

Discriminación Laboral En Razón De Género En Áreas Administrativas¹

Labor Discrimination Based On Gender In Administrative Areas

Valeria Caro Pardo

Programa de Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Económicas y
Administrativas, Universidad El Bosque, Bogotá

Correo electrónico: vcarop@unbosque.edu.co

Director(a)

Blanca Viviana Adames Navarrete

¹ Trabajo de grado para obtener el Título de Negociante Internacional, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad El Bosque, Bogotá. 2020

Resumen

Propósito: La intención de este estudio de carácter cuantitativo correlacional es examinar el efecto del estatus organizacional de las mujeres en su percepción de discriminación laboral en razón del género. Se busca correlacionar 3 variables independientes (estatus organizacional, salarial y educacional) con la variable dependiente (discriminación de género).

Diseño / metodología / enfoque: Para el desarrollo de la investigación se aplicó una encuesta en donde se miden las variables discriminación de género hacia uno mismo, discriminación de género hacia otros y reacción ante discriminación de género hacia uno mismo y las variables independientes correspondientes al estatus educacional, salarial y organizacional de 150 mujeres mayores de 18 años, trabajadoras y residentes en la Sabana de Bogotá. Se usaron de pruebas t para muestras independientes para relacionar las variables.

Hallazgos: La percepción de discriminación laboral debido al género no tiene una relación significativa con el estatus organizacional y educacional. La percepción y reacción de discriminación de género hacia uno mismo tiene una correlación significativa con el estatus salarial de la mujer.

Limitaciones / implicaciones de la investigación: Los hallazgos de este estudio sugieren una mayor profundización sobre el efecto del estatus educacional, salarial y organizacional en la percepción de discriminación de género en el medio laboral, para la generación de políticas de género encaminadas a la construcción de entornos laborales equitativos.

Palabras claves: *Discriminación laboral; género; techo de cristal; mercado laboral.*



Abstract

Purpose: The intention of this quantitative correlational study is to examine the effect of women's organizational status on their perception of job discrimination based on gender. It seeks to correlate 3 independent variables (organizational, salary and education status) with the dependent variable (gender discrimination).

Design / methodology / approach: For the development of the research, a survey was applied where the variables gender discrimination towards oneself, gender discrimination towards others and reaction to gender discrimination towards oneself and the independent variables corresponding to status were measured. organizational, salary and organizational of 150 women over 18 years of age, workers and residents in the Sabana de Bogotá. Independent samples t tests were used to relate the dependent variables to the independent ones.

Findings: The perception of job discrimination due to gender does not have a significant relationship with organizational and educational status. The perception and reaction of gender discrimination towards oneself has a significant correlation with the salary status of women.

Limitations / implications of the research: The findings of this study suggest a greater study of the effect of educational, salary and organizational status on the perception of gender discrimination in the workplace, for the generation of gender policies aimed at the construction of equitable work environments.

Keywords: *Labor discrimination; gender; glass roof; working market.*

Introducción

A pesar de las diferentes regulaciones legales desarrolladas por parte del Estado en lo que respecta a políticas de género que prevengan y erradiquen situaciones de discriminación de género, aún hay un camino largo por recorrer para alcanzar equidad; según información publicada por la UNICEF (2019), Colombia ha avanzado en materia de equidad a través de la promoción de la misma desde edades tempranas mediante las diversas instituciones sociales que influyen en los niños y jóvenes. Las limitaciones presentes en la sociedad por la presencia de esa problemática se ven reflejadas, por ejemplo, en la deserción escolar altamente influenciada por las expectativas de género.

Así mismo, la vida laboral de las mujeres es considerablemente menor respecto a la de los hombres. En la presente investigación se presentan los factores que pueden incidir en la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. “El mercado laboral se convierte en un peldaño importante para que las mujeres participen en la esfera productiva, como un vehículo de inserción y movilidad social” (Meza, 2018, p. 4) Esta investigación permite el estudio de las percepciones que tienen las mujeres sobre la discriminación de género y su relación con características demográficas propias. Todo esto destinado incentivar más estudios desde la óptica de la desigualdad en el ascenso de las mujeres en las estructuras jerárquicas de las organizaciones, situación argumentada por el concepto techo de cristal y los diversos tipos de discriminación hacia la mujer que pueden llegar a presenciarse dentro del ámbito laboral.

La primera parte del artículo expone los factores anteriormente mencionados dentro de la revisión de literatura en donde se encuentran las diversas teorías contempladas en el marco de la investigación, seguidos del estudio de los tipos de discriminación que pueden presentarse relacionados con el salario, la educación y la ocupación de las mujeres en el contexto colombiano. Estas 3 variables son aterrizadas en los resultados obtenidos con respecto a la percepción de discriminación laboral en razón del género por parte de la población estudiada a través de la aplicación de pruebas t independientes. Finalmente se relacionan las teorías guías de la investigación con los resultados obtenidos de la misma y se presentan las oportunidades de investigación que pueden darse a partir de la conclusión.

Revisión de Literatura

A pesar de las medidas adoptadas por las entidades gubernamentales en lo que respecta a la discriminación laboral debido al género continúa siendo una problemática latente alrededor del mundo, atañendo a mujeres y diversas identidades de género que existen en la sociedad. A continuación, se presentan las diversas teorías y conceptos contemplados para el desarrollo de la investigación.

1. Efecto techo de cristal

Las mujeres se enfrentan a lo largo de su vida a situaciones de discriminación que muchas veces no pueden ser percibidas a simple vista y son invisibles dentro de la sociedad. Este fenómeno es conocido como “techo de cristal”, siendo este un muro imperceptible pero debido a su construcción a base de estereotipos, creencias, prácticas, jerarquías establecidas y sistemas ya estructurados, inquebrantable para muchas mujeres. (Roldán, Leyra y Contreras, 2012) Estos aspectos edificadores del techo de cristal llevan a una influencia directa en las percepciones que se tienen sobre la presencia de violencias y discriminación de género en distintos ámbitos de la vida de las mujeres ya que se ven normalizados y neutralizados culturalmente, razón por la cuál es fundamental la apreciación de este fenómeno dentro del marco de la presente investigación.

