

UNIVERSIDAD DEL BIOBIO
Facultad de Ciencias Empresariales
Departamento de Administración y Auditoría



MEMORIA PARA OPTAR AL TITULO DE INGENIERO COMERCIAL

**DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA Y EL DESARROLLO
PROFESIONAL DE LA MUJER.
APLICADO A 4 SUCURSALES DEL BANCO SANTANDER EN
CONCEPCIÓN**

ALUMNAS : Nicole Burdiles Albornoz
: Valeria Ruiz Novoa

PROFESOR GUIA : Dra. María Margarita Chiang Vega

CONCEPCIÓN, 16 DICIEMBRE DEL 2014

Dedicatorias

*A Dios, a mi familia.
En especial mis padres Verónica y Francisco*

*A mi amiga y compañera
Nicole Burdiles*

*Y a mi profesora guía
Margarita Chiang Vega*

Valeria Ruiz Novoa

Agradecimientos

En primer lugar le agradezco a Dios, por su fidelidad ya que sin su ayuda no lo hubiese logrado. Por darme la fuerza, perseverancia y fe que me permitieron lograr mi meta.

Agradecida de mis padres, por su esfuerzo para poder llegar hasta donde estoy, por su trabajo y por confiar en mí. Porque cada día me impulsaron a ser mejor, a educarme y a luchar por lo que quiero.

Agradezco a mi profesora guía Margarita Chiang, quien nos ayudó en todo el proceso, dedicando su tiempo, conocimientos y disponibilidad. Agradecida de ella, una buena profesora de la cual aprendí bastante.

Además, agradecida de mi compañera y amiga durante estos cinco años de carrera Nicole Burdiles, quien fue mi apoyo en este proceso, en donde trabajando juntas logramos nuestra meta.

Por último, le agradezco a la Universidad del Bío-Bío, por todas las herramientas y conocimientos entregados que hicieron posible mi formación.

Valeria Ruiz Novoa

Dedicatorias

*A Dios, a mi familia, a mi amiga y mi pareja.
En especial mis padres Iris y Antonio, junto a mi
hermana Camila.*

*A mi gran amiga y compañera
Valeria Ruiz*

*Y a mi profesora guía
Margarita Chiang Vega.*

Nicole Burdiles Albornoz

Agradecimientos

Antes que todo, agradezco a Dios por brindarme el apoyo incondicional en todo momento, levantarme las alas cuando creía flaquear. Además de la perseverancia, fe y compromiso desde un comienzo, ya que sin su ayuda, nada de esto estaría sucediendo.

Agradezco profundamente a mis padres y a mi hermana, ya que son el pilar fundamental en mi vida, cada logro, cada paso que doy en la vida, es dedicando a ellos, ya que, soy lo que soy por ellos, me brindan fortaleza, paz y amor en todos los momentos a los que me he enfrentado en la vida. Sin duda, el mejor regalo que me han podido dar, es la gran educación que recibí, sin ese regalo, hoy no sería nada.

Agradecida enormemente de mi pololo Sebastián, por su paciencia todos estos meses, por su apoyo, que es fundamental en mi vida.

Agradezco a mi profesora guía Margarita Chiang, quien nos ha dedicado su tiempo y sabiduría a lo largo de éste proceso.

Además, agradezco a mi gran amiga y compañera Valeria, quien ha sido el principal apoyo a lo largo de mi carrera universitaria, empezamos esto juntas y llegamos a la meta juntas, sin duda, fue Dios quien la puso en mi camino.

Por último, Agradezco a mi querida Universidad del Biobío, por cada uno de los conocimientos entregados, a todos los profesores que hicieron posible mi formación.

Nicole Burdiles Albornoz

INDICE

I. INTRODUCCION	8
II. PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACION	9
2.1 Problema de investigación	9
2.2 Objetivo general	9
2.3 Objetivos específicos.....	10
2.4 Preguntas de investigación	10
2.5 Justificación.....	11
2.6 Viabilidad.....	11
III. MARCO TEORICO.....	12
3.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA.....	12
3.1.1 Discriminación	12
3.1.1.1 Definiciones de discriminación.....	12
3.1.1.2 Tipos de Discriminación	12
1. Discriminación social	12
2. Discriminación racial.....	13
3. Discriminación religiosa.....	13
4. Discriminación laboral.....	13
3.1.2 Discriminación Laboral.....	14
3.1.2.1 Definiciones de Discriminación laboral.....	14
3.1.2.2 Tipos de discriminación laboral	15
1.Discriminación Laboral Directa	15
2.Discriminación Laboral Indirecta	15
3.Discriminación inversa	15
3.1.2.3 Otros tipos de discriminación laboral	16
1.Discriminación por motivos de sexo	16
2.Acoso sexual.....	16
3.Discriminación de carácter racial	16
4.Discriminación contra personas portadoras del VIH/SIDA.....	17
5.Discriminación contra personas discapacitadas.....	17
6.Discriminación por motivos o tendencias religiosas	17
7.Discriminación por edad.....	18
8.Discriminación múltiple	18
9.Discriminación salarial	18
3.1.2.4 Categorías de diversidad que favorecen formas de discriminación laboral	19

1.Homofobia en el medio laboral	19
2.El problema de la edad: jóvenes y mayores.....	20
3.Los inmigrantes y el problema de la etnicidad	21
4.El declive socioeconómico del mundo rural.....	22
3.1.2.5 Acciones que pretenden la integración laboral.....	22
1.Discriminación positiva.....	22
2.Valoración de la diversidad	23
3.Gestión de la diversidad.....	24
3.1.2.6 Aportes al tema de discriminación laboral	25
3.1.3 Discriminación laboral femenina	27
3.1.3.1 Definiciones de Discriminación laboral femenina	27
3.1.3.2 Tipos de discriminación laboral femenina	28
1.Discriminación en el acceso	28
2.Discriminación en la promoción laboral.....	28
3.Discriminación salarial	28
4.Discriminación por su condición de mujer	28
5.Discriminación en el desarrollo y capacitación	28
6.Acoso o abuso.....	29
3.1.3.3 Teorías de la discriminación laboral femenina.....	29
1. Teoría de la discriminación laboral por género	29
2. La Teoría del Rol Social	29
3. Teoría de la congruencia de rol de género.....	30
4. Teorías de corte institucional.....	30
5. Teorías de corte neoclásico.....	32
3.1.3.4 Causas de Discriminación Laboral Femenina	34
1.Por Asignación de Tareas	34
2.Por Cargos de Alto Nivel.....	34
3.Por Maternidad	35
3.1.3.5 Aportes al tema de la discriminación laboral femenina	35
1. El techo de cristal	35
2. La mujer y el poder en los puestos directivos.....	36
3. Liderazgo femenino.....	36
4. La mujer y su capacidad de liderazgo.....	37
5. Mujer y puesto laboral	38

6. Diferencia de género en el mercado laboral	39
7. Barreras de la inserción laboral femenina.....	39
8. Equidad de género	40
9. Condicionantes de la brecha salarial por género	41
10. Programa Igualdad de Género (Servicio Nacional de la Mujer).....	41
11. Conciliación de la vida laboral y familiar.....	42
12. La igualdad de oportunidades en el panorama socio-laboral contemporáneo	43
13. La edad jubilatoria y la discriminación laboral femenina.....	44
3.2 DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER.....	45
3.2.1 Desarrollo profesional	45
3.2.1.1 Definición de Desarrollo Profesional	45
3.2.1.2 Fases del Desarrollo Profesional	46
1. Valoración.....	46
2. Dirección.....	46
3. Desarrollo.....	47
3.2.1.3 Modelos de Desarrollo Profesional	47
1. Modelos de ciclo de vida	47
2. Modelos basados en la organización	47
3. Modelo del patrón de dirección	47
3.2.1.4 Clave estratégica del Desarrollo Profesional.....	48
3.2.1.5 Ejemplo de Programa de desarrollo profesional	48
3.2.2 Desarrollo profesional de la mujer	49
3.2.2.1 Definición de Desarrollo Profesional de la Mujer.....	49
3.2.2.2 Modelos de Desarrollo Profesional de la Mujer.....	49
1. Modelo de las fases del desarrollo profesional de la mujer	50
2. Modelo de triple hélice	50
3.2.2.3 Aportes al tema desarrollo profesional de la mujer	52
1. Aspectos que benefician el Desarrollo Profesional de la Mujer.....	52
2. Las barreras de género a lo largo del desarrollo profesional de la mujer	53
3. Actividad laboral femenina	56
4. Mirada femenina: Desarrollo profesional.....	60
5. La mujer en cargos directivos	60
6. Incorporación de la mujer a órganos directivos	61
7. La mujer en cargos jerárquicos: ventaja competitiva para la empresa	62
8. Razones por el menor acceso de la mujer a cargos directivos	62

9. Fuerza de trabajo femenino	68
IV. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA	70
4.1. Objetivos e Hipótesis	70
4.1.1 Objetivo general	70
4.1.2 Objetivos específicos.....	70
4.1.3 Hipótesis de la Investigación.....	70
4.2 Tipo de investigación	71
4.2.1 Tipo Estudio de la investigación “correlacional”	71
4.3 Diseño de la Investigación.....	71
4.3.1 Diseño no experimental transversal de tipo correlacional/causal	71
4.4 Selección de la Muestra.....	72
4.5 Tipo de muestreo de la investigación	72
4.5.1 Muestreo Estratificado	72
4.6 Recolección de datos	73
4.7 Población de estudio.....	74
4.7.1 Descripción de la muestra	74
4.8 Instrumento de medida.....	75
4.8.1 Información general de la encuesta	75
4.8.2 Aplicación del instrumento	77
4.9 Análisis de datos	77
4.10 Resultados	77
4.10.1 Análisis del instrumento.....	77
4.10.1.1 Análisis de fiabilidad.....	77
4.11 Análisis de los resultados de la información obtenida a través del instrumento.	80
4.11.1 Análisis descriptivo de la información de los trabajadores de cada sucursal.	80
4.12 Dimensiones.....	84
4.13 Análisis de correlaciones.....	103
4.13.1 Correlación género femenino entre las variables, Discriminación Laboral femenina y Desarrollo Profesional de la Mujer.	103
4.14 Correlaciones género masculino, entre variables Discriminación Laboral Femenina y Desarrollo Profesional de la Mujer	106
V. CONCLUSIONES	110
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	118

I. INTRODUCCION

La siguiente investigación tiene como objetivo realizar una revisión profunda y asertiva acerca de la discriminación laboral y el desarrollo profesional, centrándose en los temas de discriminación laboral femenina y desarrollo profesional en la mujer.

La discriminación se puede observar desde el inicio de la historia hasta nuestros días como una actitud cotidiana y hasta casi normal dentro de nuestra sociedad, a pesar de la normativa legal que la prohíbe y sanciona, hoy en día es un tema que se encuentra en la palestra, ya que cada día aumentan los actos discriminatorios a lo largo de todo Chile y del mundo, si bien, la discriminación laboral femenina forma parte de la discriminación en sí, lo que se quiere abordar es explicar que relación existe entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer, y para esto tomaremos como muestra a los trabajadores pertenecientes a 4 sucursales del Banco Santander en Concepción, la elección de esta institución se basa netamente en el fácil acceso a ella, puesto que podremos aplicar las encuestas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Tanto hombres como mujeres merecen igualdad de condiciones en todos los ámbitos que nos ofrece la vida, pero no es un secreto que a la hora de encontrar trabajo, son las mujeres las que no encuentran las mismas oportunidades que los hombres, y eso debido a una razón fundamental; ser mujer. Es por esto que finalizada la investigación se logrará explicar los motivos de la existencia de discriminación laboral femenina, y sugerir a las empresas la forma de poder eliminar dichos actos discriminatorios.

II. PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACION

2.1 Problema de investigación

La discriminación laboral, ha pasado a ser importante tema de estudio para muchos. Hoy en día, en muchas empresas se ve reflejado las preferencias al contratar un hombre en vez de una mujer, esto debido a muchas hipótesis que como empresas llevan a cabo, tales como que, contratar a una mujer requiere mayores costos, o que las mujeres tienen menos capacidades y habilidades . De esta forma, al momento de la asignación de puesto de trabajos o ascensos, los que se ven mayormente beneficiados son los hombres, basado en lo anteriormente mencionado. Es por esto, que lamentablemente se limita a las mujeres en su crecimiento y desarrollo profesional.

Este estudio, pretende analizar la relación entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer, entendiendo por desarrollo profesional; los aspectos que una persona enriquece o mejora a fin de lograr objetivos dentro de la organización. Se sabe que hoy en día las cifras arrojan un bajo porcentaje de mujeres en cargos de jefatura de distintas organizaciones, por lo tanto, se busca comprender cuál es la razón de la brecha existente entre hombres y mujeres en la persecución por altos puestos de trabajo.

2.2 Objetivo general

“Analizar la relación que existe entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer, en 4 sucursales del Banco Santander en Concepción”.

