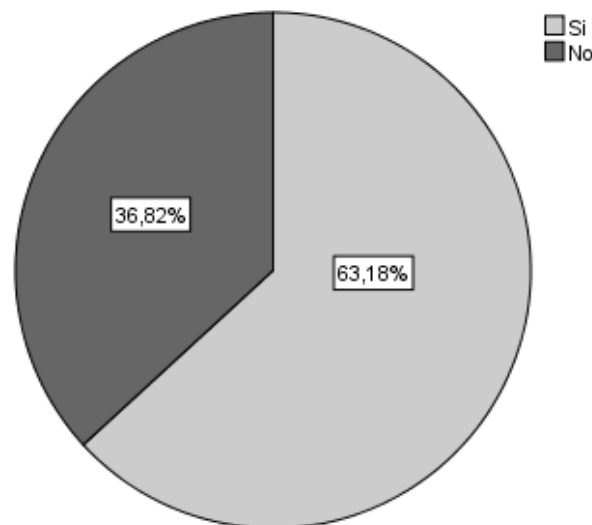


Figura 13 - Porcentaje de trabajadores que mencionan que existen perfiles de competencia para hombres.
Elaboración propia

La Figura 13, muestra los resultados de la pregunta 3, donde el 63,18% de los trabajadores afirman que dentro de los perfiles de competencia para los hombres se requiere fuerza física, determinación y control. Por lo que sé, evidencia que estas características, son importantes al momento de realizar el proceso de selección de personal, lo cual explicaría la insuficiente presencia de mujeres en el cargo de guardia de seguridad.

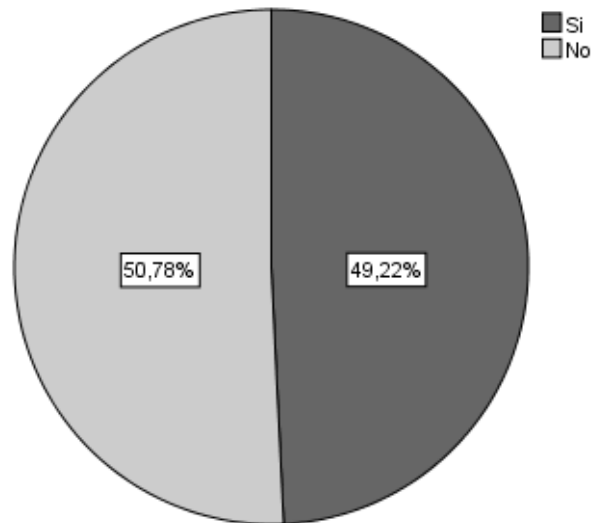


Figura 14 - Porcentaje de trabajadores que mencionan que existen perfiles de competencia para mujeres.
Elaboración propia

La Figura 14, muestra los resultados de la pregunta 4, donde el 50,78% de los trabajadores niegan que dentro de los perfiles de competencia para las mujeres se requiere amabilidad, empatía, buena presencia y atención al detalle, mientras que el 49,22% afirma que si son requeridas estas características.

Al existir respuestas divididas en esta pregunta, se infiere que, por una parte, el perfil de competencias de las mujeres no está definido dentro de la empresa, o, por otra parte, el perfil de la mujer no se basa en esas características, sino más bien la empresa busca trabajadoras con aptitudes profesionales acordes a sus conocimientos técnicos.

Para conocer el grado de afectación en el acceso al trabajo por causa de los estereotipos de género, se realizó un análisis entre el género de los trabajadores y los estereotipos encontrados en la empresa que conforman este factor.

El grado de afectación se categorizó en bajo, medio y alto. La determinación de los intervalos para la categorización del factor acceso al trabajo se encuentra en el Anexo 6.

Tabla 20 - Relación entre género y grado de afectación para el acceso al trabajo en unidades.

Género	Bajo	Medio	Alto	Total
Masculino	61	111	62	234
Femenino	8	6	10	24
Total	69	117	72	258

*Nota** la determinación de los intervalos para las categorizaciones bajo, medio y alto se encuentra en el Anexo 6.

Elaboración propia

Tabla 21 - Relación entre género y grado de afectación para el acceso al trabajo por porcentajes.

Género	Bajo	Medio	Alto
Masculino	23,6%	43,0%	24,0%
Femenino	3,1%	2,3%	3,9%
Total	26,7%	45,3%	27,9%

Elaboración propia

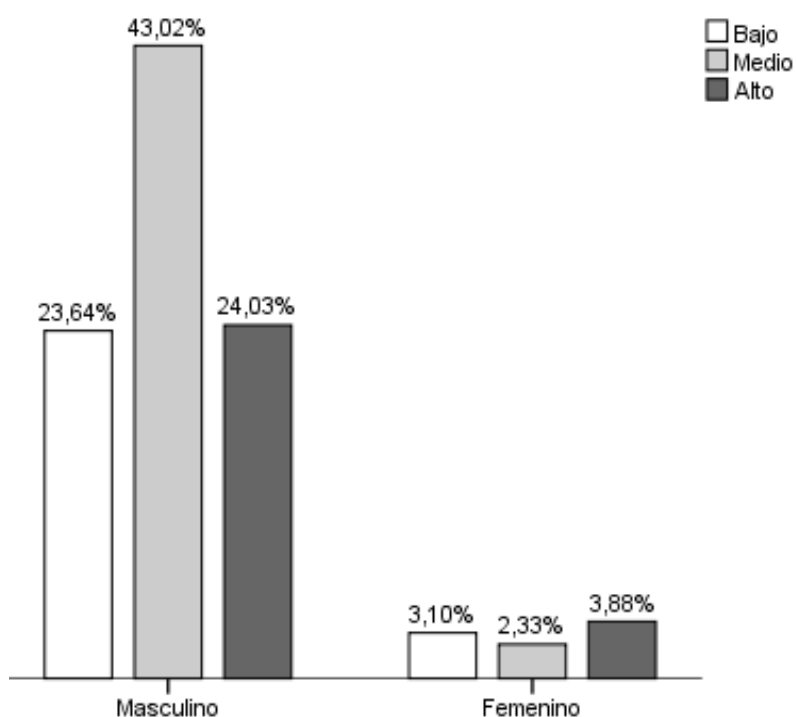


Figura 15 - Relación entre género y grado de afectación acceso al trabajo.

Elaboración propia

En total, el 45,3% de los trabajadores creen que los estereotipos de género afectan en un grado medio al factor acceso al trabajo, el 27,9% indica que la afectación es alta y el 26,7% señala una afectación baja.

Analizando, la evaluación de los trabajadores por su género, se obtiene que los hombres siguen percibiendo que estos estereotipos tienen un grado medio de afectación, mientras que para las mujeres los resultados cambian ligeramente, pues del total (9,3%) el 3,9% de las trabajadoras consideran que los estereotipos relacionados con este factor tienen una afectación alta, pero el 3,1% cree la afectación es baja.