Como afirma Meza (2018, p. 7) “el ambiente ejecutivo para las mujeres es diferente al de los hombres, pues deben enfrentarse a obstáculos en el camino para alcanzar cargos en la estructura superior jerárquica de las organizaciones.” El primer acercamiento documentado sobre este concepto se reconoce a Ann Morrison, Ellen van Velsor y Randall P. White autores que a través de su libro *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* publicado en 1987, en donde se expone entre otras cosas la existencia de una barrera invisible que impide a las mujeres la escalabilidad dentro de la estructura jerárquica de las organizaciones presentándose una segregación vertical que afecta de manera considerable su ascenso ocupacional y sus retribuciones salariales, factores inmersos dentro de la investigación y ocupados en teorías que son expuestas a continuación y contempladas en los resultados del presente estudio.

2. Teoría de la concentración

La segregación horizontal corresponde a las condiciones relacionadas con la concentración de las mujeres en sectores económicos usualmente desempeñados por ellas. De igual manera, existe una concentración profesional referente a la ubicación de las mujeres en carreras humanísticas. Según Merchán (2019, p. 3) “se han intensificado las brechas de género para acceder a carreras relacionadas con CTI, provocando mayores niveles de desigualdad, puesto que el cambio productivo se está gestando desde la necesidad de contar con dichas capacidades y las mujeres están escasamente integradas”; la concepción que se tiene sobre el género con respecto a los hombres y las mujeres determinan de manera significativa los roles que estos pueden desempeñar dentro del mercado laboral y otros aspectos de participación social.

Bergmann (1974, p. 5) desarrolló un primer acercamiento al modelo overcrowding con el fin de estudiar el fenómeno discriminación laboral a partir de la raza y el género, afirma que “las mujeres que están altamente especializadas en ocupaciones de alto prestigio (por preferencia más que por incapacidad para hacer cualquier otra cosa) tienen que soportar ingresos más bajos de los que podrían obtener en las ocupaciones de menor prestigio.” Se observa dentro del contexto Latinoamericano, paternalista por tradición, que las mujeres se ocupan en sectores como: “microempresas, empleo doméstico y trabajo independiente no calificado” (Rodríguez, 2019, p.2) A partir de lo anterior, es pertinente la consideración de la teoría de la concentración en miras de identificar si existe una tendencia de ocupación por parte de las mujeres en ciertos campos laborales y así mismo su percepción sobre discriminación laboral en razón de género.

3. Teoría del gusto por la discriminación

La teoría del gusto por la discriminación se relaciona directamente con la teoría de la concentración. Para esta teoría se contemplan dos escenarios posibles en el proceso de selección por parte de un empleador con respecto a la elección de personal. El primer escenario ocurre sin la presencia de discriminación en la decisión de contratar a una mujer o a un hombre ya que el empleador “considerará a ambos como perfectos sustitutos y podrá realizar su contratación de forma aleatoria con un salario idéntico” (Calderón, 2016, p. 5) El

segundo escenario corresponde al “gusto” por la discriminación, término relacionado con la evaluación de factores adicionales con respecto a la mujer. Dichos factores, según el empleador, hacen que el coste de contratar a una mujer sea mucho mayor que al de un hombre, dando origen a una serie de mercados laborales diversos y no a la consolidación de un mercado único en donde como se menciona en el primer escenario ambos aspirantes son perfectos sustitutos, también mencionado por Bergmann (1974) en su modelo de overcrowding desde la observación de discriminación laboral debido al género y la raza.

“El empresario tiene un *“gusto”* por discriminar a la hora de contratar personal, es decir, piensa que no es lo mismo emplear a un hombre que a una mujer porque en realidad no tienen el mismo coste”(Calderón, 2016, p. 6). Esto hace que deban enfrentarse a las formas desiguales de insertarse en el mercado de trabajo remunerado (Barberá et al., 2011)La división del trabajo, y por supuesto la delimitación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado, ha dificultado históricamente el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de equidad con los hombres (Abasolo, 2004) Aunque hay que reconocer que las mujeres en las últimas décadas han incrementado su participación en el mercado laboral relacionado a mayores niveles educativos, pero esto no ha venido acompañado de mejores y mayores condiciones de permanencia y de calidad del empleo, dado que siguen restringidas por ejercer un doble rol en la sociedad —productivo y reproductivo—. Es por esto que, dentro del cuestionario aplicado para el desarrollo de la investigación se contemplan preguntas relacionadas con el acceso por parte de las encuestadas a plazas laborales y si estas perciben algún tipo de discriminación en el momento de selección.

4. Teoría del capital humano

Desarrollada desde la teoría por Schultz y sistematizada por Becker, la teoría del capital humano surge ante la dificultad que representa determinar los beneficios que pueden generarse a partir del uso de gastos de inversión en el capital humano. Como mencionan Ugarte y Coto (2003, p. 5) “la estructura salarial dependerá más de las jerarquías en los puestos de trabajo que se establecen en el seno de las empresas para el mejor control de la mano de obra que de la productividad asignada a cada puesto.” Desde este punto, la teoría

del capital humano presenta 2 problemas relacionados con las teorías anteriores y el objetivo de la investigación: las mujeres ocupan los trabajos más inestables y peor remunerados. (Bonet y Sajardo, 2004)

La participación de los individuos en el mercado laboral es entonces dependiente de la cantidad de inversión que fue destinada a la construcción de su capital humano. Reconociendo que la educación “implica costos de oportunidad en forma de renuncia de ingresos más gastos directos” (Torresano, 2009, p. 17) La vinculación de género con el capital humano expuesta por Mincer y Polachek (1974, p. 2) relaciona la asignación de tiempo dentro de la familia y la inversión afirmando que las mujeres asignan menor inversión al capital humano “influenciado y reforzado por actitudes discriminatorias de empleadores y compañeros de trabajo hacia las mujeres en el mercado laboral” Estas inversiones varían de manera significativa entre hombres y mujeres ya que para las mujeres se han demandado obligaciones y compromisos en el ámbito doméstico mostrando una relación directa entre la inversión al capital humano y el diferencial de ingresos que pueden percibir las mujeres con respecto a los hombres por este factor.