2.3 Objetivos específicos

- Conocer los conceptos de discriminación laboral femenina y desarrollo profesional.
- Conocer que dicen las teorías sobre la discriminación laboral femenina en el desarrollo profesional de la mujer.
- Conocer la opinión que tienen los trabajadores de las 4 sucursales del Banco Santander en Concepción, respecto a la discriminación laboral femenina
- Describir la relación existente entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer.
- Explicar la situación actual de las 4 sucursales del Banco Santander en Concepción con respecto a la discriminación laboral femenina.

2.4 Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son los actos de discriminación laboral femenina que existen en las 4 sucursales del Banco Santander en Concepción?
2. ¿Qué dicen las teorías con respecto a la discriminación laboral femenina en su desarrollo profesional?
3. ¿Qué opinión tienen los trabajadores de las 4 sucursales del Banco Santander en Concepción ante la discriminación laboral femenina?
4. ¿Qué tipo de relación existe entre discriminación laboral femenina y desarrollo profesional de la mujer?
5. ¿Cuál es la situación actual de las 4 sucursales del Banco Santander en Concepción con respecto a la discriminación laboral femenina?

2.5 Justificación

Indagar acerca de la discriminación laboral femenina, es de ayuda fundamental para comprender el porqué sigue existiendo diferencias de género al momento de la asignación de puestos de trabajo en algunas organizaciones. Si bien, la discriminación laboral femenina afecta de manera directa a la motivación y al desempeño de los trabajadores, ésta práctica se sigue presentando en empresas de nuestro país. Con este estudio se busca dar a conocer el efecto que produce la discriminación laboral en los trabajadores, especialmente en las mujeres, quienes también poseen habilidades y capacidades para liderar cargos que requieren más responsabilidad.

2.6 Viabilidad

Para esta investigación, se dispone de los recursos necesarios tales como materiales, humanos y financieros. Esto, debido a que es monetariamente accesible hacer la investigación y no se necesita de gran cantidad de dinero y materiales para llevarla a cabo.

Además, se tiene la disposición de las sucursales para trabajar en esta investigación y para entregar los datos necesarios que serán complementados con los conocimientos obtenidos en nuestra formación profesional. Al realizar esta investigación, se tiene la oportunidad de entregar la información a la empresa de su situación actual. Además, de difundir esta investigación, que será un aporte para otros estudios en un tiempo futuro, o como complemento de otros ya realizados.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA

3.1.1 Discriminación

3.1.1.1 Definiciones de discriminación

Según la Real Academia Española (RAE) la define como la protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social.

Reskin & Padavic (1994), definen discriminación como, tratar a la gente de forma desigual debido a características personales que no tienen relación con su actuación.

Según Kurczyn (2001), por discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato o en el pago.

3.1.1.2 Tipos de Discriminación

Según un estudio de la Universidad de Chile¹:

1. Discriminación social

Es aquella a la que se ven afectados los grupos de más bajo nivel socioeconómico con respecto a los que están en una mejor posición en esta escala. Es común que el factor social sea determinante en el momento de buscar trabajo, y es probable que personas de un

¹ Carmona, K& Veliz, H. (2005). Discriminación laboral. Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención administración. Escuela de Economía y Administración. Universidad de Chile, Santiago. Chile.

estrato más alto ocupen cargos por sobre otros candidatos más capacitados, pero de nivel socioeconómico más bajo.

2. Discriminación racial

Muchas veces quienes discriminan lo hacen por el color de piel. Según la ONU, en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en su artículo 1º define: “En la presente convención la expresión discriminación racial denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

3. Discriminación religiosa

Es aquella que se produce debido a la poca tolerancia de las personas con respecto a las creencias y religiones ajenas, lo que motiva un aislamiento hacia los grupos con creencias distintas a las que ellos poseen.

4. Discriminación laboral

Corresponde al trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

3.1.2 Discriminación Laboral

3.1.2.1 Definiciones de Discriminación laboral

Jacobsen (1994), la discriminación en el lugar de trabajo se produce cuando dos personas que tienen igual productividad² y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de los salarios que se les pagan o de su acceso al trabajo.

Según Reitz (1996), discriminación laboral lo define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado.

Cabanellas (1998), señala que la discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Altonji & Blank (1999 citado en Torresano, 2008), señalan que la discriminación laboral es una situación en la cual personas, quienes proveen de servicios en el mercado laboral, que son igualmente productivas en un sentido físico o material son tratadas en forma desigual, dada una característica observable como la raza, la etnia o el género. En particular la desigualdad observada desde la perspectiva económica es la de los salarios.

Castro (2003)³, señala que la discriminación laboral es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia

² Productividad, se hace referencia al incremento o la disminución de los rendimientos, surgido en las variaciones del trabajo, el capital, la técnica u otro factor

³ Abogado de la Universidad de Chile, y alumno de Magíster en Derecho de la Empresa de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Se desempeña en la Dirección del Trabajo como asesor de la Subdirección.

nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Organización Internacional del Trabajo (2003), señala que discriminar en el empleo y la ocupación⁴ consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los meritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.

3.1.2.2 Tipos de discriminación laboral

Según la Organización Internacional del trabajo (2003):

1. Discriminación Laboral Directa

Son aquellas por género, religión, ideas políticas y raza por lo que en la actualidad no es difícil de encontrar este tipo de discriminación.

2. Discriminación Laboral Indirecta

Este tipo de discriminación se ve con mayor énfasis en los anuncios de periódicos, en el cual ponen ciertos límites que no todas las personas cumplen con los requisitos, es decir, que solo va dirigido a un público específico.

3. Discriminación inversa

Aquí es donde encontramos la mayor de las dificultades; históricamente el concepto discriminación inversa es de reciente creación, además suelen incluirse en este concepto las soluciones o medidas que pueden adoptarse para terminar o atenuar la discriminación

⁴ Ocupación es la tarea o función que se desempeña en el trabajo, puede estar o no relacionada con la profesión

que históricamente sufre un grupo, también bajo el concepto discriminación inversa suele incluirse un tipo especial de acción positiva llamado cuota.

3.1.2.3 Otros tipos de discriminación laboral⁵

Según estudio de la Universidad de Chile:

1. Discriminación por motivos de sexo

Es la forma más común de discriminación y las mujeres son el grupo más afectado, aun cuando se disminuye la brecha entre hombres y mujeres que trabajan en el mundo, la brecha salarial entre estos dos grupos está lejos de disminuir en forma considerable, además, de que entre dos personas de distinto género igualmente capacitadas es probable que la mujer obtenga un trabajo de menor jerarquía o peor remunerado.

2. Acoso sexual.

Éste se refiere a conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan la dignidad de la mujer y del hombre.

3. Discriminación de carácter racial

Esta forma de discriminación afecta a los emigrantes, minorías étnicas, población indígena, tribales y otros grupos vulnerables. Al aumentar el ritmo de migración entre países se ha variado la composición cultural y racial dentro de los mismos, lo que produce nuevas formas de discriminación racial contra trabajadores emigrantes y alcanza hasta la segunda o tercera generación de hijos de estos, que ya siendo ciudadanos del mismo país igualmente se ven afectados.

⁵ Carmona, K& Veliz, H. (2005). Discriminación laboral. Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención administración. Escuela de Economía y Administración. Universidad de Chile, Santiago. Chile.

4. Discriminación contra personas portadoras del VIH/SIDA

Este tipo de discriminación puede adoptar distintas formas, desde la segregación y molestias de los compañeros de trabajo, así como el descenso de categoría profesional o imposición de pruebas obligatorias a trabajadores de grupos vulnerables y puede llegar hasta el despido injustificado negándole también de este modo indemnizaciones o seguros de salud obligatorios.

5. Discriminación contra personas discapacitadas

La forma de discriminación más común consiste en la falta de oportunidades para encontrar un empleo, lo que produce que los discapacitados encuentren trabajos de baja remuneración o simplemente vivan extensos periodos de tiempo desempleados. Este dato no es menor si se considera que la gente con discapacidad está entre el 7% y el 10% de la población actual y que se estima que el porcentaje aumentará debido al envejecimiento demográfico. El porcentaje de desempleo en países en desarrollo para discapacitados bordea el 80%.

6. Discriminación por motivos o tendencias religiosas

Las principales formas de discriminación religiosa tienen que ver con conductas ofensivas al interior de la empresa, faltas de respeto a costumbres religiosas, obligación de trabajar en días considerados feriados religiosos, la falta de neutralidad en prácticas de contratación y promoción profesional, denegación de permisos para actividades empresariales y la falta de respeto por las normas sobre vestimentas.

7. Discriminación por edad

Esta forma de discriminación afecta al grupo que busca trabajo, pues se imponen límites de edad para la contratación o bien se alega una falta de tiempo para alcanzar el desarrollo óptimo dentro de la empresa o un exceso de experiencia. Nuevamente, debido al envejecimiento demográfico el porcentaje de gente mayor de 60 años aumentará notoriamente, lo que provocará nuevos conflictos que debían ser regulados por medio de legislaciones adecuadas.

8. Discriminación múltiple

Este tipo de discriminación sucede cuando un individuo pertenece a más de una minoría o grupo con tendencia a ser discriminado, como por ejemplo una mujer con incapacidad o un indígena de avanzada edad.

9. Discriminación salarial

Según Stiglitz, Joseph (1973 citado en Tenjo, Ribero, & Bernat, 2005), existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características reciben salarios diferentes y tales diferencias se encuentran sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de los individuos en cuestión (raza, religión, género).

Para Amarante & Espino (2005 citado en Barraza, 2010), la discriminación salarial por género ocurre cuando a las mujeres se les paga un salario inferior al de los hombres por realizar exactamente el mismo trabajo. La segregación laboral ocurre cuando a las mujeres se les asigna únicamente ciertos oficios y tareas que son catalogadas como femeninas y que, por lo general, tienen salarios inferiores a las tareas masculinas o mixtas.

3.1.2.4 Categorías de diversidad que favorecen formas de discriminación laboral⁶

Según De Elena (2004), son muchas las formas de diversidad primaria y secundaria que actúan como verdaderos factores de riesgo de la desigualdad social en materia de trabajo, potenciando que ciertos colectivos muy concretos se vean sometidos a dificultades y obstáculos, y a situaciones de auténtica discriminación, en el momento en que intentan incorporarse al mercado laboral, cuando pretenden ocupar un puesto de trabajo, o bien en su día a día profesional. Los referentes a grupos de edad, mujeres, discapacitados, inmigrantes, etc., son los mejor documentados y sobre los que se tiene más información, pero hay otros colectivos sociales en los que la discriminación laboral es más sutil, menos evidente, a veces muy difícil de demostrar y casi imposible de traducir a números, pero no por ello menos dramática.

El estudio de la OIT, *La hora de la igualdad del trabajo (2003)*, señala que mientras ciertas modalidades tradicionales de discriminación laboral empiezan a remitir poco a poco y con dificultades, muchas siguen existiendo y otras adquieren formas nuevas o menos visibles. Así por ejemplo, cada vez se conocen más casos de segregación en el trabajo por razones de orientación sexual, por pertenecer a un credo determinado, debido a ciertos valores culturales relacionados con la etnicidad, o por padecer ciertas enfermedades no directamente incapacitantes para el trabajo.

1. Homofobia en el medio laboral

Aunque estemos en pleno siglo XXI y las actitudes que mantiene la sociedad en muchos campos sean más evolucionadas que hace unos años, es obvio que en lo laboral hay personas que por tener orientación sexual diferente a la de la mayoría sufren la

⁶ Publicación de “Desigualdad social y relaciones del trabajo”, Universidad de Salamanca, 2004

discriminación y exclusión ejercida por compañeros, por superiores o por organizaciones enteras. Lamentablemente, nunca van a faltar individuos de actitudes homófonas que con su comportamiento prejuicioso impiden el acceso a un empleo, o bien pongan en evidencia o humillen a empleados cuyas preferencias sexuales son distintas. Uno de los grandes problemas en cuanto al abordaje de la discriminación laboral contra gays, lesbianas y transexuales se centra en la dificultad para demostrar la existencia objetiva de tales actos de segregación.

2. El problema de la edad: jóvenes y mayores

En lo que respecta a la edad, las cifras oficiales demuestran que las personas que se hallan en extremos de la pirámide poblacional, por ser jóvenes o demasiados mayores, encuentran serias dificultades para el acceso al empleo. De acuerdo con datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de empleo, el porcentaje de ocupados respecto a la población por cada grupo de edad de los menores de 25 años en los últimos años 90 y primeros del siglo actual ha venido oscilando en torno al 35%. La de los mayores de 55 años se acerca al 15%. Y la tasa de empleo media en el período revisado, de las personas comprendidas entre los 25 y 54 años de edad, abarca un rango que va del 60% al 70%. Por ende, se observa que los jóvenes y los mayores tienen tasas de empleo muy inferiores a las personas con edades medias.