Esta variabilidad en los resultados puede darse por la escasa participación de mujeres en el sector y porque los estereotipos de género afectan más a unas trabajadoras que a otras.

3.1.3.2. Estabilidad laboral y desarrollo profesional

El factor estabilidad laboral y desarrollo profesional es evaluado de igual forma que el factor anterior, en esta sección se consideraron los estereotipos relacionados con: la mayor docilidad que presentan las mujeres para realizar su trabajo, la menor disposición a quejarse dentro de la organización cuando se les asigna roles de cuidadoras y la mayor habilidad que tienen los hombres para tomar decisiones dentro de la empresa.

La determinación de los intervalos para la categorización del factor estabilidad laboral y desarrollo profesional se encuentra en el Anexo 7.

Tabla 22 - Relación entre género y grado de afectación para la estabilidad laboral y el desarrollo profesional en unidades.

Género	Bajo	Medio	Alto	Total
Masculino	69	93	72	234
Femenino	7	6	11	24
Total	76	99	83	258

Nota* la determinación de los intervalos para las categorizaciones bajo, medio y alto se encuentra en el Anexo 7.

Elaboración propia

Tabla 23 - Relación entre género y grado de afectación para la estabilidad laboral y el desarrollo profesional por porcentajes.

Género	Bajo	Medio	Alto
Masculino	26,7%	36,0%	27,9%
Femenino	2,7%	2,3%	4,3%
Total	29,5%	38,4%	32,2%

Elaboración propia

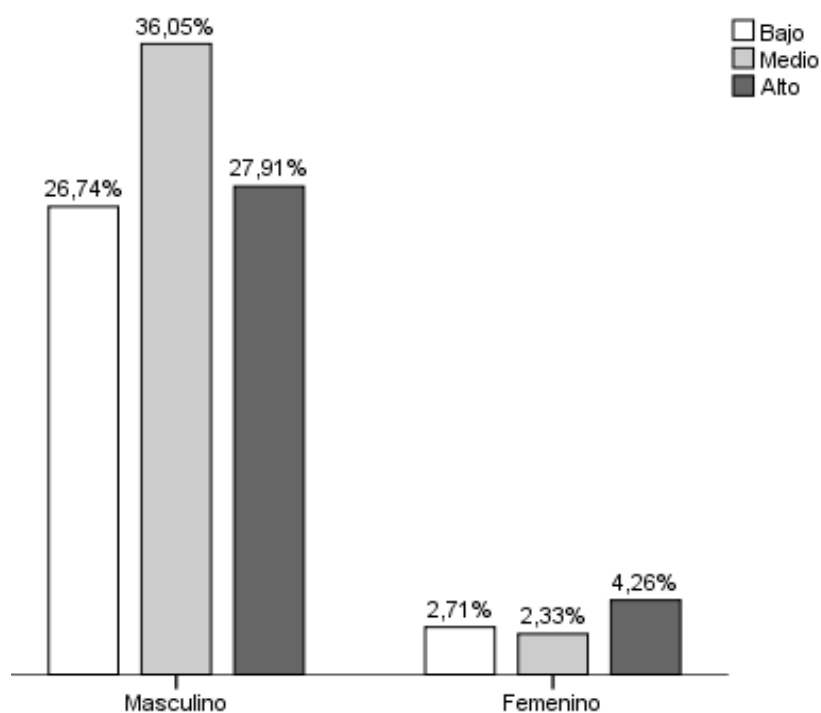


Figura 16 - Relación entre género y grado de afectación para la estabilidad laboral y el desarrollo profesional.

Elaboración propia

Para este factor, el 34,8% de los trabajadores creen que los estereotipos de género afectan en un grado medio, el 32,2% indica que la afectación es alta y el 29,5% señala una afectación baja.

Analizando, la evaluación de los trabajadores por su género, se obtiene que los hombres siguen percibiendo que estos estereotipos tienen un grado medio de afectación, mientras que las mujeres perciben que los estereotipos de este factor tienen un grado de afectación alto para sus trabajadores.

3.1.3.3. Acceso y desempeño en posiciones de dirección y liderazgo

Como se evidenció, en los resultados sobre la presencia de estereotipos de género en la empresa, se descartaron que existan estereotipos sobre la mayor o menor capacidad que tienen las mujeres y los hombres para ejercer el liderazgo organizacional. No obstante, sobresalió el estereotipo del rol dominante que tienen los hombres dentro de la organización. Por tal razón, se evaluó la afectación que tiene dicho estereotipo en los trabajadores.

A continuación, se presentan los resultados sobre el grado de afectación que tiene el estereotipo dominante masculino. La determinación de los intervalos para la categorización de este estereotipo se encuentra en el Anexo 8.

Tabla 24 - Relación entre género y grado de afectación del estereotipo dominante masculino en unidades.

Género	Bajo	Medio	Alto	Total
Masculino	71	102	61	234
Femenino	4	13	7	24
Total	75	115	68	258

*Nota** la determinación de los intervalos para las categorizaciones bajo, medio y alto se encuentra en el Anexo 8.

Elaboración propia

Tabla 25 - Relación entre género y grado de afectación del estereotipo dominante masculino por porcentajes.

Género	Bajo	Medio	Alto
Masculino	27,5%	39,5%	23,6%
Femenino	1,6%	5,0%	2,7%
Total	29,1%	44,6%	26,4%

Elaboración propia

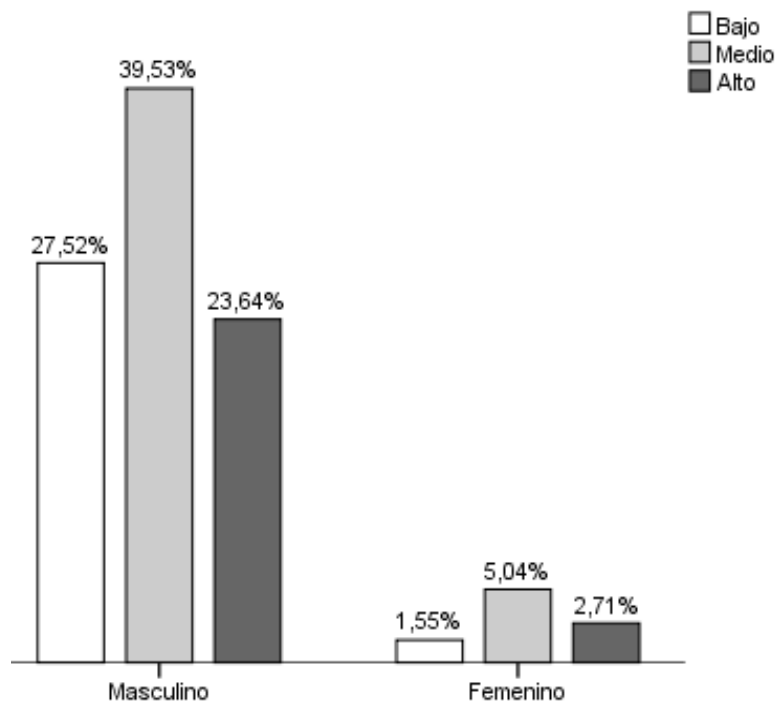


Figura 17 - Relación entre género y grado de afectación estereotipo dominante.
Elaboración propia

La Figura 17, indica que el 39,53% de los trabajadores perciben que el rol dominante dentro de la organización afecta en un grado medio a todo el personal, el 27,52% cree que la afectación del estereotipo es baja y el 23,64% lo evalúa como alta. Por el lado de las trabajadoras del total (9,3%) el 5,04% percibe que este estereotipo tiene una afectación media, el 2,71% considera que la afectación es alta y el 1,55% lo evalúa como baja.