Marco teórico

¿Qué es la discriminación? Según la Real Academia Española de la Lengua, se connota en dos definiciones del verbo discriminar: “1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. 2. Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera” (Rodríguez, 2006, p. 22) En este sentido la primera definición está referida no a un uso técnico ni conceptual, sino a la manera en que se define en la lengua regular, en donde hace referencia solamente a separar, distinguir o escoger sin mostrar dentro de esta ningún rasgo negativo.

Por otro lado, la segunda definición implica un trato de inferioridad y una diferenciación por motivos variables, entendiendo entonces el verbo discriminar como tratar a otro u otros como inferiores, esto debido a alguna característica que no resulta agradable para quien discrimina. Dada la definición anterior existen entonces diversos sesgos

resultantes en diversos tipos de discriminación de acuerdo con características como lo pueden ser: el color de la piel, ideología, el sexo, su discapacidad, la opción religiosa, orientación sexual, etcétera. El comprender el significado conceptual asignado por la sociedad es de importancia relevante ya que a partir de esta distinción se han generado políticas estatales en busca de subsanar esas actitudes desiguales generadas por prejuicios establecidos en el individuo a pesar de que, según la Declaración de los Derechos humanos, cada persona debe ser tratada como igual, sin distinciones y deben ser amparados por la Ley sin ningún tipo de diferenciación.

Discriminación laboral en razón del género

Se entiende la discriminación laboral en razón del género como “la construcción sociocultural establecida por las diferencias sexuales que promueve normas de comportamiento y relacionamiento entre hombres y mujeres, a quienes se les ha asignado el género masculino y el género femenino, respectivamente” (Meza, 2018, p. 6) diferenciándolo del sexo que “es la condición biológica y fisiológica con la que nacen los seres humanos, que determina si son hombres o mujeres; es decir que el sexo es asignado dicotómicamente según la anatomía”(Cabral y Maffia, 2003, p. 5). En esta asignación de géneros, lo masculino se relaciona con las ideas de dureza, fuerza y carácter, mientras que lo femenino con las de delicadeza, debilidad e inseguridad. Esta diferenciación crea atributos diferenciados y complejos, resultando en el constructo cultural que indica la posición de las mujeres y de los hombres, así como la asignación de sus actividades, limitaciones y posibilidades.” Por otro lado, el género “es una construcción social que no está determinada unívocamente por el sexo, sino que depende de otra serie de elementos que no pueden reducirse a factores biológicos” (Ascencio et al., 2019, p. 6)

1. Discriminación salarial

Se enumera en primer lugar esta distinción salarial, ya que recoge dentro de su concepto marginaciones a través de los rasgos que son descritos en los siguientes puntos; se justifica para muchas compañías la cancelación de pagos en menor proporción a la mujer debido a “las diferencias salariales por género parecen justificarse en brindar un tratamiento

desigual e injusto a las personas donde las mujeres se vinculan más con la familia, una vida laboral más corta y discontinua” (Rodríguez y Hernández, 2017, p. 8)

El boletín de matriz de trabajo presentado por el DANE en el 2019 presenta que “las actividades que ocuparon más trabajos equivalentes a tiempo completo de los asalariados fueron: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida (..); administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales (..) e industrias manufactureras”. Se presenta en la gráfica 1 la relación entre los periodos 2015-2018 segmentado por sexo reflejando una variación mínima a través de los años analizados, sin embargo, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres para la categoría ocupacional asalariada corresponde al 20,05% del total nacional mientras que la categoría independiente presenta una diferencia del 33,23%.

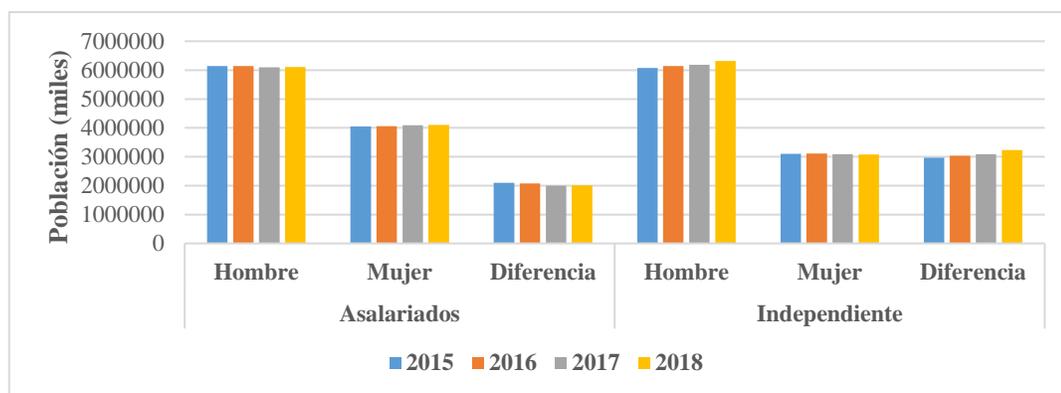


Figura 1. Trabajo equivalente a tiempo completo. Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Elaboración del autor.