Por otra parte, la problemática que presentan jóvenes y mayores no se ciñe sólo a la dificultad para encontrar trabajo. La dificultad de los jóvenes para encontrar empleo y la exigencia cada vez más imperiosa de las empresas de incorporar personal con experiencia acreditada cierra el conocido círculo vicioso en el que el joven no accede al trabajo porque no tiene experiencia y no obtiene experiencia, porque no consigue empleo. Debido al retraso de la incorporación al trabajo, el joven sigue dependiendo económicamente de los

progenitores, de forma que la emancipación y el abandono del domicilio familiar son cada vez mas tardíos, con edades que pueden superar con creces la treintena. Cuando al fin se logra el ansiado trabajo, las condiciones del mismo suelen ser de lo más precarias: contratos de elevada temporalidad, intercalados con períodos más o menos prolongados de desempleo, trabajo de baja calidad, sueldos bajos y nula adecuación del empleo logrado a los niveles de cualificación de los jóvenes que, por otra parte, cada vez tienen una formación académica más elevada, generándose por tanto situaciones de infra ocupación severa, con todos los inconvenientes que ello genera, tanto a la empresa como al trabajador.

En el otro extremo del rango de edades se encuentran los trabajadores y trabajadoras de cierta edad, que han de soportar difíciles situaciones que les exigen adaptarse a nuevos modelos tecnológicos y organizativos si no quieren perder sus empleos. A este respecto cabe decir que hace unos años un trabajador mayor era el que tenía 60 años, mientras que hoy en día iniciado el siglo XXI, en muchos casos se considera mayores a personas con tan sólo 40 años. Existen empresas que estiman que esa ya es una edad a partir de la cual los empleados pueden empezar a presentar ciertos problemas: quizás una mayor susceptibilidad a ciertas enfermedades, acaso cierta rigidez en los esquemas de pensamiento y acción, posiblemente les cueste más aprender, pero sobre todo, adaptarse a los cambios en el país.

3. Los inmigrantes y el problema de la etnicidad

Esto, es debido a factores como la conocida globalización, la relativa bonanza económica de los países desarrollados, el progresivo deterioro socioeconómico de muchas naciones en vías de desarrollo y debido también a la ubicación de nuestro país tanto en lo geográfico como en lo cultural.

4. *El declive socioeconómico del mundo rural*

Como consecuencia del progresivo avance económico de la incipiente industrialización, la paulatina desagrarización⁷ terminó por sentenciar el limitado desarrollo de las zonas rurales y el éxodo hacia los núcleos urbanos se hizo inevitable. El trabajo en el campo es cada vez menos rentable, sometido a leyes de mercado decididas a muchos kilómetros de las tierras de cultivo y de pastoreo, que fuerzan a los agricultores y ganaderos a acogerse de manera creciente a subsidios que potencian la no producción frente a la producción.

3.1.2.5 Acciones que pretenden la integración laboral.

Gardenswartz & Rowe (1993 citado en De Elena, 2004) mencionan 3 acciones:

1. Discriminación positiva

La discriminación positiva como concepto aplicable a lo laboral tiene su origen en las Leyes de Igualdad de Oportunidades de Empleo, promulgadas en los EE.UU y en otros países bajo diferentes nombres. También conocida como acción afirmativa o acción positiva, su propósito es el desarrollo de normas legales que potencien la igualdad entre los seres humanos a la hora, sobre todo, de lograr un empleo, pero también en el momento de obtener ciertas prestaciones añadidas en el mismo. Para ello, autoriza e incluso fomenta que las empresas y empleadores establezcan medidas que favorezcan diferencialmente para el trabajo a las personas que pertenecen a los grupos diversos. Se trata de compensar o corregir las desigualdades a que se ven sometidos jóvenes, mayores, mujeres, discapacitados, o individuos de ciertas etnias, raza, credos, etc.

⁷ Desagrarización es el proceso de reducción del empleo agrario, ante el mayor dinamismo de otras actividades y mecanización de tareas del campo.

Gardenswartz & Rowe (1993 citado en De Elena, 2004), argumentan que la discriminación positiva tiene un carácter eminentemente cuantitativo, legal y correctivo. Cuantitativo en el sentido que busca la igualdad en el trabajo a través de cambios en la composición demográfica de la organización. Legal, porque se basa en el cumplimiento de pautas y leyes que, si bien no obligan taxativamente a las empresas, sí favorecen e incentivan que éstas den un trato diferencial a los miembros de colectivos diversos y correctivo. En tanto en correctivo el objetivo de la acción positiva es enmendar errores pasados cometidos con los grupos diversos. Siendo la discriminación positiva una manera de mejorar las posibilidades de empleo y de disminuir la segregación para el trabajo por razones de diferenciación social.

2. Valoración de la diversidad

La valoración de la diversidad se presenta como una intervención en la empresa de carácter cualitativo, lento y gradual, basado en pautas éticas y un tanto idealistas, cuya función es difundir entre sus miembros una nueva mentalidad, una nueva forma de percibir a los grupos diversos como fuente de ventaja competitiva para la organización. El propósito de esta estrategia de sensibilización es lograr que todos los integrantes de una empresa, tanto los plurales como los que no lo son, tomen conciencia, reconozcan y comprendan el gran valor que tienen las diferencias entre los seres humanos. De esta forma, los pertenecientes a colectivos diversos se sentirán realmente integrados y aceptados por los no diversos, en un ambiente positivo de inclusión sociolaboral, en el que cada grupo mantiene sus características propias y da forma a la organización de la misma manera que la organización les da forma a ellos, creando así un conjunto de valores común. El medio para conseguir esta apreciación de la diversidad se basa en la utilización intencional por parte de la empresa de sistemas de formación en actitudes y valores, pero sobre todo de

procedimientos de socialización que ayuden a respetar las diferencias humanas en el seno de la organización.

3. *Gestión de la diversidad*

El último paso en los intentos por mejorar la situación de los colectivos diversos con respecto al trabajo lo constituye la gestión de la diversidad. Paradójicamente, se trata de una estrategia más compleja que la valoración de la diversidad, ya que consiste en establecer programas de empresa cuyo propósito es, no ya a la toma de conciencia sobre la importancia de las diferencias individuales, sino, el aprovechamiento de esas mismas diferencias en beneficio de los objetivos organizacionales. No obstante, debido a la ventaja económica que puede llegar a generar, quizá se ha puesto más ahínco en la aplicación de los sistemas de gestión de la diversidad que en los de valoración de la diversidad, de forma que los primeros se han demostrado más eficaces que los segundos. De forma elemental, la gestión de la diversidad supone detectar las potencialidades particulares e idiosincrásicas que tienen las mujeres, los jóvenes y mayores, los inmigrantes, los discapacitados, etc., para fomentarlas y desarrollarlas al máximo, de manera que se conviertan en fuente de ventaja competitiva sostenible para la empresa. Efectivamente, en un mundo cada vez más variado, culturalmente rico y diverso, en el que las organizaciones se enfrentan a clientes, necesidades, demandas y gustos absolutamente heterogéneos, disponer de personal que por sus propias características individuales es capaz de entender y responder a esas demandas, puede suponer una gran ventaja, cuando no una auténtica supremacía con respecto a sus competidores.

3.1.2.6 Aportes al tema de discriminación laboral

Según comunicado de la dirección del trabajo (DT) del gobierno de Chile⁸ (2005):

La Dirección del Trabajo informa que según lo que señala la Constitución de la República en su artículo 1º de la Norma Fundamental, en su inciso primero dispone: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"; y el artículo 19 señala: "La constitución asegura a todas las personas: La igualdad ante la ley".

Además, en el mismo artículo 19, en su inciso tercero, dispone: "Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

Asimismo, el artículo 2º, del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos segundo, tercero y cuarto que expresan que "Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Y con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación", respectivamente.

Además, como lo señala el mismo artículo 2º del Código del Trabajo son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros, y por cualquier medio, que señalan como requisitos para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el párrafo anterior.

⁸ "Dirección del trabajo fiscalizara discriminación laboral", publicado el 7 de junio del 2005

Lo único que se puede exigir para postular a un trabajo según la Ley es "distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado...". Es decir, las especialidades técnicas de cada persona sí pueden ser requisito para optar a un empleo.

La Dirección del Trabajo realizó un análisis de las ofertas de empleo, aparecidas a través de avisos durante cuatro fines de semana en los diarios de mayor circulación del país, lo que arroja como resultado un promedio de 227 avisos semanales, solicitando requisitos prohibidos por Ley.

De 7.369 avisos revisados, se detectaron 905 que incurren en infracción, de los cuales 470 solicitan fotografía; 397 solicitan edad específica para postular a determinado cargo; 80 requieren buena presencia, 41 avisos piden sexo determinado y 113 avisos otros requisitos que van desde la estatura, nacionalidad, estado civil, etc.

La igualdad ante la Ley es un factor determinante para el Gobierno y, corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

3.1.3 Discriminación laboral femenina

3.1.3.1 Definiciones de Discriminación laboral femenina

Según la ONU (1948 citado en Bayefsk, 1990), es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Para Lucien & Pierre (1980), es la situación en la que la mujer es tratada de forma menos favorable que el hombre, en situación análoga o comparable por razón de sexo en una situación laboral.

Ackerman, Cortés, Golbert, Mercado y Pautassi (2000), lo definen como cualquier distinción, exclusión⁹ o preferencia basada en motivos de sexo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, incluyendo tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

De Torres (2005), señala que es la diferencia que existe entre hombres y mujeres en términos de distribución de bienes, servicios, prestigio y poder. Además de la desvalorización de la identidad de las mujeres e invisibilidad de sus aportes y presencia en el área laboral.

⁹Exclusión, es quitar a alguien o algo de un lugar, descartar, rechazar o negar posibilidades.

3.1.3.2 Tipos de discriminación laboral femenina

Chacartegui, Ramos, Ruiz & Valle (2004), señalan los tipos de discriminación laboral femenina que pueden resumirse en seis categorías básicas:

1. Discriminación en el acceso

Las diferencias en el acceso al puesto de trabajo por género (u otras cuestiones) significa que las empresas prefieren, sin ningún motivo objetivo que lo justifique, contratar a un hombre antes que a una mujer.

2. Discriminación en la promoción laboral

Las diferencias en el tipo de puesto de trabajo que se desarrolla se refieren a las diferencias que se producen en la cadena laboral. Las mujeres raramente ocupan las posiciones de mando en la gestión de las empresas y las instituciones.

3. Discriminación salarial

En cuanto a las diferencias en el salario y otro tipo de retribuciones que se reciben, en el caso que en igualdad de trabajo se dan diferencias retributivas entre los géneros.

4. Discriminación por su condición de mujer

Significa que pueden ser despedidas o discriminadas por el hecho de ser mujer y poder quedar embarazada.

5. Discriminación en el desarrollo y capacitación

Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse, tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.

6. Acoso o abuso

Puede ser en forma de intimidación (bullying) o agresión física, ya sea por parte de su empleador o en circunstancias en las que su empleador no atiende apropiadamente su reclamación. Es un caso de discriminación encubierta.¹⁰

3.1.3.3 Teorías de la discriminación laboral femenina¹¹

1. Teoría de la discriminación laboral por género

Kanter (1977 citado en Firmani & González, 2004) Constituye la explicación de por qué las mujeres encuentran dificultades en el desarrollo profesional. Comenta que los miembros de una organización que pertenecen a una minoría y que suponen menos del 30% de su plantilla de muestras, se les consideran diferentes. En primer lugar, al ser una muestra llaman la atención, lo que significa que las características personales reciben mayor atención que los resultados profesionales. En segundo lugar, conlleva exagerar las similitudes de la mayoría y por último, las muestras se estereotipan con mayor facilidad que la mayoría.

2. La Teoría del Rol Social

Eagly (1987 citado en Firmani & González, 2004), argumenta que hombres y mujeres se comportan de manera distinta de acuerdo a como se sitúan en las diferentes posiciones que les han sido atribuidas históricamente, tal es el caso de instituciones, puestos de trabajo y familia. Es decir, son las estructuras sociales las que crean un comportamiento de género. Expresándolo de otra forma, han asumido distintos roles de género, siendo los hombres y

¹⁰ Discriminación encubierta, quiere decir, que impide que ciertos colectivos, como las mujeres, estén mejor representados en los centros de poder y decisión.

¹¹ Recopilación de teorías de distintos autores, con respecto a la discriminación laboral femenina.

mujeres consistentes con los requerimientos de estos, de la misma manera si estos asumen los mismos roles debieran comportarse de igual manera. Basándose en lo anterior, los hombres, serían más individualistas y agresivos, pues históricamente han estado expuestos a asumir posiciones de liderazgo; en cambio, las mujeres, no han representado estos roles, por lo que no han desarrollado estas características. De ello también se desprende que el contenido comunal del rol de género femenino, se deriva de los papeles domésticos y ocupacionales asociados usualmente a mujeres (enfermería, docencia, secretariado, etc.).

3. Teoría de la congruencia de rol de género

Eagly & Karau (2002 citado en Barberá, Ramos & Candela, 2011), formulan la teoría de la congruencia del rol de género, que postula el ajuste entre los roles característicos del liderazgo y el rol masculino, así como el desajuste entre liderazgo y rol de género femenino. Manteniendo el esquema inicial de la teoría del rol social (Eagly, 1987), las autoras distinguen dos formas de prejuicio hacia las mujeres líderes:

- Prejuicios descriptivos referidos a que por el hecho de ser mujer se va a desempeñar mal el rol de ser líder, y
- Prejuicios prescriptivos en alusión a la evaluación desfavorable de las mujeres que ejercen como líderes al considerar este rol incompatible con la feminidad.