Además, en el cuestionario se realizó una pregunta relacionada con la preferencia que tienen los trabajadores sobre el género que desempeñaría mejor los puestos de dirección y liderazgo, obteniendo los siguientes resultados.

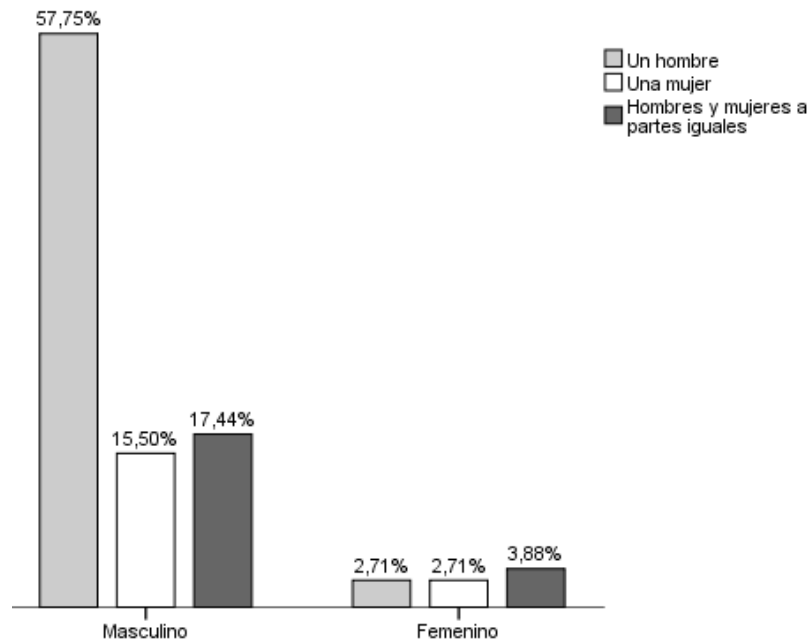


Figura 18 - Preferencia de género para puestos de dirección.
Elaboración propia

El 57,75% de los trabajadores prefieren a un hombre en puestos altos, mientras que las trabajadoras se inclinan por una igualdad de género en estos cargos. Lo cual demuestra la preferencia del género masculino en la empresa.

3.1.3.4. Conciliación de la vida laboral y familiar

Los resultados para este factor reflejan el grado de afectación que tienen los estereotipos relacionados con las responsabilidades familiares sobre el desempeño laboral, ya que los trabajadores indicaron estar de acuerdo en que los compromisos familiares son parte del rol de la mujer, y pueden limitar su carrera profesional.

La determinación de los intervalos para la categorización de este factor se encuentra en el Anexo 9.

Tabla 26 - Relación entre género y grado de afectación para la conciliación de la vida familiar y laboral en unidades.

Género	Bajo	Medio	Alto	Total
Masculino	57	112	65	234
Femenino	4	10	10	24
Total	61	122	75	258

*Nota** la determinación de los intervalos para las categorizaciones bajo, medio y alto se encuentra en el Anexo 9.

Elaboración propia

Tabla 27 - Relación entre género y grado de afectación para la conciliación de la vida familiar y laboral por porcentajes.

Género	Bajo	Medio	Alto
Masculino	22,1%	43,4%	25,2%
Femenino	1,6%	3,9%	3,9%
Total	23,6%	47,3%	29,1%

Elaboración propia

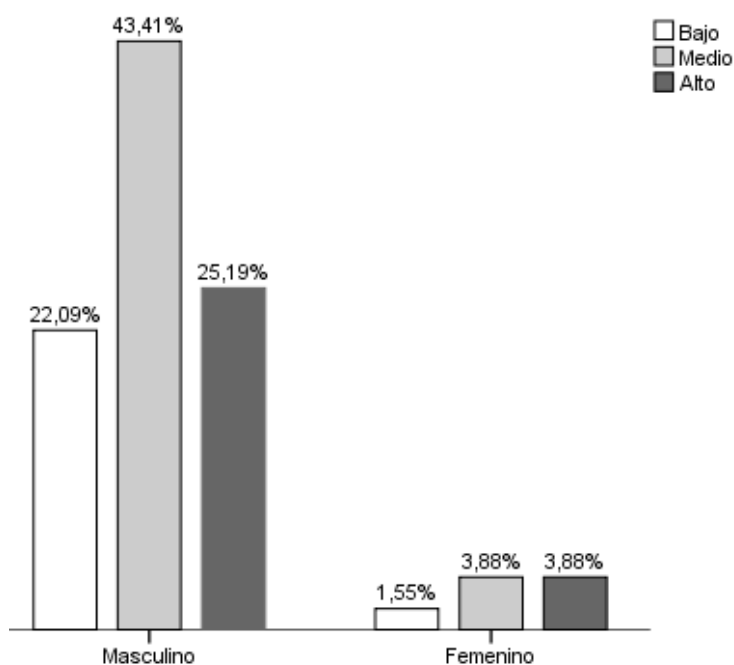


Figura 19 - Relación entre género y grado de afectación para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Elaboración propia

El 47,3% de los trabajadores en general perciben que el grado de afectación que tienen los estereotipos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar es medio. Al analizarlo en términos de género, las trabajadoras perciben que los estereotipos sobre las responsabilidades familiares afectan en un grado medio y alto.

Finalmente, se realizaron dos preguntas relacionadas a la equidad de género, con el objetivo de conocer cuan dispuesta está la empresa y sus colaboradores en adoptar medidas y/o implementar estrategias para incrementar la cantidad de mujeres como parte de su capital humano. Se obtuvieron los siguientes resultados:

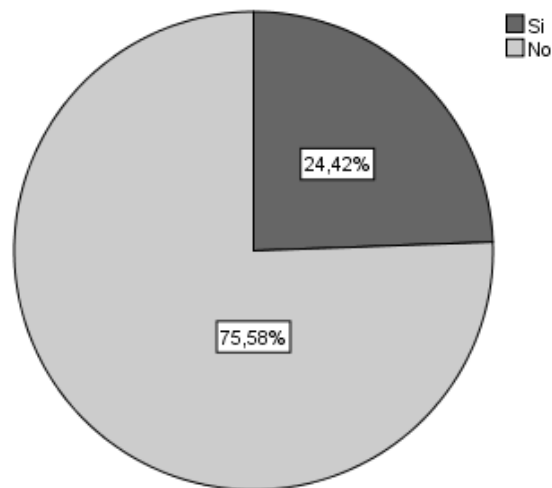


Figura 20 - Porcentaje de aplicación de medidas para contratar mujeres en la empresa.
Elaboración propia

En la Figura 20, se observa que la empresa no ha adoptado medidas, ni estrategias para contratar más mujeres, así lo indica el 75,58% de sus trabajadores. Por lo que se percibe, que la organización no considera importante tener equidad de género.