2. Discriminación ocupacional

A pesar de que pueden contar con las mismas competencias productivas, las mujeres reciben un trato inferior en cuanto a las posibilidades de obtener empleo o mejores condiciones de trabajo, tal y como sucede con otras poblaciones discriminadas por raza, religión, preferencia sexual, entre otros aspectos. La discriminación por ocupación de

sectores de la economía se da a través de las “*redes invisibles*, que son tejidas por algunos hombres en la contra jornada laboral —que es el momento cuando las mujeres están dedicadas a las responsabilidades del hogar y del cuidado—”(Meza, 2018, p. 12)

Según las cifras entregadas por el DANE en el 2020 presenta que “las posiciones ocupacionales con un mayor número de mujeres ocupadas fueron empleado particular (3.697 miles de mujeres), cuenta propia (3.655 miles de mujeres) y empleado doméstico (646 miles de mujeres)” Como se observa en el gráfico2 en el periodo 2015-2019 se observa que aquellas ocupaciones con mayor participación de las mujeres tiene una brecha significativa entre ambos géneros, en ocupación *empleado doméstico* la diferencia porcentual es del 89,6%, para *trabajo por cuenta propia* la disparidad es de 20,53%, en el caso contrario la participación de hombres en la ocupación *jornalero o peón* la diferencia fue del 83,3%

Tabla 1. **Población ocupada según sexo y posición ocupacional.**

	Mujer				
	2015	2016	2017	2018	2019
Obrero, empleado particular	20.695	20.797	20.969	21.093	21.113
Obrero, empleado del gobierno	2.480	2.487	2.480	2.506	2.496
Empleado doméstico	4.162	4.142	4.064	3.953	3.907
Trabajador por cuenta propia	22.313	22.406	22.403	22.433	22.512
Patrón o empleador	1.434	1.418	1.407	1.410	1.385
Trabajador familiar sin remuneración*	3.754	3.711	3.645	3.597	3.570
Jornalero o peón	349	355	343	327	323
Otro	93	88	90	94	95
	Hombre				
	2015	2016	2017	2018	2019
Obrero, empleado particular	29.956	29.930	29.903	29.989	30.047
Obrero, empleado del gobierno	2.636	2.701	2.747	2.742	2.726
Empleado doméstico	232	231	221	217	209
Trabajador por cuenta propia	33.762	33.863	33.984	34.114	34.249
Patrón o empleador	3.959	3.891	3.854	3.788	3.771
Trabajador familiar sin remuneración*	2.328	2.341	2.265	2.221	2.223
Jornalero o peón	3.735	3.712	3.686	3.636	3.648
Otro	52	51	53	52	53

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Elaboración del autor

Como resultado de los distintos tipos de discriminación se refuerza la posición dominante de los hombres en el mercado laboral. Esto permite, además, la segregación por género: las mujeres se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento (Barberá et al., 2011). Así, la segregación por género se convierte en una forma más de discriminación hacia las mujeres, pues en la medida que se ejerza la feminización y masculinización de las ocupaciones se reafirma que aquellas con mayor participación de mujeres tienen menor valoración social, lo que redundará en el castigo en los salarios y frenos en las carreras laborales (Barberá et al., 2011).

3. Discriminación por edad y escolaridad

“Un porcentaje muy importante de los jóvenes que trabajan lo hacen en pequeñas empresas o negocios dedicados a actividades que no están vinculadas con sus estudios y con remuneraciones por debajo de sus expectativas.” (Horbath, 2016, p. 6) Las mujeres enfrentan importantes retos en el acceso a la educación, “hay estudios que han demostrado que entre quienes perciben un salario, la escolaridad promedio de las mujeres supera la de los hombres, aunque ello no se traduce en mejores ingresos para ellas” (Gracia y Horbath, 2014, p. 14)

Desde una vista general el acceso al mundo laboral para los jóvenes acarrea importantes retos, según la ONU en su boletín en conjunto con el DANE (2019) presenta que “13 de cada 100 mujeres que están en condiciones de trabajar y están buscando un empleo, no lo logran, cinco puntos porcentuales mayor que los hombres (8 de cada 100). Entre las mujeres de 18 a 28 años, el desempleo se agudiza.” Como se observa en la gráfica³ basada en los datos recolectados por el DANE (2020b) la ocupación laboral por rangos de edad entre ambos sexos se manejan proporciones diferentes siendo para las mujeres ocupadas dentro del rango de edad de 25-54 en promedio evaluando los dos periodos estudiados de 6.113 mujeres ocupadas con respecto a los 8.384 hombres ocupados dentro del mismo rango de edad; las mujeres que tienen 55 años o más están ocupadas un 25,3% menos que los hombres en este mismo rango de edad.

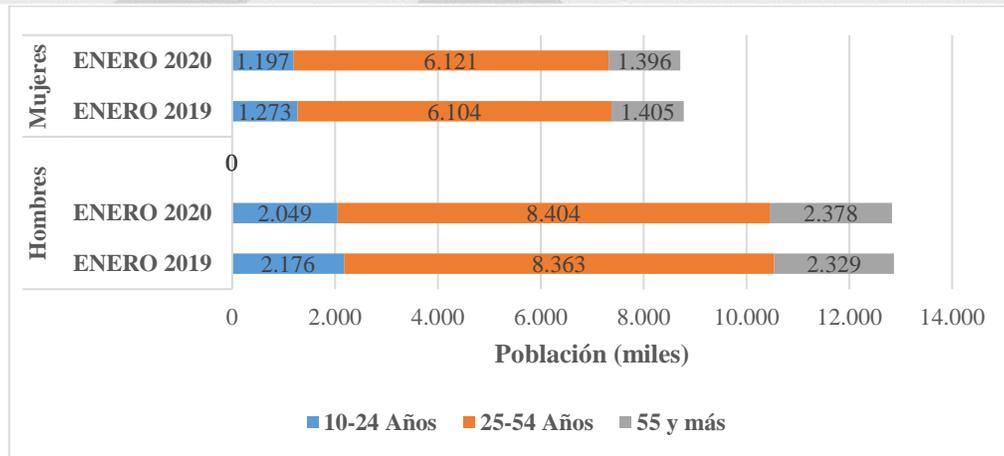


Figura 2. Población ocupada según sexo y rangos de edad. Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Elaboración del autor.