4. Teorías de corte institucional

García (1989 citado en Barraza, 2010), intenta explicar las diferencias salariales y la segregación ocupacional en el mercado laboral; estas son:

- El enfoque institucional

Este enfoque parte del supuesto de que el mercado de trabajo no funciona competitivamente; por el contrario, la conducta de los agentes económicos, sean empleados o empleadores, está explicada por un conjunto de restricciones institucionales. ” Las principales restricciones institucionales son los mercados de trabajo internos”¹²

- Las explicaciones centradas sobre el proceso de trabajo

Braverman (1974 citado en Barraza, 2010), intenta explicar la tendencia creciente de proletarización de los trabajos de oficina típicos de la clase media durante el proceso de evolución del capitalismo inicial al capitalismo monopolista. Braverman, observa que en este periodo el trabajo de oficina dejó de ser un proceso mental para convertirse en uno manual; es decir, el trabajador individual perdió el control sobre el proceso de trabajo que desempeñaba. Otra observación de este autor es que la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y la proletarización de trabajos de oficina fueron procesos que se dieron prácticamente al mismo tiempo. De esta manera, la forma en que se lleva a cabo el proceso de trabajo será determinante en el salario percibido por los individuos. Cuando las mujeres entraron al mercado laboral, fueron ubicadas en puestos de trabajo monótonos en los cuales realizaban actividades repetitivas; esto influyó en la posterior evolución de los salarios y las ocupaciones femeninas.

¹² El concepto de mercados de trabajo internos permite distinguir entre dos tipos de segmentos del mercado de trabajo: el primario y secundario. En el mercado de trabajo primario los trabajadores perciben altos salarios, poseen buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, oportunidades de avance en el puesto y las normas de trabajo se rigen administrativamente. Por el contrario, aquellos que se desempeñan en el mercado de trabajo secundario perciben bajos salarios, están sujetos a peores condiciones laborales, poseen menos beneficios sociales, los empleos son discontinuos y con pocas oportunidades de avance dentro de la organización.

5. Teorías de corte neoclásico

Barraza (2010), presenta tres teorías de corte neoclásico que analizan la segregación ocupacional y las diferencias salariales:

- La teoría del capital humano

Becker (1962 citado en Barraza, 2010), señala que las diferencias de productividad y por lo tanto, de salarios entre los individuos se explican por diferencias en aquellas características económicas individuales de los agentes que afectan directamente su productividad, a saber, la educación, la capacitación y la experiencia laboral. En este modelo teórico se considera a la educación como una inversión en capital humano, debido a que el individuo espera que la educación genere una corriente futura de ingresos.

Al intentar explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la teoría del capital humano expone que la mujer percibe ingresos menores debido a que su productividad es menor que la de los hombres; esta menor productividad se debe a que las mujeres acumulan menos stocks de capital humano a lo largo de la carrera laboral debido a que ellas, a diferencia de los hombres, deben dedicar gran parte de su tiempo al cuidado de los hijos y el hogar.

Becker, también afirma que la razón fundamental de la disparidad en el logro ocupacional y en el nivel de remuneración entre los hombres y las mujeres se debe al total del esfuerzo que cada una de las categorías de trabajadores dedica a su trabajo fuera del hogar. Se supone que cuando las mujeres trabajen la misma cantidad de horas en el mercado de trabajo, dedican menor esfuerzo físico y mental a sus ocupaciones extra domesticas.

De este modo, la teoría del capital humano explica las diferencias salariales y la segregación laboral como efectos del comportamiento de la oferta, ya que este enfoque tiene en cuenta únicamente la educación, experiencia, compromiso con el trabajo,

capacitación y entrenamiento que son características de los individuos que hacen parte de la oferta laboral.

- El *crowding-model*

Bergmann (1974 citado en Barraza, 2010), explica las diferencias salariales por sexo partiendo de la segregación ocupacional, teniendo en cuenta factores tanto de oferta como de demanda. Según este modelo, los empleados discriminan a las mujeres al excluirlas de un grupo de ocupaciones consideradas masculinas; de este modo, existen trabajos reservados exclusivamente para hombres y, por lo tanto, pocas mujeres logran conseguir empleo en ellos. En el *crowding-model*, se admite que en el mercado de trabajo se cumplen todos los principios de competencia perfecta ya que el factor trabajo no posee perfecta movilidad. Sin embargo, se supone que el salario de los trabajadores es igual a su productividad marginal y que las mujeres y los hombres tienen la misma productividad marginal, por lo tanto sin discriminación ambos tendrían los mismos salarios.

- La teoría de la discriminación estadística

Amarante & Espino (2004 citado en Barraza, 2010), señala que en un mundo con información imperfecta, los empleadores utilizan las características observables de un grupo de trabajadores en promedio para predecir la productividad individual. Esas predicciones se basan en estereotipos que pueden estar originados en diferencias “naturales” o en los efectos de la discriminación previa.

Esta teoría tiene puntos muy relevantes en común con la teoría del *crowding* desarrollada por Bergmann (1974), ya que ambas indican que la discriminación surge cuando los empleados están convencidos de que los hombres son más estables, más calificados y de mayor confianza que las mujeres. Esto ocurre debido a que resulta muy costoso adquirir

información sobre las mujeres que convencen al empleador de que éstas son iguales o más productivas que los hombres.

3.1.3.4 Causas de Discriminación Laboral Femenina

Según Martínez & Valderrey (2006), tales causas son:

1. Por Asignación de Tareas

Esta discriminación se dio dentro de las organizaciones con la inclusión de la mujer a las mismas. Donde a las féminas se le asignaban labores de bajo nivel, como por ejemplo recepcionista y los hombres ocupaban cargos de alto nivel jerárquico. Siendo esta una de las principales causas de discriminación de la mujer en el ámbito laboral, en la cual eran consideradas incapaces de realizar actividades de diferente orden dentro de las organizaciones, aunque han alcanzado desarrollo personal y mayor profesionalismo, al ingresar a las organizaciones se encuentran con ciertas barreras que le impiden dar a conocer sus capacidades y son trabas para su desarrollo profesional.

2. Por Cargos de Alto Nivel

Esta discriminación se presentó con las primeras postulaciones de las féminas para cargos gerenciales. Luego de que las mismas formaban parte de la organización con la intención de querer demostrar sus capacidades y ser tomada en cuenta para las decisiones gerenciales. Este es un derecho, que no es acatado por las organizaciones; por lo tanto se han establecido diversas normativas que protejan a la mujer en el ámbito laboral. Pero esta discriminación no es solamente de carácter negativo, se puede tomar también, desde el aspecto positivo debido a que las féminas comenzaron a preocuparse por mejorar su calidad de trabajo y estatus social, adquiriendo mayor conocimiento y capacitándose cada vez más para poder optar y obtener cargos de alto nivel jerárquicos.

3. *Por Maternidad*

Esta exclusión viene dada por el simple hecho de ser mujer y progenitora del ser humano, la cual comenzó a observarse con la industrialización y la privatización de las empresas en donde los altos empresarios comenzaron a desistir de sus labores considerándola como gasto sin ninguna producción para la organización.

3.1.3.5 Aportes al tema de la discriminación laboral femenina¹³

1. El techo de cristal

Organización Internacional del Trabajo (2001), señala que es una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Organización Internacional del Trabajo (2001), presentó cifras en las que observó:

- Que las mujeres sólo desempeñan del 1 al 3 por ciento de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo.
- Que sólo 8 países tienen como jefa de estado una mujer.
- Que las mujeres constituyen el 13 por ciento de los parlamentarios del mundo; y 21 países cuentan con una mujer desempeñando la vicepresidencia o segunda magistratura del Estado.
- Que, aunque las mujeres representan casi el 40% de los miembros de las organizaciones sindicales, sólo son mujeres el 1% de los dirigentes de los sindicatos.

¹³ Recopilación de aportes por diferentes autores, con respecto al tema de discriminación laboral femenina.

- Que el “diferencial salarial” llega a ser de un 10% a un 30% en detrimento de las mujeres, incluso en los países que están más avanzados en términos de igualdad de género.
- Que las mujeres trabajan más que los hombres en casi todos los países y que son ellas quienes siguen realizando la mayor parte del trabajo no retribuido.

Hymowitz, C., & Schellhardt (1986 citado en Barbera, Ramos, Sarrió & Candela, 2000), que el techo de cristal es un concepto relativo a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos (en igualdad de condiciones y salario) en corporaciones así como en todo tipo de organizaciones: gubernamentales, educativas y sin fines de lucro.

2. La mujer y el poder en los puestos directivos

Wolf (1994 citado en Nicolson, 1997), señala que para que las mujeres puedan alcanzar el derecho de obtener el poder, tienen que tener empuje entre ellas mismas, dentro de las actividades organizativas. Los hombres al contrario, dicen que las mujeres no saben trabajar juntas y por ende ellas reaccionan defensivamente a tal dicho porque saben que hay algo de verdad en eso. Las mujeres aceptan la creencia como verdadera y esto llega a ser el mito predominante. Pero muchos hombres tampoco saben trabajar juntos. Es la opresión de la mujer, su aislamiento y su falta de experiencia lo que facilita que siga asumiéndose la creencia de que las mujeres no pueden cooperar. Si hubiera más mujeres que pudieran ser elegidas como aliadas, y si no tomaran tan en serio la calidad de sus relaciones, este mito perdería su validez.

3. Liderazgo femenino

Ramos (2005), señala que desde las ciencias sociales, y concretamente desde la psicología del género se ha abordado la dicha problemática de las mujeres en el liderazgo desde dos

perspectivas distintas. Por un lado, el planteamiento de mayor tradición se ha centrado en analizar las barreras o los obstáculos que impiden que las mujeres no alcancen la cúspide de las organizaciones y queden marginadas de la toma de decisiones. Es un punto de vista basado en la deficiencia que busca explicaciones a la situación de la discriminación laboral femenina.

Por otro lado, desde un enfoque más novedoso e innovador, se parte de la aportación que las mujeres realizan a las organizaciones laborales. Para afrontar los cambios acontecidos en los entornos organizacionales actuales, es necesario contar con estilos directivos diversos para optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles. Desde este planteamiento, las características femeninas pueden contribuir al desmantelamiento del techo de cristal.

4. La mujer y su capacidad de liderazgo

Según Robbins (2004), la declaración “Los hombres son mejores líderes que las mujeres” es falsa. Pues, no hay pruebas a favor que los hombres son mejores líderes que las mujeres. Lo que indican las pruebas es que las semejanzas en el estilo del liderazgo de hombres y mujeres compensan las diferencias. Cuando hay diferencias, favorecen a las mujeres, no a los hombres. En los estudios se muestra que las mujeres líderes, calificadas por sus compañeros, subordinados y jefes, obtienen puntuaciones más altas que los hombres en casi todas las dimensiones importantes: fijación de metas¹⁴, motivación, fomento de la comunicación, producir trabajo de calidad, escuchar a los demás y fungir como mentoras . Las mujeres suelen adoptar un estilo de liderazgo democrático¹⁵. Alientan la participación,

¹⁴ Fijación de metas es la fuerza humana más poderosa para la automotivación y el éxito.

¹⁵ El líder democrático es aquel que prioriza la participación de la comunidad, permite que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine.

comparten el poder y la información y tratan de fortalecer el sentimiento de valía de los seguidores. Prefieren dirigir por inclusión y confiar en su carisma, destreza contactos y capacidades de trato personal para influir en lo demás. Por su parte, los hombres se inclinan más a tener un estilo directivo de mando y control. Toman como su base de influencia la autoridad formal de su puesto administrativo.

5. Mujer y puesto laboral

Robbins (2004), señala que la discriminación de género viene marcada por la posición ocupada en la estructura jerárquica de la organización. La tendencia es que las mujeres ocupan los escalafones laborales más bajos mientras que los puestos con mayor estatus están ocupados por hombres, lo que lleva a sustituir el concepto de nivel laboral con el de género. El hecho de que las mujeres se sitúen en áreas de actividades menos estratégicas y en puestos administrativos, y no en los cargos profesionales y de gestión que llevan directamente a la cúspide de las organizaciones, conlleva menos posibilidades de promoción a los cargos de mayor nivel directivo, regalándolas a los niveles más desprestigiados, y convirtiéndose así en un círculo vicioso.

Flanders (1994 citado en Nicolson, 1997), argumenta que mientras los hombres con cargos directivos tienden a tener un rol, el del tradicional y estereotipado directivo, hay otros muchos diferentes roles que las mujeres pueden adoptar.

Ramos (2005), señala que la información cuantitativa y cualitativa sobre las mujeres en posiciones directivas refleja que la presencia femenina en los niveles de mayor poder es una minoría, y las “elegidas” que alcanzan los puestos de mayor responsabilidad, lo hacen con mayores dificultades y en condiciones poco aceptables en comparación con sus compañeros hombres. Para tratar de explicar la infra presentación de las mujeres en los

puestos de poder y toma de decisiones, a partir de los años ochenta se acuña el término “techo de cristal”.