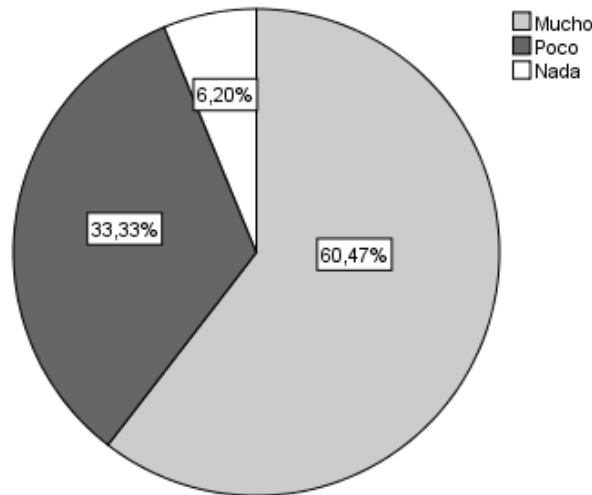


Figura 21 - Importancia de tener equidad de género.
Elaboración propia

Aunque la organización no considere que tener equidad de género sea importante, el 60,47% de los trabajadores creen que la equidad de género aportaría en gran medida a la competitividad de la empresa.

3.2. Discusiones

Para responder a la pregunta de investigación, primero se determinó la presencia de estereotipos de género en la empresa, después se analizó la percepción que tienen los trabajadores sobre los estereotipos encontrados y finalmente, se evaluó las afectaciones provocadas por dichos estereotipos. Es necesario aclarar que la empresa en su mayoría está constituida por hombres y solamente tiene en su nómina la presencia de 24 mujeres. Sin embargo, a pesar de la minoría de mujeres, se consideró importante analizar sus percepciones para no dejar de lado resultados significativos, pues la inserción de mujeres en este sector “masculinizado” ha sido lenta y es conveniente saber que opinan al respecto.

A partir de los hallazgos encontrados, se establece que los trabajadores de la empresa CONTROLRISK perciben de forma moderada la presencia de estereotipos femeninos y masculinos; mientras que las trabajadoras perciben que los estereotipos femeninos se encuentran fuertemente establecidos en la empresa, a diferencia de los masculinos indicando que su presencia es moderada. Los

resultados arrojaron que existen diez estereotipos definidos en su trabajo, de los cuales seis son estereotipos femeninos y cuatro son estereotipos masculinos.

Los estereotipos femeninos, que se obtuvieron de los resultados, fueron: menor capacidad física, hombres y mujeres no pueden desempeñar los mismos trabajos, disposición natural del cuidado de los hijos y destrezas para las actividades del hogar, limitación en tiempo y movilidad para desempeñarse en el trabajo a causa de los compromisos familiares, menor renuencia de la empresa hacia la maternidad de sus trabajadoras y menor inclinación a quejarse del trabajo. Asimismo, los estereotipos masculinos, que se obtuvieron, fueron: inclinación hacia el poder, mayor asertividad para la toma de decisiones organizacionales, vulnerabilidad en trabajos “femeninos” y compromisos familiares no limitan el tiempo y movilidad para desempeñarse en el trabajo.

Es importante recalcar que los estereotipos de género más importantes en la empresa son: disposición natural del cuidado de los hijos y destrezas para las actividades del hogar, limitación en tiempo y movilidad para desempeñarse en el trabajo a causa de los compromisos familiares, e inclinación hacia el poder. Los dos primeros relacionados con la mujer y el último al hombre.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen los Sindicatos FGTB, UIL y UGT (2006), Romero (2019) y Ortiz et al. (2017) en relación con la disposición que tienen las mujeres para ocuparse de los demás y las destrezas para las actividades domésticas. Estos autores expresan que estos estereotipos son los más influyentes para frenar el desarrollo profesional de las mujeres. Ello, es acorde con lo que se encuentra en este estudio, pues los trabajadores están de acuerdo que las responsabilidades familiares son parte solamente de las mujeres.

El estereotipo que se encontró sobre la inclinación de los hombres hacia el poder, coincide con la investigación de Giraldo et al. (2011), los autores manifiestan que el rol dominante del hombre y su autoridad, puede afectar a la mujer en su inserción laboral. Esto se evidencia en esta investigación, pues, los trabajadores aceptan que el estereotipo se encuentra interiorizado en la empresa.

Por otra parte, los trabajadores señalan que los estereotipos de género relacionados con la capacidad de liderazgo entre hombres y mujeres no forman parte de la empresa, es decir, que el rol del género no incide en el rol del liderazgo, teniendo así concordancia con el estudio de Godoy y Mladinic (2009) y debilitando la teoría de la congruencia del rol hacia el liderazgo femenino planteada por Eagly y Karau (2002). No obstante, el hecho de que el rol ocupacional sea más congruente con las capacidades y habilidades basadas en la experiencia y el conocimiento de los directivos y gerentes, no determina el fin de los prejuicios.

En este punto, es necesario preguntarse, si el género es incongruente con las capacidades del liderazgo, ¿por qué la presencia de mujeres en puestos directivos es escasa?, más que concretar una respuesta, los resultados de este estudio, pueden permitir comprender como funciona está problemática en empresas similares a la de esta investigación. En primer lugar, los trabajadores de la empresa prefieren a un hombre para altos cargos; mientras que las mujeres se inclinan por una igualdad entre hombres y mujeres.

En segundo punto, la preferencia de un líder hombre, aparte de determinar el rol de status y poder, puede deberse a que los trabajadores se identifican con características de ese género. Por lo tanto, de acuerdo con el Modelo de la Falta de Ajuste planteado por Heilman (1983), si los trabajadores se identifican con un rol dominante en la empresa, suponen que la mejor opción para cargos directivos es un hombre, ya que se ajusta a su ideal de liderazgo. Mientras que, si la mujer no se ajusta a un rol dominante, no será tomada en cuenta para cargos directivos, y no por el hecho de que sus capacidades sean inferiores a las del hombre, sino que sus características “femeninas” no se ajustan a su ideal de líder.

Los principales estereotipos de género hallados en la empresa de estudio, están arraigados a la división sexual del trabajo, pues estos resultados se relacionan con la Teoría del Rol Social de Eagly (1987), donde se plantea que el ingreso equitativo de hombres y mujeres a distintas ocupaciones será la solución para cambiar los roles sociales de género, y por ende los estereotipos ocasionados a causa de ello.