A través del informe presentado por el DANE referente al empoderamiento económico de las mujeres en Colombia para octubre del 2019 por cada 100 pesos recibidos por un hombre una mujer con educación universitaria recibe 81 pesos siendo esta la diferencia más baja correspondiente a un 19%, desde otro punto, aquellas mujeres con una educación básica secundaria reciben 66 pesos con un diferencial porcentual del 34%, la brecha más importante se encuentra en aquellas mujeres que no cuentan con ningún tipo de educación en donde estas reciben un 37% menos que los hombres como se presenta en la figura 2. “Las mujeres son las que suelen tener contratos a tiempo parcial, debido a la conciliación. Y para terminar, no es raro ver a un mayor número de hombres en puestos cualificados, haciendo que todos estos factores influyan en el salario.”(Ordóñez, 2016, p. 6)

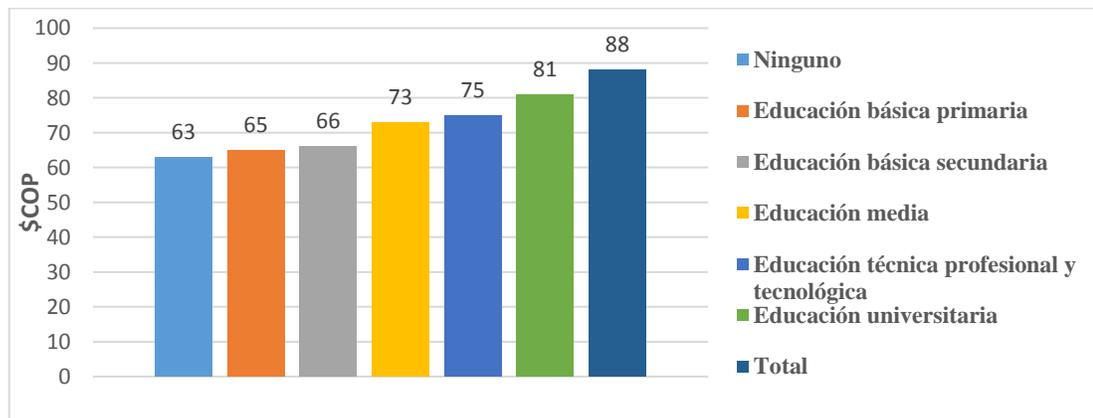


Figura 3. Brecha salarial por nivel de instrucción. Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Elaboración del autor.

Método

La presente investigación se desarrolla a través de una metodología cuantitativa de diseño no experimental transversal de tipo correlacional con énfasis comparativo (se comparará la percepción de discriminación de género según el estatus organizacional, estatus de escolaridad y estatus salarial). Esta está dirigida a mujeres trabajadoras mayores de 18 años de la Sabana de Bogotá.

Para el cumplimiento del objetivo de investigación se maneja una muestra de 150 mujeres. Esta cantidad fue establecida a través de un cálculo de muestra a priori con un tamaño del efecto anticipado moderado (0.15), un poder estadístico de 0.8 y, tres predictores para una sola variable dependiente en análisis de regresiones lineales múltiples. A pesar de que dentro de la investigación no se contempla la edad como un factor determinante para el análisis y respuesta a los objetivos de la investigación, se encuentra que de las 151 mujeres que contestaron la encuesta el 33,8% tienen entre 18-25 años, el 24,5% están entre los 26-35 años de edad, el 21,2% se encuentra en el rango de edad de 34-41 años, el 16,6% tienen entre 42-49 años y solo el 4% de las encuestadas tienen 50 años o más.

Los datos para la presente investigación serán recolectados a través de la aplicación de la encuesta “Gender Issues Survey” desarrollada por Carr, et al. en el año 2000 (Sipe et al., 2009). Este cuestionario presenta una serie de modificaciones y selección de las preguntas pertinentes para el desarrollo de la investigación haciendo exclusión de las referentes al acoso sexual. La encuesta mide 3 variables: (discriminación de género hacia uno mismo, discriminación de género hacia otros y respuesta ante discriminación de género de uno mismo. Un ejemplo de ítem del cuestionario es “Si sufre discriminación de género en el lugar de trabajo, tendrá un efecto negativo en su satisfacción laboral.” Las respuestas a los ítems se califican en una escala de Likert en 5 puntos de la siguiente manera: 1. Nunca: no sucede. 2. Raramente: no es común que suceda. 3. Posiblemente: no es habitual, pero puede suceder. 4. Probablemente: es muy probable que suceda. 5. Probable: hay certeza de que sucede. Las 3 variables del cuestionario se calculan promediando los puntajes de cada

subescala (discriminación de género hacia uno mismo, discriminación de género hacia otros y respuesta ante discriminación de género de uno mismo). Además, y con relación a los resultados esperados, se realizaron una serie de preguntas demográficas con el fin de determinar los factores salario, nivel educativo y estatus organizacional en las mujeres encuestadas.

La encuesta se realizó por medio electrónico a 150 mujeres (muestra establecida a través de un cálculo de muestra a priori con un tamaño del efecto anticipado moderado (0.15), un poder estadístico de 0.8, tres predictores para una sola variable dependiente en regresiones lineales múltiples) trabajadoras mayores de 18 años de la Sabana de Bogotá a través de Google Forms. Se establecerá una base de datos donde se consolidan todas las respuestas obtenidas y se da respuesta a los objetivos específicos planteados a través de pruebas t para muestras relacionadas, en donde se relacionan las variables independientes (escolaridad-salario-estatus organizacional) con la variable dependiente, que para la presente investigación es la discriminación de género. Es importante mencionar que, para la ejecución de este proceso se hizo conocer a la mujer encuestada que está en todo su derecho de decidir si quiere ser o no objeto de estudio a través de un consentimiento informado. Así mismo, cada una de las participantes es garante del anonimato de su identidad a lo largo de toda la investigación y se le expone que cada uno de sus datos suministrados no será destinado a otros fines que no estén relacionados con la investigación. También se da conocer a las encuestadas que sus respuestas deben ser veraces ya que el objeto de la investigación es determinar la correlación del estatus organizacional y la percepción de discriminación laboral en razón del género y el resultado de esta investigación podría contribuir a la realización de futuros estudios.

Resultados

Para el desarrollo de los resultados, en primer lugar, se calcularon estadísticos descriptivos (medias, frecuencias, desviación estándar y desviación estándar promedio a través de SPSS, Versión 25.0). Para la obtención de los resultados relacionados con el estatus de escolaridad se realiza la codificación de dos grupos siendo 1- *Bachiller, educación técnica y educación universitaria* y 2- *Posgrado, doctorado y máster*. Para el estatus organizacional se toma como grupo 1- *Dirección, gerencia, jefe de área y supervisor* y para el grupo 2-

funcionarios y operarios. Para codificación en estatus salarial se encuentra 1- 2 SMMLV o menos y para 2- 3 SMMLV o más.