6. Diferencia de género en el mercado laboral

Ramos (2005), señala que las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral no están marcadas solamente por la tasa de empleo, sino también por la condiciones en las que están trabajando, ocupando en general, trabajos que no tienen las mejores condiciones laborales y son mas infravaloradas.

7. Barreras de la inserción laboral femenina

González (2004 citado en Chávez, 2004), habla acerca de la discriminación, señalando que desde que el mundo del trabajo se abrió para las mujeres, muchos obstáculos fueron derrumbados y otros siguen en pie. Estos obstáculos tienen su origen en una discriminación contra las mujeres a partir de miles de años atrás. Con la primera división del trabajo, las mujeres fueron destinadas al trabajo reproductivo, que perdió su valoración social¹⁶, condenándolas al ámbito de lo privado. Desde ahí que las diversas sociedades construidas tenían un factor común: La discriminación hacia las mujeres, la cual se manifestó con la pérdida de sus derechos como ciudadanas, la prohibición del trabajo femenino fuera de casa o el permitirlo sólo en ciertas actividades, y con ingresos inferiores a los hombres.

Es el capitalismo quien saca a las mujeres del hogar y las lanza al trabajo asalariado. Dos elementos contribuyen a ellos: los avances tecnológicos que hacen posible disminuir la utilización de la fuerza física y la discriminación de género. El resultado fue que el salario de las mujeres fuera considerado como un complemento del ingreso familiar y, por tanto,

¹⁶ Valor social es el resultado generado cuando los recursos, procesos y políticas se combinan para generar mejoras en la vida de las personas o de la sociedad en su conjunto

inferiores al del jefe de familia. Surge una discriminación laboral que se va construyendo con base en las sumisiones del pasado y las necesidades de ganancia del presente. La fuerza de trabajo femenina entra al mundo laboral en condiciones desventajosas; sólo después de luchar varios siglos, las mujeres lograrán que la ley reconozca que a trabajo igual, salarios igual. Sin menospreciar el innegable avance de estas normas.

8. Equidad de género

Silva (2004, citado en Chávez 2004), señala que es necesario poner énfasis en la necesidad de incorporar en la sociedad, a través, de nuestro actuar cotidiano, la perspectiva de equidad de género como una herramienta para el entendimiento y solución de la compleja problemática de la sociedad actual, ya que se sabe que la brecha existente entre los géneros ha sido ampliada o reducida por el actuar cultural de la sociedad, limitando y relegando a las mujeres al ámbito de lo privado en la mayoría de las sociedades. Esto, lejos de propiciar el desarrollo, ha generado graves retrasos; incluso se puede decir que el grado de desarrollo de las mujeres de una nación es directamente proporcional al avance económico, tecnológico y cultural del mismo. La perspectiva de género implica hablar de la relación equitativa entre ambos sexos, sabiendo respetar las diferencias biológicas, y por tanto nos lleva a entender las relaciones hombre-mujer desde otro punto de vista.

Es evidente, que en la actualidad se vive una ola antifeminista, empujada por sectores conservadores de todo el planeta y desde luego por grandes intereses económicos, por los que resulta más costoso permitir que la mujer deje a un lado los estereotipos tradicionales que pagar cuantiosas sumas de dinero a fin de continuar auspiciando la difusión de los estereotipos de la mujer, y con esto preservar el dominio masculino del poder.

9. Condicionantes de la brecha salarial por género

Vidales (2012), señala que la brecha salarial se incrementa a medida que aumenta la edad y sube el nivel de formación o el grado de responsabilidad, pero aporta además nuevos condicionantes. Por ejemplo, que la discriminación es mayor en las empresas más grandes, en las que tienen convenios colectivos de ámbitos reducidos y en las que registran mayor grado de competitividad. También, es superior en las compañías privadas frente a las instituciones públicas y en las que cotizan en la Bolsa. Lo interesante de desgajar estos condicionantes es que, permite determinar con más precisión el grado de discriminación salarial que no puede adjudicarse a ningún factor objetivo. “Si descontamos circunstancias que en sí mismas contribuyen a la desigualdad salarial¹⁷, como los niveles de formación o las características y tamaños de las empresas, nos encontramos con que hay un buen porcentaje de desigualdad salarial, en torno al 50%, que permanece inexplicado y que solo puede atribuirse a razones de sexo”.

Kurczyn (2001), señala que la igualdad de pago es obligatoria en el mismo centro de trabajo, en la misma empresa o establecimiento si las tareas son las mismas, aun cuando se le den nombres distintos a los puestos. Las trabajadoras deben estar atentas a que no se dé a su puesto una clasificación distinta para justificar la desigualdad salarial con trabajadores.

10. Programa Igualdad de Género (Servicio Nacional de la Mujer)

Según el Servicio Nacional de Capacitación y Empleos (2011), los Integrantes de la mesa de trabajo de equidad de género, pertenecientes a los Departamentos de Programas

¹⁷ Es el concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.

Sociales, Empleo y Capacitación en Empresas del Sence, participaron en una presentación sobre la temática de buenas prácticas laborales en el sector privado, de parte del equipo central de Sernam a cargo del Programa Iguala.cl. Para incentivar estas prácticas, el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) creó el Programa Iguala.cl cuyo objetivo es contribuir a eliminar las prácticas discriminatorias por razón de sexo que se reproducen en las relaciones laborales al interior de las empresas. Así, Sernam busca motivar a las empresas públicas y privadas para gestionar un clima de trabajo donde tengan cabida las BPL (Buenas Prácticas Laborales) las que están ligadas a los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo de carrera y acceso a la capacitación, representación equilibrada entre mujeres y hombres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva, condiciones de trabajo, protección a los derechos maternales y parentales, conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares, prevención y sanción del acoso laboral¹⁸ y/o sexual.

11. Conciliación de la vida laboral y familiar

Cifuentes (2011), en un informe sobre Trabajo y Familia de la OIT y PNUD señala que, el Gobierno Chileno ha adoptado grandes proyectos en cuanto a la conciliación trabajo-familia, ya sea expansión de salas cunas, jardines infantiles para niños desde los 3 meses, la extensión del post-natal, entre otras cuyo objetivo es poder compatibilizar el trabajo con la maternidad, éstas medidas, sin duda, han tenido un efecto positivo, para las mujeres trabajadoras y sus familias al favorecer un mayor apego con sus hijos, tanto para la madre como para el padre, lo que redundará en trabajadores más contentos y satisfechos; y ello puede traer consigo, mayor productividad para la empresa. Sin embargo, también ha tenido sus costos, que corresponden con lo que afirma el informe sobre Trabajo y Familia de la

¹⁸ Acoso laboral es toda conducta que constituya agresión, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, en una situación laboral.

OIT y el PNUD, pues esta medida se enfoca en las madres que tienen un trabajo remunerado y estable, excluyendo a las mujeres que no tienen un trabajo estable o que trabajan en su propio hogar, con lo cual los quintiles más bajos resultan desfavorecidos. El proyecto también ha tenido repercusiones en la empleabilidad femenina; por un lado, aumenta la oferta de mujeres en el mercado laboral, ya que éstas perciben una mayor facilidad para compatibilizar trabajo y familia. Sin embargo, para los empleadores disminuye el atractivo de contratar mujeres, producto de los costos de reemplazo.

12. La igualdad de oportunidades en el panorama socio-laboral contemporáneo

Mariño (2008), señala que la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, es otro avance conseguido en gran parte de los países. No obstante, en la actualidad, pertenecer a un sexo o a otro sigue condicionando las posibilidades de acceso en igualdad de condiciones a sectores y derechos tan fundamentales como son la educación, la salud, el trabajo o el poder.

El Derecho del Trabajo, surge con un claro sesgo de género al configurarse a partir de un modelo de empleo masculino, cuyo eje central del contrato de trabajo, lo determinaba el perfil de un trabajador masculino, del sector industrial, a tiempo completo, posteriormente indeterminado, y con cargas económicas familiares. Gracias a los fenómenos antes mencionados y a las transformaciones productivas y tecnológicas, se elaboraron una serie de políticas de ordenamiento laboral capaces de regular la situación profesional de la mujer. Esta situación mejoró ante el incremento y diversificación de oportunidades laborales que estaban surgiendo tanto en el sector de servicios públicos como en el sector privado. En cambio, quedaba sin resolver el tema del “rol maternal”. Es decir, la mujer

seguía y sigue soportando la presión social de cargar con la responsabilidad reproductiva, con la obligación de compaginarla con su jornada laboral o la presión de abandonar su trabajo si no le fuese posible hacer frente a ambas situaciones.

Esta realidad comienza a cambiar de forma factible, gracias a la expansión y desarrollo de servicios sociales públicos y a la aparición de algunas disposiciones legales, como son los permisos de maternidad. Éstas eliminan algunas de las barreras o corrigen desigualdades estructurales de hecho, que continúan dificultando las posibilidades de inserción o desarrollo profesional de la mujer en un puesto de trabajo.

13. La edad jubilatoria y la discriminación laboral femenina

Ackerman, Cortes , Golbert, Mercado & Pautassi (2000) , señalan que la diferencia de cinco años para el acceso al beneficio previsional, que parecería mostrar un mejor trato para la mujer, en realidad, esconde – aunque no demasiado- y provoca ya no una, sino varias manifestaciones de discriminación en perjuicio de la mujer. En primer término, tanto por sus consecuencias prácticas como por la percepción social, la jubilación supone el agotamiento de la aptitud laboral, concepto asociado a la menor edad requerida a la mujer para acceder a los beneficios previsionales, parece atribuir a la capacidad de trabajo de las mujeres menor durabilidad que a la de los varones. Quedan, por cierto, otras razones que sostienen la señalada diferencia de edades. Así, por ejemplo, en la doctrina, se suele afirmar que el retiro de la mujer cinco años antes que el del varón puede explicarse por la múltiple función que desarrolla la mujer al agregar la atención del hogar, la crianza y la educación de los hijos a sus obligaciones laborales.

3.2 DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER

3.2.1 Desarrollo profesional

3.2.1.1 Definición de Desarrollo Profesional

Para Hernández (2000), desarrollo profesional significa el proceso de crecimiento en la vida ocupacional de todo profesional. Este proceso comprende todas las actividades que enriquecen profesionalmente al individuo desde que es empleado, luego de su graduación, hasta el momento de su retiro o jubilación.

Fernández (2002), señala que el desarrollo profesional es el proceso por el cual las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones.

Velásquez (2005), señala que el desarrollo profesional es el camino que se sigue para cumplir con metas y crecer en ciertas áreas de trabajo.

Tirado (2006 citado en Cintron, 2011), define desarrollo profesional como la acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con una área específica. Sánchez (1996), explica, que cuando se utiliza este concepto, se globaliza en él la formación pedagógica inicial y permanente del docente. El saber lo que otros en su campo están haciendo, participar de las actividades, proponerse como conferenciante, asistir a eventos, aprender metodología y estar al día en las innovaciones tecnológicas son ejemplos de prácticas efectivas para acumular nuevo conocimiento y lograr el desarrollo profesional.

Besosa (2006), indica que es la acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica de la ciencia: ingeniería, medicina, derecho, administración, economía, etc. La sola y sistemática acumulación de este tipo de conocimiento no nos garantiza ni el diseño ni la ejecución de una gestión administrativa, ni mucho menos de su éxito. Se requiere de algo más, de un buen perfil en materia de dirigencia.

3.2.1.2 Fases del Desarrollo Profesional

Fernández (2002), señala que el desarrollo profesional es un ciclo continuo que consta de tres fases:

1. Valoración

Se identifica cuál es la cualificación, los intereses y los valores del empleado. Estas valoraciones pueden realizarlas los propios trabajadores, la organización o ambos. La valoración personal suele hacerse a través de libros sobre carreras profesionales y seminarios de planificación de la carrera profesional¹⁹. La valoración de la organización se hace a través de centros de valoración, de pruebas psicotécnicas, de valoraciones del rendimiento, de previsiones de promociones y de planificación de las sucesiones.

2. Dirección

Implica determinar el tipo de carrera que quieren desarrollar los empleados, así como los pasos que deben dar para alcanzar esos objetivos profesionales. En esta fase los trabajadores pueden recibir una asesoría profesional individualizada o información proveniente de diversa fuentes, incluyendo los sistemas de anuncios de puestos, los inventarios de cualidades, las trayectorias profesionales y los centros de recursos.

¹⁹ Una carrera profesional es un conjunto de proyectos que permiten aprender nuevas habilidades, ganar experiencia, adquirir conocimientos, y crecer junto a actuales y futuros socios (clientes, compañeros de curso, o compañeros trabajo son potenciales socios, no da lo mismo donde estudiamos ni para quien trabajamos).

3. *Desarrollo*

Implica aprender acciones para crear y mejorar la capacitación de los trabajadores y sus posibilidades de promoción. Los programas de desarrollo más comunes son los programas de mecenazgo, entrenamiento, rotación laboral y programas de tutorías.