Otra discusión se enfoca en los estereotipos de género que fueron excluidos por parte de los trabajadores, ya que estaban totalmente en desacuerdo sobre su

presencia en la empresa. Los más importantes son los estereotipos relacionados con las brechas salariales y la capacidad física. Lo que no concuerda con los estudios realizados por los Sindicatos FGTB, UIL y UGT (2006) y Godoy y Mladinic (2009), pues en sus resultados sobresalieron como principales.

En el presente estudio esto genera controversia, pues es evidente que existe segregación ocupacional horizontal en la empresa, lo que comúnmente causa brechas salariales. Sin embargo, los trabajadores perciben que en la empresa no se presenta discriminación de retribuciones para ningún género.

Respecto con el estereotipo de capacidad física, se esperaba encontrar que fuera uno de los principales, pues fue un motivo para seleccionar la empresa para proceder con este estudio, pero los trabajadores perciben que este estereotipo no está presente. No obstante, el 63% de los trabajadores afirmó que, dentro de los perfiles de competencias para el proceso de selección del personal, esta característica es importante, lo cual explicaría la insuficiente presencia de mujeres en el cargo de guardia de seguridad. Además, este estereotipo subyace en el imaginario de los trabajadores, pues lo consideran como un requisito “normal” para acceder al trabajo.

Con respecto a las afectaciones a causa de los estereotipos hallados en la empresa, los resultados obtenidos fueron que, en todos los ámbitos laborales, es decir, en el acceso al trabajo, la estabilidad laboral y desarrollo profesional, acceso y desempeño en posiciones de dirección y la conciliación de la vida laboral y familiar, los trabajadores perciben que estos factores tienen una afectación media dentro de la empresa, por lo que se presume que los estereotipos hallados no afectan directa o indirectamente a su género, y los trabajadores se muestran imparciales o indiferentes a estos estereotipos.

Por el contrario, las trabajadoras, evalúan que los ámbitos del acceso al trabajo y la estabilidad laboral y desarrollo profesional tienen una afectación alta, el acceso y desempeño en posiciones de dirección, lo perciben con una afectación media, y la conciliación de la vida laboral y familiar relacionado con las responsabilidades familiares, lo perciben con una afectación media y alta, esto puede ser debido a

que uno de los estereotipos encontrados dentro de la organización era que se les asignaba el rol de cuidadoras.

En general, ninguno de los ámbitos laborales donde los estereotipos de género pueden tener un grado de afectación, sobresalió. Lo que no coincide con los estudios de los Sindicatos FGTB, UIL y UGT (2006) y de Giraldo et al. (2011), pues ambas investigaciones exponen que el acceso al empleo, el desempeño laboral y la promoción a cargos de dirección son los aspectos más afectados por causa de las responsabilidades familiares.

En último lugar, los estudios analizados para la comparación de los resultados se realizaron en empresas de diferentes sectores económicos, la investigación de los Sindicatos FGTB, UIL y UGT (2006) se realizó en los sectores de construcción, enseñanza y banca, Giraldo et al. (2011) ejecutó su estudio en el sector contable, y Malusin (2021) lo hizo en el sector de salud, específicamente en enfermería. Todos estos estudios hallaron que los estereotipos femeninos relacionados con la disposición natural del cuidado de los hijos y las destrezas para las actividades del hogar están presentes en todos los sectores. Lo que coincide con este estudio, realizado en el sector de seguridad.

Por lo que, se infiere que indistintamente del sector donde se analice la presencia de estereotipos de género, siguen predominando los relacionados con el rol social de la mujer como cuidadora y ama de casa. Pues, a pesar de la mayor inserción de mujeres en distintos trabajos remunerados, sigue existiendo la división sexual del trabajo, donde se observa a la mujer como subordinada. Esto tiene una única respuesta, que ya se ha discutido en la parte teórica del presente estudio, mientras los hombres no ingresen en la misma proporción al trabajo doméstico no remunerado y se apropien de la igualdad para el cuidado de los hijos, estos roles y estereotipos de género no lograrán desaparecer.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La perpetuación de los estereotipos de género en las empresas a nivel general ha traído consigo consecuencias en cada aspecto laboral y personal de las personas que conforman el trabajo remunerado y no remunerado. En definitiva, estos estereotipos son los reflejos del contexto social y cultural que a lo largo de la historia se han mantenido para preservar normas sociales y estructuras jerárquicas.

Las construcciones sociales que se forman a partir de los estereotipos de género no son malas, pues como se ha mencionado, ayudan a entender la infinidad de variables que giran alrededor de un grupo, sin embargo, los estereotipos se vuelven letales cuando son utilizados para discriminar inconsciente o conscientemente, que es aún peor, a un grupo en específico, en este caso a las mujeres.

En general, se concluye que los trabajadores de la empresa CONTROLRISK están de acuerdo en que existen estereotipos de género en su entorno organizacional, pero perciben que dichos estereotipos se mantienen constantes, es decir, moderados en el lugar de trabajo. Esta percepción es señalada por los hombres de la empresa; mientras que las mujeres hacen énfasis en que los estereotipos femeninos, más que los masculinos, se perciben como fuertes dentro de la empresa.

Respecto al primer objetivo específico, se determinó, en función de la revisión literaria, que existen siete factores fundamentales que influyen en el fortalecimiento de los estereotipos de género en las empresas a nivel general, los cuales son: roles de género, invisibilidad del decir y del hacer de las mujeres, infravaloración de saberes y habilidades de las mujeres, asignación limitada de tiempo y trabajo, la maternidad como ciclo de vida diferencial, dependencia económica y contenidos sexistas en medios de comunicación y publicidad.

Específicamente, en la empresa que se realizó este estudio el factor más influyente es el rol de género, pues está presente el rol de ama de casa para la mujer y el rol dominante para el hombre.

Con respecto al segundo objetivo, se concluye que en la empresa se determinaron diez estereotipos de género, seis femeninos y cuatro masculinos. En general, los estereotipos más importantes dentro de la empresa, relacionados con las mujeres, son: disposición natural del cuidado de los hijos, destrezas para las actividades del hogar, y limitación en tiempo y movilidad para desempeñarse en el trabajo a causa de los compromisos familiares. Relacionados con los hombres: inclinación hacia el poder.

Con respecto al tercer objetivo, se concluye que las afectaciones a los empleados en los diferentes ámbitos laborales, a causa de los estereotipos que están interiorizados en la empresa, es evaluada como media, por parte de los hombres, pues manifiestan un grado neutro, mostrando imparcialidad y desinterés sobre los estereotipos y sus afectaciones en su entorno laboral. Mientras que, por parte de las mujeres, la percepción de evaluación cambia, específicamente se vuelve fuerte en el acceso al trabajo, la estabilidad laboral y desarrollo profesional, y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Finalmente, los estereotipos de género refuerzan la alta segregación ocupacional en la empresa, pues es evidente la desproporción de género, siendo el masculino casi todo el personal de la organización. En este sentido, con respecto a los proyectos de equidad de género, se determina que la empresa no ha optado por medidas o estrategias para generar una igualdad en sus trabajadores, a pesar de que sus colaboradores creen que esta equidad aportaría en gran medida a la competitividad. Por tanto, si la segregación ocupacional continúa predominando, puede que la equidad de género nunca sea una opción dentro de la empresa.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a la empresa generar un plan de acción para la igualdad de género, donde se incluyan oportunidades justas para hombres y mujeres. El plan debe estar

encaminado a una visión integradora para la equidad de género, actuando en función de objetivos estratégicos para fortalecer los equipos de trabajo.