La tabla 2 contiene los estadísticos descriptivos obtenidos, para la sección que compone el estatus educacional se encuentra que el 69,5% han alcanzado un nivel educativo de bachiller, educación técnica o educación universitaria, las medias correspondientes a percepción de discriminación en las 3 agrupaciones establecidas (discriminación hacia uno mismo, discriminación hacia otros y reacción ante discriminación hacia uno mismo) son 2,9891-3,2027-3,4038 respectivamente; por otro lado, el 30,5% de las encuestadas tiene un nivel educativo de posgrado, doctorado o máster, las medias obtenidas son 3,0714-3,2857-3,1652.

Para el estatus organizacional se encuentra que el 66,9% de las mujeres encuestadas ocupan cargos de dirección, gerencia, jefe de área o supervisión, las medias obtenidas son 3,0806-3,2603-3,2990; mientras que, el 33,1% ocupan cargos 2,8800-3,1629-3,3960 respectivamente. En el factor de estatus salarial se encuentra que el 72,8% reciben 2 SMMLV o menos, las medias encontradas son 3,1026-3,2948-3,4291; así mismo el 27,2% de la población encuestada reciben 3 SMMLV o más, las medias correspondientes son 2,7770-3,0488-3,0683 respectivamente.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos resultantes del estatus de escolaridad, organizacional y educacional de las mujeres y las agrupaciones de análisis para percepción de discriminación de género.

Nivel de escolaridad		N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Discriminación hacia uno mismo	Bachiller, tecnólogo o universitaria	105	2,9891	0,93209	0,09096
	Posgrado, doctorado o máster	46	3,0714	0,84743	0,12495
Discriminación hacia otros	Bachiller, tecnólogo o universitaria	105	3,2027	0,93085	0,09084
	Posgrado, doctorado o máster	46	3,2857	0,67813	0,09999
Reacción ante discriminación hacia uno mismo	Bachiller, tecnólogo o universitaria	105	3,4038	1,03885	0,10138
	Posgrado, doctorado o máster	46	3,1652	0,98279	0,14490

Área Organizacional		N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Discriminación hacia uno mismo	Dirección, gerencia, jefe de área o supervisión	101	3,0806	0,84453	0,08403
	Funcionarios u operarios	50	2,8800	1,01236	0,14317
Discriminación hacia otros	Dirección, gerencia, jefe de área o supervisión	101	3,2603	0,83260	0,08285
	Funcionarios u operarios	50	3,1629	0,91905	0,12997
Reacción ante discriminación hacia uno mismo	Dirección, gerencia, jefe de área o supervisión	101	3,2990	0,95063	0,09459
	Funcionarios u operarios	50	3,3960	1,16793	0,16517
Nivel salarial		N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Discriminación hacia uno mismo	2 SMMLV o menos	110	3,1026	0,91874	0,08760
	3 SMMLV o más	41	2,7770	0,83241	0,13000
Discriminación hacia otros	2 SMMLV o menos	110	3,2948	0,87107	0,08305
	3 SMMLV o más	41	3,0488	0,81417	0,12715
Reacción ante discriminación hacia uno mismo	2 SMMLV o menos	110	3,4291	0,97070	0,09255
	3 SMMLV o más	41	3,0683	1,12837	0,17622

Resultados de las pruebas t para muestras independientes

Se calcula el promedio de respuesta a cada una de las preguntas agrupadas en discriminación de género hacia uno mismo, hacia otras mujeres y reacción ante discriminación de género hacia uno mismo. Luego se realiza el análisis a través de pruebas t independientes para así identificar si el estatus educacional, el estatus organizacional y el estatus salarial influyen en las percepciones de discriminación de género en los encuestados. A través del entrecruzamiento de la percepción de discriminación de género como variable dependiente se tabula junto con las variables independientes que son la respuesta a preguntas demográficas relacionadas con el estatus educación, organizacional y salarial.

Estatus educacional

Se evalúa la variable independiente que corresponde a nivel de escolaridad con las 3 agrupaciones que representan la variable dependiente de percepción de discriminación de género para obtener la significancia de cada una de ellas. Se encuentra que el efecto del estatus educacional no es significativo en la percepción de discriminación hacia uno mismo ($t=-0,513$ y $p=0,609$), hacia otras mujeres ($t=-0,020$ y $p=0,587$) y reacción ante la discriminación hacia uno mismo ($t=1,320$ y $p=0,189$) en ninguna de las dos agrupaciones. A pesar de que la distribución de la población en cada uno de los grupos es ampliamente dispar, las medias obtenidas para cada uno de los grupos fueron muy similares como se observa en la tabla 2.

Estatus organizacional

La variable independiente relacionada con el área en la cual se desempeñas las encuestadas se calcula en conjunto con las 3 agrupaciones establecidas para dar respuesta al objetivo de investigación. Al cruzar las respuestas de la pregunta demográfica con las 3 agrupaciones se encuentra que el efecto del estatus organizacional o área en la cual se desempeña la mujer no tiene un efecto significativo en la percepción de discriminación de género hacia uno mismo ($t=1,285$ y $p=0,201$), hacia otras mujeres ($t=0,653$ y $p=0,514$) y reacción ante la discriminación hacia uno mismo ($t=-0,546$ y $p=0,586$) Al igual que en el estatus organizacional, la distribución de las encuestadas en las dos codificaciones establecidas es dispar, las medias relacionadas con las 3 agrupaciones para la evaluación de la variable dependiente son muy cercanas.