3.2.1.3 Modelos de Desarrollo Profesional

Según Fernández (2002), es importante señalar que existen diferentes modelos de desarrollo profesional y que la literatura de investigación no señala cual es el mejor. A continuación se presentan tres clases de modelos:

1. Modelos de ciclo de vida

Blake (1997 citado en Fernández, 2002), dicho estudio indica que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión; pasan por distintas etapas personales o profesionales.

2. Modelos basados en la organización

Pineda (1995 citado en Fernández, 2002), sostiene que las profesiones pasan por varias fases, sin embargo, afirman que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definidas. Cada etapa supone cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes.

3. Modelo del patrón de dirección

Driver (1992 citado en Fernández, 2002), describe como contemplan las personas su profesión; cómo deciden sobre la rapidez con que avanzan por las etapas profesionales y en qué punto desean regresar a una fase anterior.

3.2.1.4 Clave estratégica del Desarrollo Profesional

Fernández (2002), señala que las organizaciones deben conseguir que el desarrollo profesional sea una estrategia empresarial clave si quieren sobrevivir en un entorno empresarial cada vez más competitivo y global. En la era de la información, las empresas competirán más a través de los conocimientos, habilidades y capacidades de innovación de los trabajadores que con su capacidad productiva²⁰ o el interés por los costes laborales. Puesto que el desarrollo profesional desempeña un papel central a la hora de garantizar una mano de obra competitiva, no puede ser un programa de baja prioridad que sólo se ofrezca durante los momentos de bonanza económica.

3.2.1.5 Ejemplo de Programa de desarrollo profesional ²¹

PDP (2006), el Programa de Desarrollo Profesional, es una red conformada por personas y organizaciones que participan en distintos proyectos en el proceso de crecimiento personal y profesional de quienes la integran. Es administrada por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires y sus principales destinatarios son todos los estudiantes y jóvenes graduados que voluntariamente trabajan en ella.

Sus actividades y proyectos complementan la formación académica y contribuyen a la formación integral de profesionales, centrándonos en su desarrollo como ciudadanos comprometidos con su comunidad, con sólida formación técnica y capacidad para desempeñarse en un mundo cada vez más interconectado y multicultural.

²⁰ Capacidad productiva, es el máximo nivel de actividad que puede alcanzarse con una estructura productiva dada. El estudio de la capacidad es fundamental para la gestión empresarial en cuanto permite analizar el grado de uso que se hace de cada uno de los recursos en la organización y así tener oportunidad de optimizarlos.

²¹ PDP. (2006). *Programa de Desarrollo Profesional*. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

Nació como un programa interno de la FCE de la UNICEN con el objetivo de aportar a la formación integral de sus alumnos y graduados, pronto fue creciendo hacia distintos ámbitos y disciplinas en función a las diferentes expectativas y oportunidades que sus miembros fueron trayendo a esta red.

Hoy está conformada por más de 500 empresas, más 100 organizaciones sociales, y más de un millar de estudiantes y graduados que se vinculan con un único objetivo: oportunidades para el desarrollo de las personas en sus diferentes niveles. Uno de los objetivos del Programa Desarrollo Profesional es ampliar la visión y oportunidades laborales de alumnos y graduados.

3.2.2 Desarrollo profesional de la mujer

3.2.2.1 Definición de Desarrollo Profesional de la Mujer

Velásquez (2005) señala que en el desarrollo profesional de la mujer se acepta una diferencia con el género masculino, y precisamente por ello cumple con roles diferentes y posee otras perspectivas, apoyos y motivaciones para desarrollarse profesionalmente. Los roles femeninos exigen actividades diferentes a las del hombre, como la maternidad o el período de lactancia; a raíz de esos roles, existen estereotipos que limitan las oportunidades de desarrollo para las mujeres.

3.2.2.2 Modelos de Desarrollo Profesional de la Mujer

Velásquez (2005) menciona 2 modelos del desarrollo profesional de la mujer:

1. Modelo de las fases del desarrollo profesional de la mujer

O'Neil y Bilimoria (2005 citado en Velásquez, 2005), señalan que es necesario estudiar el desarrollo profesional de la mujer en tres factores críticos que justifican la separación con respecto al desarrollo profesional del modelo masculino:

- El impacto en las responsabilidades familiares es diferente cuando la mujer trabaja, en comparación cuando el hombre trabaja.
- El énfasis que hace la mujer en las relaciones y que influyen en su desarrollo profesional.
- Las mujeres cuentan con poca representación en los puestos altos en las organizaciones. Esto impide el progreso en su desarrollo profesional por la desigualdad de oportunidades.

En el estudio que realizaron O'Neil y Bilimoria (2005), explican que las fases por las que atraviesa una mujer en su desarrollo profesional son diferentes y tienen que ver con las siguientes variables: el contexto, el locus²², los patrones de profesión²³ y las creencias.

2. Modelo de triple hélice

Velásquez (2005), señala que en este modelo existe un énfasis en las interrelaciones entre trabajo y familia. Al cambiar de etapa, la mujer tiene que aprender a desempeñar tareas nuevas y específicas, dados los roles con los que se va enfrentando. De igual manera, las experiencias del pasado y del presente están interconectadas con los nuevos roles y tareas.

²²Locus se refiere a qué es lo que motiva y orienta la carrera profesional. En algunas ocasiones, la carrera es auto dirigida y la mujer se hace responsable de su propio desarrollo; en otras, es dirigida por otras personas como el jefe o el esposo

²³ Patrones de profesión, se refiere a los modelos e influencias que tienen para dirigir su desarrollo profesional interna o externamente. Son las experiencias que se van haciendo a lo largo de la trayectoria profesional.

El comportamiento del desarrollo profesional de la mujer es una triple hélice y cada filamento interdependiente presenta su propio impulso y características. Están conectadas en dos maneras:

a) Cuando se tiene estabilidad y se va a pasar a otra etapa la principal preocupación es conservar el equilibrio.

b) En el punto de transición²⁴, lo que inquieta es el impacto o consecuencias que tengan esos cambios en la familia, trabajo y ocio.

El modelo de triple hélice puede explicar el desarrollo profesional de la mujer considerando los momentos donde se presentan eventos particulares para cada una. Dichos momentos van entrelazándose con la familia y el ocio y, a la vez, con la profesión y el trabajo. Cada uno de los roles está acompañado de experiencias pasadas y presentes que contribuyen a que se avance, se detenga, o se replantee la vida personal y profesional.

Además ayuda a explicar el proceso de desarrollo profesional de la mujer tomando en cuenta, además de la edad y etapas de vida, experiencias personales y profesionales como el matrimonio, hijos (as) o las nuevas promociones en el trabajo. Asimismo, se visualiza como se van entretejiendo sin estar separadas una de otra y el modo en que se ven entrelazadas e interconectadas tanto las experiencias profesionales como las personas y familiares.

²⁴ Punto de transición es la acción y efecto de pasar de un estado a otro distinto. El concepto implica un cambio en un modo de ser o estar.

3.2.2.3 Aportes al tema desarrollo profesional de la mujer ²⁵

1. Aspectos que benefician el Desarrollo Profesional de la Mujer

Shwartz (2002 citado en Velázquez ,2005), señala algunas recomendaciones para igualar el camino hacia los puestos de alta dirección y condiciones que debe cumplir la organización para apoyar los diferentes roles femeninos:

- Identificar oportunamente a las mujeres que tienen una actitud de progreso en su desarrollo profesional o que manifiestan un compromiso.
- Dar a las mujeres las mismas oportunidades que se les da a los hombres con talento para que éstas puedan crecer, desarrollarse y contribuir a la rentabilidad de la compañía.
- Darles responsabilidades de clientes; pensar que ellas también pueden viajar, trasladarse y hacer que tengan con la empresa el mismo compromiso que tienen los varones que aspiran a los puestos de liderazgo. También se les debe aceptar como miembros valiosos del equipo directivo.
- Reconocer que el entorno empresarial es más difícil y estresante para ellas que para sus iguales masculinos. La percepción masculina de la mujer ambiciosa y talentosa es, en el mejor de los casos, ambivalente, una mezcla de admiración, resentimiento, confusión, competitividad, atracción, escepticismo, ansiedad, orgullo y animosidad.
- Apoyar a la mujer cuando quiere desarrollarse vertical²⁵ u horizontalmente²⁷.
- La empresa puede apoyarla identificando oportunamente el compromiso e interés que ellas tienen; también se les debe ofrecer oportunidades en igual medida que a los

²⁵ Recopilación de temas de distintos autores, con respecto al tema de desarrollo profesional de la mujer.

²⁶ Desarrollo vertical, se da cuando al tener numerosos subordinados que son supervisados por un jefe, este decide que dependen directamente de él.

²⁷ Desarrollo horizontal, se da cuando al aumentar las funciones en una institución, un jefe nombra a nuevos auxiliares, pero que seguirán dependiendo directamente de él.

hombres y reconocer que el entorno en que se desarrollan puede ser difícil por la cultura empresarial o la industria en la que se trabaja.

2. Las barreras de género a lo largo del desarrollo profesional de la mujer²⁸

Meyer (2003 citado en Donoso, Figueroa & Rodríguez, 2011) señala que en estos últimos veinte años se ha desarrollado un importante corpus de investigación, de ámbito nacional e internacional, que permite documentar la persistencia de barreras en el desarrollo profesional de las mujeres universitarias. Dichas barreras son el resultado de fenómenos discriminatorios comunes y tradicionalmente admitidos sin que hombres y mujeres sean necesariamente conscientes de ellos. Sus consecuencias quedan patentes en aquellos momentos clave del proceso de desarrollo de la carrera profesional de las mujeres: a la hora de decidir y en las transiciones académicas y profesionales; en la integración en las organizaciones y, de manera significativa, en la consolidación de su carrera profesional. El estudio de las barreras de género que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres se justifica por dos motivos principales. A nivel económico, su importancia radica en la necesaria optimización de los recursos humanos existentes, por su peso en la economía actual. Y a nivel social, porque las cargas emocionales anexas a la subordinación de género implican gran desgaste de energía y de capital humano.

Walby (2002 citado en Donoso, Figueroa & Rodríguez, 2011), ¿En qué medida es consciente la mujer universitaria de que la dimensión género afecta su identidad y su desarrollo profesional? No cabe duda que la explicitación y la visibilidad de este tipo de filtros es un primer paso en la eliminación de estas barreras.

²⁸ Donoso, T., Figueroa, P. & Rodríguez, M. (2011: 187-212). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico. Universidad de Barcelona.

Una parte de estas se han construido socialmente y en cada cultura existen, como señalan Le Pors y Milewski (2002 citado en Donoso, Figueroa & Rodríguez, 2011), representaciones consensuadas e implícitas sobre lo que son y deben ser hombres y mujeres. Estos estereotipos de género representan el conjunto estructural de creencias sobre las características que generalmente se piensa que son propias y deseables en la mujer y en el hombre.

Bom (1994 citado en Donoso, Figueroa & Rodríguez, 2011), señala que en la incorporación laboral sigue todavía suficientemente extendida la discriminación informal en los procesos de selección, promoción y compensación laboral, muy difícil de evaluar y/o de medir.

Benjumea & Aragón (2005 citado en Donoso, Figueroa & Rodríguez, 2011), indican que en la perspectiva del desarrollo de la carrera profesional y de las trayectorias de las jóvenes universitarias, existen aquellas barreras que aparecen como significativas en relación a la percepción que tienen las estudiantes de su vida profesional futura.

Además de lo anterior, se mencionan otras barreras internas que afectan el desarrollo profesional de la mujer:

- *Importancia concedida al trabajo y perspectiva del rol de género en el mundo del trabajo.*

Para Amatea (1986 citado en Donoso, Figueroa & Rodríguez, 2011), la centralidad del rol se define como la importancia que una persona concede al trabajo como rol vital. Las investigaciones apuntan al género como variable moduladora entre la importancia de un rol y los conflictos con otros roles. De manera generalizada, los hombres asignan un papel relevante al trabajo, mientras que las mujeres tienden a asignar gran importancia y centralidad a otros muchos roles. La centralidad del rol se considera vital en la valoración

de las dificultades que se pueden experimentar en la combinación trabajo/familia y estará, por lo tanto, estrechamente relacionada con los conflictos de roles y con la compatibilización de vida laboral y vida familiar. A mayor satisfacción laboral conlleva mayor importancia del trabajo.

- *Aspiraciones al liderazgo*

Según Fleming & Espín (2005 citado en Donoso, Figueroa & Rodríguez, 2011), sigue estando presente la cuestión de las pocas mujeres implicadas en la dirección y en la gestión. Las cifras sitúan en un 20% el porcentaje de mujeres con altos cargos en la administración pública; y en un 33% el porcentaje de mujeres que ostentan cargos de gerencia en empresas (según cifras del INE, 2008). Algunas de las razones aducidas podrían ser las amplias fracturas socioeconómicas que presentan la evolución de hombres y mujeres, los estereotipos sexistas y otras variables debidas a los atavismos familiares que todavía perduran. Por otro lado autoras como Muñoz (2004) han observado la existencia de diferentes tipologías de liderazgo que tienen representación diferente en función de género.