El plan debe reportar ventajas competitivas para la empresa, en donde su función principal sea incrementar el número de mujeres en la organización, solo de esta manera se podrá romper con la segregación laboral. Para ejecutar esta acción, la gestión corporativa debe tomar en cuenta lo que las mujeres piensan sobre los estereotipos y las afectaciones que tienen sobre ellas. Esto permitirá entender a los altos mandos las limitaciones que tienen sus colaboradoras, para trabajar sobre ellas y generar un equilibrio de género.

Por otra parte, la empresa debe actuar en función de una responsabilidad corporativa sobre su reputación social, donde se generen políticas internas de equidad de género. En este sentido, se recomienda que las normas y políticas internas que rigen al proceso de gestión del talento humano sean revisadas y si es posible reestructuradas, para que se realicen sin sesgos ni discriminación, con base en el género, especialmente en el proceso de seleccionar personal. Así, la empresa gozará de una mayor reserva de talentos, en lugar de solo la mitad de ellos.

Para ello, es fundamental que el personal de talento humano sea concientizado sobre los estereotipos de género, la discriminación que estos ocasionan y también los beneficios que la equidad de género otorga a las organizaciones. Así, este departamento podrá identificarlos y ser conscientes en que área o a que trabajador afectan más, para proponer cambios y mejoras estratégicas con el objetivo de erradicarlos.

Otra recomendación va enfocada a la educación, pues es primordial que desde el lado académico se fortalezcan cambios en el imaginario del estudiante, para que se cuestione sobre la socialización que tienen los estereotipos de género. De esta manera, se logrará romper con los paradigmas que acarrear los roles sociales que deben cumplir hombres y mujeres. En donde, el objetivo en común sea la equidad laboral, sin brechas de género.

Por último, se recomienda la realización de investigaciones en otros sectores económicos del país, para determinar si los estereotipos encontrados en este

estudio, concuerdan en todas las empresas indistintamente de su giro de negocio. Para enfocarse en sus afectaciones, y concentrarse en crear proyectos, políticas y/o programas que apoyen a erradicarlos y fortalezcan la equidad de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, I., Biencinto, N., Gómez, R., González, Á., & Soliva, M. (2006). Los Factores de desigualdad de género en el empleo. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Armijos, M., Camino, S., Pesantes, A., & Zambrano, M. (2020). *Perspectiva de género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianas 2013-2018*. Organización y Promoción de la Economía Violeta, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, ESAI Business School e IPSOS.
- Axpe, I., Subinas, A., & Berciano, A. (2020). Diseño y validación de un cuestionario sobre percepción de igualdad en el mundo laboral. *Cadernos Pagu*(58), 1-26.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanco, C. C. (diciembre de 2008). Estereotipos y violencia de género. *Revista de estudios de juventud*(83), 213-228. Obtenido de <http://www.injuve.es/sites/default/files/RJ83-14.pdf>
- Carmona, I., Garrosa, E., Moreno, B., & Del Barrio, E. (2014). Influencia de los estereotipos de género en la valoración del incivismo laboral. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 190-205. doi:10.11606/issn.1981-0490.v17n2p190-205
- Castillo, R., & Montes, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Redalyc.org*, 30(3), 1044-1060.
- Comunidades Europeas. (2008). *Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento. Conjunto de herramientas para asesores de PYME y gerentes de recursos humanos*. Italia. Obtenido de https://prd-www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_recurso_didactico/romper_estereotipos.pdf

- Contreras, F., Pedraza, J., & Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-194. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973012.pdf>
- Cruces, Y. (2014). La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso Catalán. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Eagly, A., & Wood, W. (2012). Social Role Theory. *University of Southern California*, 458-476. doi:10.4135/9781446249222.n49
- El Universo. (2020). La brecha salarial crece en respuesta a la pandemia. *El Universo*. Obtenido de <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/brecha-salarial-crece-respuesta-pandemia-89700.html>
- Faraldo, P., & Pateiro, B. (2013). Estadística y metodología de la investigación. *Universidad de Santiago de Compostela*.
- Fernández, P., & Díaz, P. (27 de mayo de 2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. España. Obtenido de https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf
- García, C. (2015). *Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género*.
- Giraldo, D., Jaramillo, E., Torres, Y., & Gómez, L. (2011). Influencia de los estereotipos de género en el área contable en las grandes empresas de Medellín. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 58(59), 197-231.
- Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring. *Sex Roles*(25), 351-378. doi:10.1007/BF00289761
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 8(2), 51-64.
- González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Redalcy*(12), 79-88.
- Guaminga, S. (2021). La discriminación laboral femenina frente al Derecho al trabajo, en las empresas de seguridad privada de Riobamba año 2019. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: McGRAW-HILL Education.

- INMUJERES. (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. México: Instituto Nacional de las Mujeres. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912_Mercado_Laboral.pdf
- López, E., García, R., & Eagly, A. (2009). Congruencia de rol de género y aspiraciones de las mujeres a posiciones de liderazgo. *International*, 24(1), 99-108. doi:10.1174/021347409786923005
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados* (Quinta ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Malusin, A. (2021). *Estereotipos y roles de género del profesional de enfermería según la percepción de una comunidad en Ambato-Ecuador*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF-Banco de Desarrollo de América Latina.
- Mena, D., Espín, L., & Lascano, A. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. *RevIISE*, 13, 91-108.
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. doi:<https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- ONU Mujeres Ecuador. (2020). *Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial*. Obtenido de ONU Mujeres: <https://ecuador.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/09/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción*. OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La Segregación Ocupacional de género y sus implicaciones en materia de desigualdad entre hombres y mujeres*. OIT.
- Ortiz, H., Alvarez, E., & Barrera, C. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 8, 277-291.
- Quesada, J. (2014). Estereotipos de Género y usos de la Lengua. Un Estudio Descriptivo en las Aulas y Propuestas de Intervención Didáctica. *tesis de postgrado*. España: Universidad de Murcia.
- Ribas, M. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual. *Departament d'Economia Aplicada-Universitat de les Illes Balears*.
- Romero, E. (2019). La feminización de la pobreza en las madres jefas de familia en Ecuador. *Cambios y Permanencias*, 10(2), 373-399.
- Rosado, M., García, F., Rodríguez, E., & González, S. (2008). La percepción de lo social: análisis de los mensajes sociales. *Prisma social*, 1-46.
- Salas, B. (1997). *Guía para la elaboración del modelo coeducativo de centro*. Bilbao: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier.
- Salazar, J., Montero, M., & Santoro, E. (2015). *Percepción social*. México: Trillas.
- Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55. doi:10.26423/rctu.v8i1.544
- Sindicatos FGTB, UIL & UGT. (2006). *Guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- Torres, L. (2018). Interiorización de los estereotipos de género en la sociedad argentina y el ideal de belleza en los mensajes publicitarios. Madrid.
- Vargas, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53.
- Viladot, Á., & Steffens, M. (2016). *Estereotipos de género en el trabajo*. Barcelona: UOC.