Estatus salarial

Para la evaluación de la variable independiente que corresponde al nivel de salario de las encuestadas se realiza el cruce con las 3 agrupaciones que componen el factor de percepción de discriminación de género como variable dependiente. Para este caso, se encuentra que la relación del estatus organizacional con la percepción de discriminación de género hacia uno mismo tiene un valor de significancia $t=1,985$ y $p=0,049$. La media obtenida en “2 SMMLV o menos” es de 3,1 y para “3 SMMLV o más” es de 2,8 en esta variable. Sin embargo, para la agrupación relacionada con la percepción de discriminación de género hacia otras mujeres no se obtienen resultados significativos ($t=1,570$ y $p=0,118$) Finalmente, para la reacción entre la discriminación de género hacia uno mismo y el estatus

salarial, se encuentra resultado significativo $t = 1,942$ y $p = 0,054$. La media obtenida para en “2 SMMLV o menos” es de 3,4 y para “3 SMMLV o más” es de 3,1 para esta variable.

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo examinar el efecto del estatus organizacional de las mujeres en su percepción de discriminación laboral en razón del género. Como hipótesis, se planteó que entre más alto sea el estatus, mayor será su percepción de discriminación laboral en razón de género. En particular, para dar cumplimiento con el objetivo de investigación y teniendo en cuenta las variables revisadas dentro del marco teórico, se examinó la relación del estatus educacional, organizacional y salarial de las mujeres con su percepción de discriminación de género.

No se encontró suficiente evidencia estadística a favor de la hipótesis de la investigación en dos de las tres variables independientes evaluadas. Los resultados sobre la influencia del estatus organizacional con la percepción de discriminación de género no son significativos. Así mismo, la relación entre el estatus educacional y la discriminación de género tampoco es significativa. Sin embargo, se encontró que el estatus salarial tiene un efecto significativo en la percepción de discriminación de género hacia uno mismo y la reacción ante la discriminación de género hacia uno mismo. En particular, se encontró que los promedios de discriminación percibida hacia uno mismo y reacción frente a la discriminación son más altos en las mujeres trabajadoras que reciben 2 SMMLM o menos, que en las mujeres trabajadoras que reciben 3 SMMLV o más.

La teoría del efecto techo de cristal se relaciona con el concepto de discriminación laboral en razón del género expuesto a lo largo de la investigación. Como mencionan Chávez y Ríos (2014, p. 3), “en el mercado laboral se evidencian diferentes factores de carácter discriminatorios invisibles, que hacen que, a la hora de asignar un puesto o cargo, el empleador se sesgue por prejuicios para ofrecer menor salario a las mujeres.” Desde esta perspectiva y en conjunto con los resultados relacionados con la percepción de discriminación de género hacia uno mismo, respecto al estatus salarial, se confirmó que las mujeres con un salario bajo-medio se sienten más discriminadas que sus pares con salario mayor.

Esto puede ser analizado a través del modelo overcrowding, propuesto por Bergmann (1974) para el estudio de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En cuanto a las afectaciones resultantes de la discriminación por raza y sexo, Bergmann expone que “es más sensato comparar dos situaciones basadas en clasificaciones ocupacionales comparables que hacer juicios absolutos sobre el grado de segregación en un lugar a la vez” (p. 4), abriendo paso desde el estudio de la discriminación salarial a la segregación ocupacional igualmente importante dentro de la investigación, fundamentada a raíz de la segregación vertical, entendiendo esta como las dificultades de escalabilidad de las mujeres en la jerarquía organizacional viéndose afectado sus remuneraciones

En Colombia, tomando en consideración los resultados del estudio econométrico desarrollado por Chávez y Ríos (2014, p. 5), las mujeres se enfrentan a 4 tipos de discriminación:

“i) discriminación salarial: debido a que ella gana un salario menor al del hombre, aun cuando esté igualmente calificada y pueda demostrar un mismo nivel de competitividad, ii) discriminación en el empleo puesto que el empleador supone que la mujer es menos productiva que el hombre, iii) discriminación ocupacional ya que las mujeres están limitadas a alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello, iv) discriminación en la adquisición de capital humano puesto que el empleador al considerar que la mujer no está calificada para acceder a un cargo jerárquico, restringe el acceso a capacitación y entrenamiento que proporciona la empresa.”

Los datos resultantes de esta investigación concuerdan con la revisión de literatura realizada, en donde la teoría de segregación ocupacional relacionada con el capital humano, la segmentación del mercado de trabajo y la mayor responsabilidad por parte de las mujeres en lo que se relaciona al cuidado familiar (Barberá, 2011), son factores que limitan el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Dentro de la población estudiada, un alto porcentaje se concentra en trabajos manuales relacionados con la operatividad y producción de las empresas, a pesar de que gran proporción de la ocupación de estos cargos corresponden a hombres, ya que las mujeres, según los empleadores, no cumplen con las características para desempeñar estas labores.

Teniendo en cuenta que “la construcción que se tiene sobre el género orienta la evaluación que se hace sobre la percepción de la desigualdad laboral en mujeres” (Camelo, 2014, p. 23), se necesitan las políticas de género enfocadas en modificar los estereotipos por medio de actividades colaborativas entre los trabajadores que deconstruyan ideologías arraigadas en la sociedad sobre las capacidades del individuo relacionadas con su género. Por ejemplo, dentro de las actividades de gestión de procesos productivos de las compañías, en caso de que estos no sean liderados por mujeres, es posible abrir espacios de contribución temporal que permitan desempeñar a las mujeres un rol mucho más importante dentro de la dirección de equipos y toma de decisiones. Esto puede transformar las apreciaciones tradicionales de las capacidades que mujeres y hombres desarrollan dentro de las empresas, eliminando barreras discriminatorias a través de cambios estructurales.

Limitaciones

En el desarrollo de esta investigación, se reconocen limitaciones relacionadas con la generalización de resultados, ya que, debido al tamaño y estrategia de selección de la muestra, los hallazgos reportados no tienen alcance poblacional. Así mismo, debido al uso de un diseño transversal, no es posible establecer relaciones estadísticas identificando el factor causa-efecto. Además de esto, el uso de cuestionarios de autorreporte para la recolección de datos incrementa el riesgo de que la información recopilada esté sujeta a percepciones subjetivas, no necesariamente relacionadas con el objeto de estudio. Para mermar las limitaciones previamente mencionadas, se sugiere a próximos usar diseños de tipo longitudinal y muestras que representen una población demográficamente más grande y diversa.