- *La creación de capital social. Redes sociales y actitud hacia el Networking.*

Para Villar (2006 citado en Donoso, Figueroa & Rodríguez, 2011), la creación de capital social o desarrollo de las redes sociales aparece cada vez más como objeto de estudio, e incluso en propuestas formativas, debido principalmente a la importancia que esta variable tiene en el acceso al mercado de trabajo y en la promoción dentro de la profesión

- *El miedo a la evaluación negativa*

Según Welch (1997 citado en Donoso, Figueroa & Rodríguez, 2011), finalmente, en aquellas barreras actitudinales próximas a las características de la personalidad y

directamente relacionadas con los niveles altos de calificación, así como en las de promoción, se destaca el miedo a la evaluación negativa.

Esta barrera muy desarrollada en la década de los 70 ha pasado a considerarse por algunas autoras una barrera más inventada que real. A pesar de estos planteamientos a las investigaciones siguen haciéndose eco de esta variable y los resultados apuntan a que el miedo a la evaluación negativa está inversamente relacionado con las ejecuciones de las mujeres en puestos de mando.

3. Actividad laboral femenina²⁹

Moreno (2004), señala que las diferencias culturales que se elaboran alrededor de hombres y mujeres establecen un conjunto de normas y prescripciones conformando los roles masculinos y femeninos y estipulan, además, una división sexual del trabajo que en nuestra sociedad es claramente sexista.

Esas diferencias, que en la vida adulta se traducen en la asunción de los papeles propios de cada sexo, tienen entre sus primeras manifestaciones las preferencias vocacionales que demuestran en la adolescencia y, posteriormente, la elección profesional de una carrera. Aunque el número de mujeres que se gradúan ha aumentado en los últimos años en las titulaciones universitarias, siendo también superior al de los varones tanto en las carreras de ciclo corto (61,8% de mujeres) como en las de ciclo largo (59,4%), cuando se analiza sus elecciones se observa cómo siguen siendo estereotipadas.

En las carreras técnicas sólo se gradúan un 22% de mujeres en las de ciclo corto y un 26% en las de ciclo largo, mientras que, por ejemplo, en Ciencias de la Salud representan un 73% en las titulaciones de ciclo corto y un 58,7% en las de ciclo largo; es decir se vinculan a profesiones que se consideran femeninas (IEA, 2003).

²⁹ Revista de educación , Universidad de Huelva “Familia y desarrollo profesional : las mujeres en las organizaciones educativas

De ahí que cuando las mujeres ejercen una profesión fuera del hogar, su empleo sea muchas veces una prolongación de esa clase de actividades en esferas como el trabajo social, la enseñanza, la sanidad, la hostelería, los servicios y las funciones administrativas auxiliares.

Más aún, las expectativas laborales sobre las mujeres, hasta hace poco tiempo, ni siquiera aceptaban su trabajo fuera del hogar, salvo en caso de necesidad. De hecho, las tasas de desempleo femeninas son casi siempre más altas que las masculinas; en muchas ocasiones, cuando trabajan es en inferioridad de condiciones: los contratos a tiempo parcial que podría ser una medida de trabajo flexible para que hombres y mujeres pudieran compaginar familia y trabajo remunerado, son ocupados mayoritariamente por mujeres; hay trabajos vetados para ellas; en otras ocasiones a igual trabajo el sueldo es inferior; las actividades realizadas por las mujeres reciben menos valoración, produciéndose con ello una profunda herida en la igualdad entre hombres y mujeres.

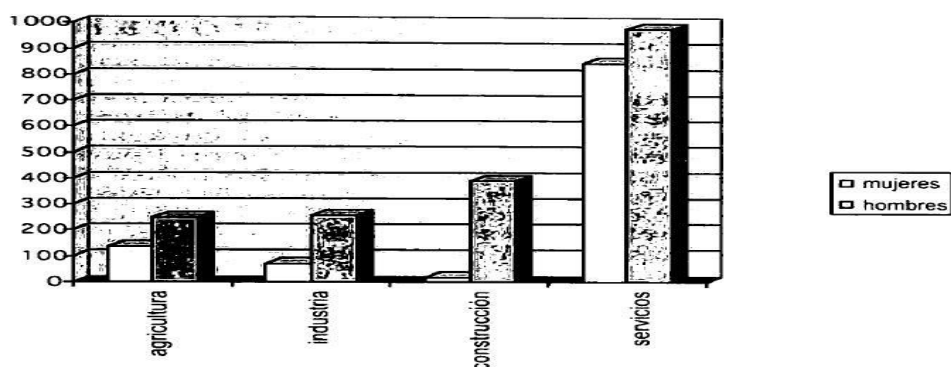
Numerosos estudios y trabajos ponen de manifiesto las barreras educativas, institucionales y culturales con las que tropiezan las mujeres, que hacen que la mayoría deba conciliar su aspiración de ejercer un trabajo económicamente reconocido con el cuidado de la familia y las tareas domésticas (Elder y Jonson, 1998; Wirth, 1998; Carnoy, 1999). La dedicación desigual al espacio doméstico va a provocar que no se comparta de forma igualitaria el ámbito público o que las mujeres deban renunciar a su vida familiar en favor del desarrollo profesional. Mujeres y hombres dividen sus obligaciones laborales y familiares conforme al reparto tradicional de funciones entre sexos, conservando la lealtad masculina a la empresa y la femenina a la familia (Carnoy, 1999).

Hay otra circunstancia que añade complejidad al binomio familia-desarrollo profesional, como es la competencia y la productividad que impone la sociedad neoliberal y que exige

que las personas dediquen 24 horas al trabajo y, como afirma Carnoy (1999), el trabajador ideal es el que no duerme, no consume, no tiene hijos y no pierde el tiempo haciendo vida social fuera del trabajo. Por supuesto es un varón o una mujer sin hijos o hijas.

Según datos de un proyecto realizado por la OIT denominado Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (ICMT), en el que se describe cómo es el acceso de las mujeres al trabajo remunerado y a la enseñanza, y examina también las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la calidad del trabajo que realizan en todo el mundo, la experiencia laboral de las mujeres difiere sustancialmente de la de los hombres (Elder y Johnson, 1999). En el ámbito público trabajan en sectores diferentes y menos horas que ellos. En la *ilustración 1* se observa cómo la mayoría de la población femenina se emplea en el sector servicios, mientras que en actividades consideradas masculinas como la construcción y la industria apenas ejercen esas actividades. En estos datos es curioso cómo en la agricultura que ha sido una actividad históricamente vinculada a las mujeres el índice de feminización es del 54,69% (IEA, 2003). Algunas razones señalan que ciertas personas pueden resultar infravaloradas en las estadísticas, como ocurre con las mujeres que trabajan sin remuneración en explotaciones agrícolas familiares, pues al haber en esta actividad económica más mujeres que hombres, es previsible que se infravalore más su número que el de los varones.

Figura N°1



Población activa según sexo por sector en Andalucía. Año 2002 (miles de personas, media anual)

Fuente: Univerdad de Huelva, revista de educacion
Elaboración: Instituto de Estadística de Andalucía, 2004

Un factor decisivo para la integración profesional en el mercado de trabajo es la educación y la formación. La tasa de escolarización y alfabetismo de las mujeres son más bajas que las de los varones, teniendo ello también una clara repercusión en su vida laboral. Como se observa en la *ilustración 2* las mujeres están menos empleadas, en general, en relación a los hombres, siendo las universitarias las que se equiparan prácticamente a los varones (el índice de feminización del 91,83%). Los datos revelan que cada vez más mujeres demuestran su capacidad y su interés en la educación como una medida de modificar las condiciones sociales y culturales que las discriminan.

Figura N°2

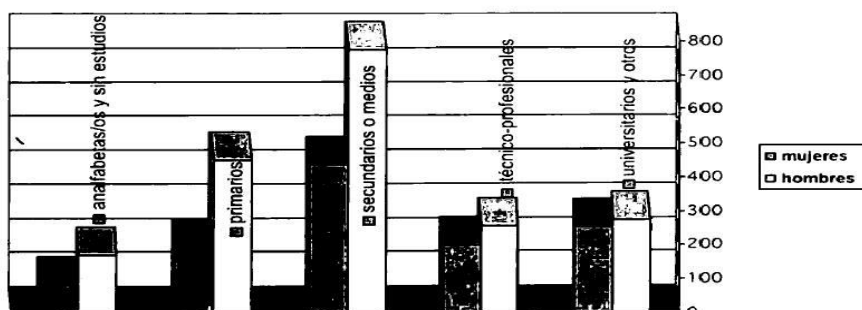


Ilustración 2: Evolución de la población activa según sexo por estudios terminados en Andalucía. Año 2002 (miles de personas, media anual) (IEA, 2003)

Fuente: Univerdad de Huelva, revista de educación
Elaboración: Instituto de Estadística de Andalucía, 2004

Con todo ello se pone de manifiesto que las barreras existentes, artificiales y muchas veces invisibles, siguen configurando un techo de cristal para que las mujeres no sólo no accedan a los puestos de responsabilidad, sino para que cuando trabajen sea en actividades relacionadas con las tareas domésticas y su implicación con la vida familiar siga siendo mayor que la de los varones.

4. Mirada femenina: Desarrollo profesional

Debelijuh & Las Heras (2013), señala que muchas veces se reconoce que la mujer tiene capacidades laborales al menos similares a las de los hombres, pero se desconfía de su disponibilidad y por tal motivo, pensando en una maternidad posible o futura o en su dedicación familiar, se le impide o dificulta el desarrollo profesional. Cuando esto es así, se olvida que en realidad todas las personas – varones y mujeres- han de enfrentar el conflicto entre trabajo y familia. En la mayoría de los casos, en esta disputa sale ganando el trabajo ya que sus estructuras son más rígidas y sus incentivos medidos en términos de remuneración, éxito o prestigio, son más atractivos al menos desde el punto de vista cortoplacista. La mujer, en cambio tiende a ver las cosas con una mirada más a largo plazo y por eso mismo, sus intereses no pasan por un éxito inmediato y muchas veces efímero, sino que apuntan a relaciones interpersonales más solidas y duraderas.

Hacer compatible el desarrollo profesional de la mujer con una dedicación a sus otros ámbitos de la vida suele ser un desafío en estos tiempos.

5. La mujer en cargos directivos

Murillo (2009 citado en Sánchez ,2009), señala que a pesar de los avances producidos en los últimos años con respecto a la representación de la mujer en cargos directivos en organizaciones empresariales y sociales, lo cierto es que dicha representación es todavía pequeña en la mayoría de los países del mundo. No obstante, se da un fenómeno curioso en la percepción de algunos autores con respecto a este tema, sobre todo a la hora de definir

algunos conceptos. En este sentido, Daily, Certo y Dalton (1999) plantean la relación que desde su punto de vista existe entre “cargo directivo” y “liderazgo”, y si bien piensa que las mujeres que ocupan cargos directivos, en general, han aumentado, no ocurre lo mismo en cuanto a las posiciones de liderazgo que desarrollan.

El hecho de que las mujeres vayan ocupando cada vez más cargos directivos, responde al crecimiento de la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad. No obstante, hay que reconocer que las mujeres aun cumpliendo los roles que la cultura social les ha asignado, pueden seguir avanzando en su desarrollo desde el punto de vista laboral. Aunque los hombres participen en las tareas del hogar, el liderazgo en ese espacio lo suele ostentar la mujer, que además desempeña el rol de madre, el de mujer, incluso el de esposa.

Son roles que, por lo general, siguen ahí y lo siguen desempeñando mujeres, más que los hombres, con independencia del papel que les corresponda desempeñar en la gestión y dirección de las organizaciones profesionales a las que pertenecen.

6. Incorporación de la mujer a órganos directivos

Murillo (2009 citado en Sánchez, 2009), señala que la incorporación de la mujer a los órganos directivos es una realidad, pero todavía una realidad incompleta. El espacio ocupado por el ámbito doméstico y familiar, que tanto ha incidido en la incorporación plena de la mujer, va cediendo terreno y cada vez se acepta menos vivir en relación de desigualdad con la pareja, siempre que ello pueda afectar al proyecto de desarrollo profesional y laboral. Pero la evolución de estos acontecimientos todavía resulta un proceso lento. Y es que la desigualdad depende de factores externos, pero también de otros intrínsecos directamente relacionados con el sistema de valores asumido y transmitido socialmente, pero que puede llegar a ser determinante en cuanto a las creencias,

motivaciones, sentimientos y deseo de la mujer respecto a la valoración del desarrollo de su trayectoria y proyecto de vida.

7. La mujer en cargos jerárquicos: ventaja competitiva para la empresa

Debelijuh & Las Heras (2013), señalan que según investigaciones, la mayoría de ellas realizadas en países con alta participación de mujeres, que permite contar con una crítica suficiente para analizar el fenómeno, muestran el impacto que va teniendo la incorporación de mujeres. Así, por ejemplo, un estudio acerca de la influencia de la diversidad de género sobre el funcionamiento de las empresas fue realizado por el *Conference Board* de Canadá, que siguió la evolución de las compañías de ese país con mujeres en el consejo de administración entre 1995 y 2001. Según este estudio, las empresas que contaban en 1995 con dos o más mujeres en este órgano de gobierno presentaban una mayor probabilidad de ser líderes, en términos de beneficios, en su sector industrial seis años más tarde. También se han desarrollado estudios que prueban una relación positiva entre la proporción de mujeres presentes en el directorio de la empresa y los indicadores financieros de la compañía. Así mismo, las empresas que durante un plazo sostenido cuentan con tres o más mujeres en la junta directiva, superan el resultado promedio del rendimiento de activos, ganancia sobre el capital y beneficios de las ventas.