ANEXOS

Anexo I - Encuesta sobre la percepción de los estereotipos de género en el contexto laboral

El presente cuestionario forma parte de una investigación sobre los estereotipos de género en el ámbito laboral, enmarcado en un proyecto de titulación de grado. Está dirigido exclusivamente a los trabajadores de la empresa CONTROLRISK, con el objetivo de recopilar información fundamental sobre los principales estereotipos de género en la empresa y sus afectaciones. Con su colaboración, se podrá conocer la situación para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en el entorno laboral.

El cuestionario es anónimo y los resultados se utilizarán únicamente con fines académicos, garantizando la confidencialidad de los trabajadores y de la empresa.

DATOS PERSONALES

Género:

- Masculino
- Femenino
- Otro

Nivel educativo más alto alcanzado:

- Primaria
- Secundaria
- Tercer nivel
- Cuarto nivel

Puesto de trabajo al que pertenece:

- Gerencia
- Jefaturas Administrativas
- Colaborador Administrativo
- Supervisor
- Guardia

I. FACTORES EN LA EMPRESA

1. Considera que en el área de trabajo al que pertenece, su ocupación sería mejor realizada por:

- Hombres
- Mujeres
- Cualquiera de los dos

2. ¿Cree Ud. que tanto hombres como mujeres tienen las mismas dificultades para acceder a un puesto de trabajo?

- Sí
- No

3. Los perfiles de competencias de la empresa para algunos puestos deben ser ocupados por hombres, porque requieren de fuerza física, determinación y control

- Sí
- No

4. Los perfiles de competencias de la empresa para algunos puestos deben ser ocupados por mujeres, porque requieren de atención al detalle, buena presencia, amabilidad y empatía

- Sí
- No

5. Los puestos de gerencia y dirección serían mejor realizados por:

- Un Hombre
- Una Mujer
- Hombres y mujeres a partes iguales

6. ¿Ha adoptado su empresa medidas y/o estrategias para contratar a más número de mujeres?

Sí

No

7. ¿En qué medida considera usted que la equidad de género contribuye a la competitividad de la empresa?

Mucho

Poco

Nada

II. PERCEPCIONES ESTEREOTIPOS

Indique en qué medida cree que los ítems presentados en la siguiente tabla están presentes en la empresa en donde trabaja. Para ello, seleccione una de las siete alternativas según sea su percepción. Si está totalmente de acuerdo que ese ítem está presente en la empresa, marque en el número **7**. Si no está de acuerdo marque en el número **1**. Si sus sentimientos no son fuertes o claros, marque según su criterio **solo una opción entre 2 a 6**. No hay respuestas correctas o incorrectas; todo lo que nos interesa es el número que muestre mejor sus percepciones sobre estas ideas.

Nº	Ítems	Totalmente en desacuerdo (1)	Bastante en desacuerdo (2)	En desacuerdo (3)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)	De acuerdo (5)	Bastante de acuerdo (6)	Totalmente de acuerdo (7)
1	Las mujeres no son buenas para desempeñar cargos directivos porque tienen menos aptitudes de liderazgo.							
2	Los hombres tienen mejor capacidad de liderazgo y por eso son más aptos para desempeñarse en cargos directivos.							
3	Hay más hombres en cargos altos porque les interesa más el poder.							
4	Un jefe hombre es más objetivo e imparcial y, por tanto, más resolutivo que una jefa.							
5	Los hombres llegan más lejos y a mejores puestos en su carrera profesional porque, por naturaleza, son más competitivos y emprendedores.							
6	Los hombres son favorecidos por sobre las mujeres para acceder a posiciones gerenciales cuando hay dos candidatos con igual calificación.							
7	Los errores cometidos en la empresa son mucho mayores si la persona al mando es una mujer.							
8	Las mujeres toman menos decisiones arriesgadas de inversión porque son conservadoras.							
9	Los hombres están dispuestos a asumir riesgos, afrontan las dificultades y son optimistas, audaces, valientes.							
10	Las mujeres tienen menor fuerza física que los hombres, por eso no son aptas para trabajos masculinos.							
11	Los hombres tienen mayor fuerza física, determinación, competitividad y control para trabajar que las mujeres.							
12	Las diferencias en la ropa y vestimenta profesionales (ej.: faldas en mujeres, uso de tacón, maquillaje) se deben a que ellas son más coquetas y les gusta más cuidar la apariencia.							
13	Las mujeres no se sienten capaces o cómodas para realizar un trabajo típicamente masculino.							
14	El que en algunas profesiones (ej.: policías, ingenieros, guardias de seguridad) predominen los hombres y en otras las mujeres (ej.: secretarías, limpieza, enfermeras, maestras) se debe a diferencias naturales entre ambos sexos y roles tradicionalmente desempeñados.							
15	La atención al detalle, buena presencia, amabilidad, empatía, dulzura son características más de las mujeres.							
16	Los hombres se sienten vulnerables al optar por un empleo tradicionalmente femenino.							
17	Si en una pareja heterosexual hay que encargarse del cuidado de hijos, y alguno de los dos miembros tiene que dejar su trabajo profesional, por lo general lo hacen las mujeres.							
18	Los compromisos familiares limitan el desempeño eficiente de las mujeres, el tiempo y la disponibilidad para viajar en su trabajo.							
19	Las obligaciones familiares no limitan a los hombres a viajar por trabajo.							

20	Las mujeres ven limitadas su carrera profesional cuando son madres.							
21	Los hombres son más productivos y rentables para la empresa, ya que las mujeres suponen muchos más problemas, debido a bajas por maternidad, permisos para cuidado, ausencias por enfermedades de los hijos/as.							
22	Las bajas de paternidad sólo sirven para que los hombres tengan más vacaciones, ya que en el momento en que nace el hijo/a, el cuidado principal corresponde por naturaleza a la madre.							
23	Las mujeres tienen destreza y experiencia en el trabajo doméstico como cuidar, educar y limpiar.							
24	Las mujeres son más obedientes, por eso tienen mayor disposición para recibir órdenes y tienen más tendencia a quejarse menos del trabajo o de sus condiciones.							
25	En el trabajo, los hombres suelen tomar mejores decisiones, porque son más racionales, analíticos y objetivos que las mujeres.							
26	En grupos de trabajo mixtos, se suele escuchar con más detalle cuando interviene un hombre que una mujer, porque normalmente se explican más claramente.							
27	Las mujeres dependen más de la retroalimentación sobre su desempeño laboral, y son más sensibles en sus evaluaciones que los hombres.							
28	Los hombres descartan los comentarios sobre su desempeño como irrelevantes, pero las mujeres si toman en cuenta su valor informativo.							
29	En la empresa, a las mujeres se les asigna roles de cuidado porque son más cariñosas, afectivas, empáticas, emocionales, organizadas y responsables.							
30	Las mujeres están más dispuestas a aceptar un salario bajo, ya sea porque deben ganar menos o porque no negocian su sueldo.							
31	Las diferencias en el sueldo de hombres y mujeres del mismo cargo y nivel profesional se deben a los atributos (rasgos de personalidad, características físicas, roles y ocupaciones) de las mujeres, más no a sus niveles de productividad o de capacidad.							
32	Según la concepción cultural los hombres deben ganar más.							
33	Las remuneraciones y comisiones deben ser mayores para los hombres.							
34	Ocupando el mismo puesto de trabajo, las mujeres deben recibir una menor remuneración que la de los hombres.							