Conclusiones

El principal hallazgo en esta investigación es que existe la percepción y reacción ante la discriminación laboral en razón del género hacia uno mismo se asocia significativamente a la segregación salarial. Este asunto podría tener un alto impacto social en términos de poder adquisitivo de las mujeres y oportunidades de consumo. Teniendo en cuenta los resultados nulos en la aplicación de pruebas t para muestras independientes, futuros estudios pueden profundizar sobre el efecto del estatus educacional y organizacional en la percepción de

discriminación de género en el medio laboral, para la generación de políticas de género encaminadas a la construcción de entornos laborales equitativos.

Además, los hallazgos de este estudio generan interrogantes cómo ¿qué implicaciones tiene la discriminación laboral con respecto al género dentro de la calidad de vida de las mujeres? ¿Afecta la discriminación de género sus expectativas con respecto a sus carreras profesionales y su trayectoria en el mercado laboral? Además, es importante investigar las compañías lideradas por mujeres, para evaluar si el liderazgo femenino se asocia con la equidad de género en las organizaciones.

Declaración ética.

El autor declara que este trabajo de grado, se acoge a los principios, preceptos, definiciones e indicaciones establecidos en la “Política de propiedad intelectual” vigente en la Universidad El Bosque (Acuerdo No. 12746 de 2014), así como la Circular No. 06 de 2002 de la Dirección nacional de derechos de autor.

Al tenor de lo anterior el autor de este trabajo de grado ratifica(n) que su trabajo es original y cumple con todo lo reglamentario sobre derechos de autor, siendo el autor el único(s) responsable(s) del contenido y las ideas planteadas en el presente manuscrito.

Referencias

- Abasolo, O. (2004). Igualdad en la diversidad. *FUHEM Ecosocial*, 1, 92.
- Ascencio, D., Sacco, E., & Strada, J. (2019). Desigualdades De Género En El Mercado De Trabajo Argentino: Salario, Empleo E Informalidad Laboral En Las Mujeres, 2004-2016. *Revista de Ciencias Sociales*, III(165), 79–103. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i165.40066>
- Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Economía*, 8(ISSN 0124-4396), 1–31.
- Barberá, T., Dema, C., Estellés, S., & Devece, C. (2011). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral : la segregación vertical y horizontal. *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, 986–995.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Bonet, M. y Sajardo, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, 50, 77-103.
- Cabral, M. y Maffia, D. (2003). *Publicado en: Maffia , Diana (Ed .), Sexualidades Migrantes , Género y Los sexos ¿ son o se hacen ? Diana Maffia y Mauro Cabral.*
- Calderón, Ignacio del Cerro Zarzuela Acebes, P. (2016). Teorías de la discriminación laboral y políticas de fomento del empleo [Trabajo de grado]. *Universidad de valladolid*, 1–55. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf;jsessionid=DC661FF00E5A0C41C3132ADB7A32BD25?sequence=1>
- Camelo Guataqui, Y. I., & Pérez López, M. (2014). Percepciones sobre la desigualdad laboral de género en directivos de programas de responsabilidad social.
- Carr PL, Ash AS, Friedman RH, et al. Faculty perceptions of gender discrimination and sexual harassment in academic medicine. *Ann Intern Med*. 2000;132(11):889-896. doi:10.7326/0003-4819-132-11-200006060-00007
- Chávez, N., & Ríos, H. (2014). Discriminación Salarial Por Género ;Efecto Techo De Cristal;. Caso: Siete Áreas Metropolitanas De Colombia 1 Gender Wage Discrimination ;Glass Ceiling Effect;. Case: Seven Metropolitan Areas Of Colombia Discriminação Salarial Por Gêner. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29–45. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v12n2/v12n2a03.pdf>
- DANE. (2019a). *Boletín estadístico: Empoderamiento Económico de las mujeres en*

Colombia.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>

- DANE. (2019b). *Boletín Técnico Boletín Técnico*. 1–20. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/especiales/BP_Matriz_empleo_2017-2018p.pdf
- DANE. (2020a). *Boletín Técnico Mercado Laboral según Sexo*. 1–16. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_nov19_ene20.pdf
- DANE. (2020b). *Mercado Laboral: principales resultados*. 57(1), 2020. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_resultados_ene_20.pdf
- Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario*, 13(2), 235–257.
- Gracia, A., y Horbath, J. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465–495. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006
- Horbath Corredor, J. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1273–1290. <https://doi.org/10.11600/1692715x.14226240814>
- Merchán, M. L. M. (2019). La sociedad del conocimiento y las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(29).
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 32, 11–31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108.
- Nuvaez Castillo, J. J. (2019). Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad. *Iustitia Socialis*, 4(6), 4. <https://doi.org/10.35381/racji.v4i6.286>
- Ordóñez Yraolagoitia, L. (2016). Discriminación laboral por razón de género. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 32(32), 262–277. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.15417>
- Rodríguez Pérez, R., y Limas Hernández, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales

y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios Sociales: Revista de investigación científica*, 27(49), 121–150.

Rodríguez Zambrano, H. (2019). Los obstáculos de la brecha de género y la desigualdad de la mujer. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 15(29).

Rodríguez Zepeda, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E0002%281%29.pdf

Roldán García, E., Leyra Fatou, B., & Contreras Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56.

Sipe, S., Johnson, C. D., & Fisher, D. K. (2009). University Students' Perceptions of Gender Discrimination in the Workplace: Reality Versus Fiction. *Journal of Education for Business*, 84(6), 339–349. <https://doi.org/10.3200/JOEB.84.6.339-349>

Torresano Melo, D. I. (2009). *Análisis empírico de discriminación salarial en el Ecuador por género y etnia para el año 2008* (Master's thesis, Barcelona/Universidad Autónoma de Barcelona/2009).

Ugarte, B. M., & Coto, M. J. A. (2003). La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (69), 99-120.