Agradecemos su colaboración

Anexo II - Relación porcentual entre estereotipos femeninos e indicadores de percepción

Estereotipos Femeninos	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5	Indicador 6	Indicador 7
Ítem 1	57,8%	10,9%	16,3%	3,5%	8,1%	0,4%	3,1%
Ítem 7	37,2%	9,7%	17,8%	2,7%	8,1%	6,2%	18,2%
Ítem 8	44,6%	3,9%	26,7%	1,6%	12,8%	5,4%	5,0%
Ítem 10	18,6%	3,5%	9,3%	3,1%	17,8%	13,2%	34,5%
Ítem 12	31,0%	3,1%	12,4%	4,3%	12,8%	5,4%	31,0%
Ítem 13	22,1%	6,2%	12,4%	5,0%	7,0%	23,6%	23,6%
Ítem 14	17,4%	3,5%	8,9%	5,0%	12,0%	14,7%	38,4%
Ítem 15	18,6%	2,7%	31,0%	3,1%	12,4%	7,4%	24,8%
Ítem 17	15,1%	2,3%	10,9%	1,6%	8,9%	10,1%	51,2%
Ítem 18	20,2%	2,7%	8,9%	3,5%	9,3%	9,7%	45,7%
Ítem 20	18,6%	4,7%	12,0%	2,3%	10,9%	14,0%	37,6%
Ítem 21	13,6%	12,0%	7,8%	3,1%	12,4%	23,6%	27,5%
Ítem 22	34,1%	4,3%	14,3%	1,6%	16,3%	8,5%	20,9%
Ítem 23	14,7%	6,2%	13,6%	1,9%	36,4%	14,7%	12,4%
Ítem 24	10,9%	6,2%	11,6%	3,5%	15,5%	8,1%	44,2%
Ítem 27	28,7%	7,8%	8,5%	4,7%	28,3%	8,1%	14,0%
Ítem 29	16,7%	2,7%	11,2%	5,0%	25,2%	8,9%	30,2%
Ítem 30	38,8%	7,0%	15,1%	1,9%	20,2%	6,2%	10,9%
Ítem 31	23,3%	15,5%	23,3%	6,2%	8,1%	10,9%	12,8%
Ítem 34	70,5%	6,2%	15,5%	1,9%	2,7%	0,4%	2,7%

Indicadores de percepción: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= Bastante en desacuerdo; 3= En desacuerdo; 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5= De acuerdo; 6= Bastante de acuerdo; 7= Totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Anexo III - Estadísticos descriptivos de estereotipos femeninos e intervalos para la categorización

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Etiqueta	Intervalo
Estereotipos femeninos	258	24	119	79,64	25,388	Débil	<61
N° validados	258					Moderado	61-99
						Fuerte	>99

Elaboración propia

Anexo IV - Relación porcentual entre estereotipos masculinos e indicadores de percepción

Estereotipos Masculinos	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5	Indicador 6	Indicador 7
Ítem 2	31,0%	10,5%	40,7%	2,7%	7,4%	3,5%	4,3%
Ítem 3	13,6%	5,8%	9,7%	4,3%	20,5%	19,8%	26,4%
Ítem 4	54,3%	12,4%	17,8%	1,9%	7,8%	3,1%	2,7%
Ítem 5	29,8%	7,8%	17,1%	2,7%	8,9%	12,0%	21,7%
Ítem 6	41,1%	8,9%	12,4%	2,3%	11,2%	8,1%	15,9%
Ítem 9	27,1%	5,0%	17,8%	1,6%	18,6%	13,6%	16,3%
Ítem 11	25,6%	3,5%	13,2%	7,0%	18,6%	8,5%	23,6%
Ítem 16	19,4%	5,4%	12,4%	5,4%	23,6%	7,8%	26,0%
Ítem 19	9,7%	3,5%	14,0%	1,6%	19,4%	13,2%	38,8%
Ítem 25	20,9%	4,3%	20,9%	3,5%	39,1%	4,7%	6,6%
Ítem 26	32,2%	30,6%	14,3%	2,7%	9,7%	4,3%	6,2%
Ítem 28	28,3%	3,9%	12,0%	3,1%	26,0%	7,4%	19,4%
Ítem 32	65,5%	9,7%	13,2%	2,7%	5,0%	1,6%	2,3%
Ítem 33	57,4%	3,9%	29,5%	3,1%	2,7%	0,8%	2,7%

Indicadores de percepción: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= Bastante en desacuerdo; 3= En desacuerdo; 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5= De acuerdo; 6= Bastante de acuerdo; 7= Totalmente de acuerdo.

Elaboración propia

Anexo V - Estadísticos descriptivos de estereotipos masculinos e intervalos para la categorización

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Etiqueta	Intervalo
Estereotipos masculinos	258	14	89	48,31	13,577	Débil	<38
N° validados	258					Moderado	38-59
						Fuerte	>59

Elaboración propia

Anexo VI - Estadísticos descriptivos de acceso al trabajo e intervalos para la categorización

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Etiqueta	Intervalo
Acceso al trabajo	258	6	41	27,38	9,893	Bajo	<20
N° validados	258					Medio	20-35
						Alto	>35

Elaboración propia

Anexo VII - Estadísticos descriptivos de estabilidad laboral y desarrollo profesional e intervalos para la categorización

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Estabilidad y desarrollo	258	3	21	13,51	4,970
N° validados	258				

Etiqueta	Intervalo
Bajo	<10
Medio	10-17
Alto	>17

Elaboración propia

Anexo VIII - Estadísticos descriptivos del estereotipo masculino dominante e intervalos para la categorización

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Estereotipo masculino dominante	258	1	7	4,77	2,083
N° validados	258				

Etiqueta	Intervalo
Bajo	<3
Medio	3-6
Alto	>6

Elaboración propia

Anexo IX - Estadísticos descriptivos de conciliación de la vida familiar y laboral e intervalos para la categorización

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Conciliación familiar y laboral	258	4	28	19,99	7,043
N° validados	258				

Etiqueta	Intervalo
Bajo	<15
Medio	15-25
Alto	>25

Elaboración propia