8. Razones por el menor acceso de la mujer a cargos directivos²⁹

Diéz, Valle, Terrón & Centona (2002) mencionan 7 razones:

- *La costumbre social*

²⁹ Diéz, E., Valle, R., Terrón, E. & Centona, B. (2002: 1 – 19). *El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas*. Departamento de Educación Iberoamericana. Universidad de León, España.

Tradicionalmente la función de la mujer se ha reducido al ámbito doméstico privado. Cuando accede al mundo laboral público encuentra dificultades no solo personales, sino por parte del entorno próximo (familiar) y del sociocultural (las organizaciones). Según Nicolson (1977), para la mujer que logra el acceso a cargos de responsabilidad probablemente aumentarán los problemas y tensiones en su vida.

- *El enfoque jerárquico e individualista sobre la dirección y el liderazgo*

El concepto tradicional de dirección y liderazgo ha estado ligado a este enfoque, es un modelo esencialmente masculino: sus rasgos están asociados a las características tradicionalmente atribuidas a los hombres (determinación, fuerza, seguridad en sí mismo, etc.).

- *La conquista individual del poder*

La mujer se plantea su acceso a la dirección como una aportación personal al intento de mejorar de la organización y no como merito personal (currículo) o conquista individual (poder). Supone una visión de querer estar en el “centro de la organización”, no en la cumbre.

Se suele dar por sentado que los hombres se ajustan al modelo de dirección, suponiendo en consecuencia, que las mujeres lo harían peor, pues ellos están más acostumbrados y entrenados al ejercicio de poder.

- *La falta de modelos de identificación de mujeres en el poder*

Faltan modelos de identificación de las mujeres en el poder que lo ejerzan con característica diferentes a las de los hombres y que sean referentes para otras mujeres.

- *Convicción de que actualmente ya no hay discriminación*

El discurso de la igualdad se ha interiorizado, por lo tanto, si algo falla ha de ser por inadecuación de la mujer: no solo es que las mujeres no quieran, sino que no valen para ellos.

- *Baja autoestima en las mujeres ante el ejercicio del poder*

En las organizaciones empresariales la mujer considera que, en cargos directivos, va a ser menos respetada y valorada que los hombres y por sus subordinados.

9. Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad

Según Agut & Martín (2007), existen factores externos e internos:

1) Factores externos

- *Estereotipos de género*

Se asume que las mujeres tienen una menor disposición a aceptar puestos de responsabilidad, especialmente si eso implica horarios largos de trabajo, viajes y traslados. De hecho, existe la convicción de que los hombres son mejores directivos, puesto que ellas siempre priorizarán sus responsabilidades familiares, también existe la creencia de que los rasgos característicos del buen directivo se corresponden con aspectos prototípicos de la masculinidad. Esto supone verse muchas veces situadas en áreas de actividad menos estratégicas, que no se les confíen tareas variadas y que no puedan familiarizarse con toda

la gama de actividades de la empresa; factores que son cruciales para ascender a los puestos de alta dirección. Como consecuencia, sus jefes piensan que pocas mujeres tienen la experiencia empresarial necesaria y que no han pasado el tiempo suficiente en distintos puestos de mando para poder desempeñar los máximos cargos directivos (Cintefor/OIT, 2006). Por si fuera poco, en los puestos de dirección se espera la asunción del modelo masculino, de forma que las mujeres que quieren acceder a estos puestos se ven forzadas a adoptarlo. Quizá como consecuencia de lo anterior, se constata que una vez que las mujeres alcanzan los niveles superiores de dirección, las actitudes hacia ellas no difieren mayoritariamente de aquellas dirigidas a los hombres.

- *Segregación del mercado de trabajo*

Como consecuencia de la existencia y persistencia de esos estereotipos de género, el trabajo se encuentra dividido en empleos masculinos y femeninos. Así las mujeres están concentradas en determinadas profesiones (por ejemplo, profesiones que muchas veces tienen como cometido principal atender y/o servir a otras personas), donde paralelamente permanecen concentradas en los niveles más bajos de la jerarquía laboral.

- *Discriminación laboral de las mujeres*

La segregación del mercado de trabajo contribuye de forma significativa a la persistencia del fenómeno de la discriminación laboral. De acuerdo con Metz y Tharenou (2001), la discriminación basada en el género constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad. Uno de los ámbitos de discriminación más analizados es el salarial, dadas sus repercusiones económicas. Las diferencias de remuneración se constatan entre directivas: cuanto más altos son los puestos de dirección, más importante es la brecha salarial (OIT, 2004).

- *Acoso sexual en el trabajo*

Es una forma de discriminación que sufren mayoritariamente las mujeres y una de las barreras más aversivas de cara a su desarrollo de carrera. Engloba cualquier conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de las personas en el trabajo (Alcover, 2004). Este tipo de conductas todavía es frecuente en el lugar de trabajo, a pesar de la legislación, las políticas de las organizaciones, la formación preventiva y la creciente atención que los medios de comunicación están dedicando a la cuestión.

- *Acoso psicológico en el trabajo*

Es una forma severa de acoso, cada vez más frecuente en la organizaciones (Leymann, 1990) y se define como la agresión psicológica que ejerce un grupo de personas (acosadores) sobre una persona (víctima) de una forma sistemática y continuada en el tiempo. Abarca un conjunto de acciones hostiles que afectan negativamente al entorno social y al desempeño del trabajo de la persona acosada, conductas discriminatorias asociadas al género y a la edad, así como amenazas o abusos físicos, insultos e indirectas para abandonar el trabajo. Esta agresión psicológica deteriora gravemente el bienestar físico y psicológico de la víctima.

- *Menores oportunidades de desarrollo de carrera en la organización*

El trabajo profesional, especialmente el directivo, exige con frecuencia una gran dedicación para conseguir reconocimiento y ascensos. Para que las personas puedan

alcanzar puestos de alta responsabilidad es importante que tengan acceso a un amplio rango de oportunidades de desarrollo de carrera o experiencias laborales que les preparen para tales puestos. Pero las políticas y estructuras de las organizaciones están diseñadas frecuentemente para considerar el período comprendido entre los 30 y 40 años de edad como el más importante para el desarrollo de una carrera, cuando precisamente es esta etapa la que exige una dedicación más intensiva al cuidado de los/as hijos/as.

- *Dificultades a la hora de compartir las responsabilidades domésticas y del cuidado de los/as hijos/as.*

Pese que se ha avanzado de forma significativa en este terreno, lo cierto es que la ausencia de medidas que favorezcan realmente la conciliación de la vida familiar y laboral ha derivado en la persistencia de diferencias notables entre mujeres y hombres. Las mujeres continúan estando más implicadas en el cuidado de los/as hijos/as que sus compañeros aun cuando ambos aportan ingresos al hogar. Tener que asumir roles, tanto dentro como fuera de casa que exigen, además, gran dedicación puede dificultar el desarrollo de carrera, de forma que las que quieren tener a la vez una familia y una carrera han de hacer auténticos malabarismos para atender ambas esferas. Encontrar este equilibrio entre el trabajo y la familia es evidentemente un problema para las mujeres en el mundo entero.

2) Factores internos

- *Baja autoeficacia en cuestiones tradicionalmente masculinas*

La autoeficacia hace referencia a las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras. Además, estas creencias de eficacia influyen, entre otras cosas, en el modo en que las personas piensan, sienten, se motivan y actúan (Bandura, 1997); de ahí que se consideren un antecedente

significativo de los procesos motivacionales y cognitivos, y de los cursos de acción en los que se implican las personas.

- *Formación en áreas tradicionalmente femeninas*

El nivel educativo de las mujeres se ha equiparado al de los hombres. No sólo se ha alcanzado la paridad con los estudiantes varones, sino que incluso ha sido superada en numerosos países. El problema reside en que las opciones académicas de las mujeres jóvenes revelan la carencia de un perfil educativo adecuado para poder acceder y progresar en las carreras profesionales, y de dirección a las que ellas aspiran. Las mujeres eligen tradicionalmente profesiones de vocación social, consideradas tradicionalmente femeninas, como la sanidad, la educación, las humanidades o las ciencias sociales, mientras que los chicos muestran mayor diversidad en las elecciones, y su presencia es masiva en las titulaciones estrechamente vinculadas a lo tecnológico.

9. Fuerza de trabajo femenino

Según CENSO (2002), en 1992, la fuerza de trabajo femenino representaba un 29,5%, mientras que en 2002 aumentó al 35,6%, como se muestra en la *ilustración 3*.

La fuerza de trabajo, considerando ambos sexos, creció en un 27,2% respecto a 1992. Al finalizar su composición de sexo, se observa que el aumento porcentual de la fuerza de trabajo femenina respecto del Censo de 1992 fue de un 50,1%, mientras que la de los hombres alcanzó al 17,6%.

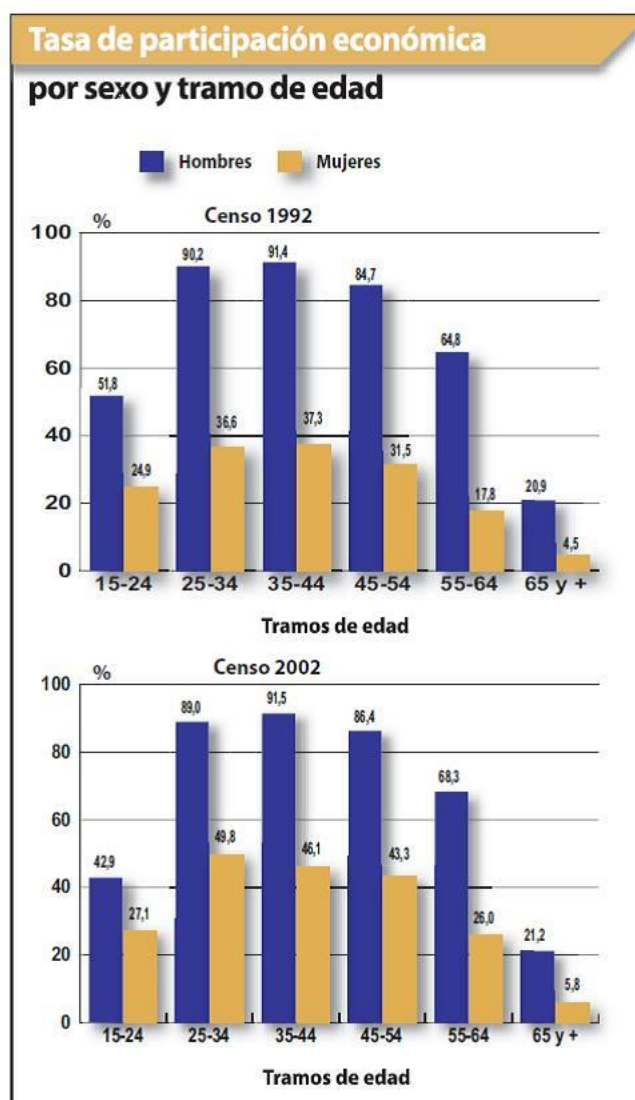


Ilustración 3: Fuerza de trabajo femenina (Censo, 2002).

Fuente: Censo 2002

Elaboración: Informe de "trabajo y empleo femenino en Chile"

IV. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

4.1. Objetivos e Hipótesis

Cabe mencionar que nuestros objetivos de estudio son:

4.1.1 Objetivo general

“Analizar la relación que existe entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer, en 4 Sucursales del Banco Santander en la ciudad de Concepción”.

4.1.2 Objetivos específicos

- Conocer los conceptos de discriminación laboral femenina y desarrollo profesional.
- Conocer que dicen las teorías sobre la discriminación laboral femenina en el desarrollo profesional de la mujer.
- Conocer la opinión que tienen los trabajadores de las 4 sucursales del Banco Santander, respecto a la discriminación laboral femenina.
- Describir la relación existente entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer.
- Explicar la situación actual de las 4 sucursales del Banco Santander con respecto a la discriminación laboral femenina.

4.1.3 Hipótesis de la Investigación

1. Existe relación entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer.
2. La discriminación laboral femenina reduce el desarrollo profesional de la mujer.

4.2 Tipo de investigación

4.2.1 Tipo Estudio de la investigación “correlacional”

El tipo de investigación del estudio es de tipo *Correlacional*, ya que el objetivo general de la investigación es “Analizar la relación que existe entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer, en 4 Sucursales del Banco Santander en la ciudad de Concepción”, es así como se logra identificar desde un principio un estudio correlacional, ya que el principal propósito es medir el grado de relación que existe entre las variables discriminación laboral femenina y desarrollo profesional de la mujer. El estudio pretende explicar el efecto, dependencia o la interrelación entre ambas variables. Cabe destacar que para obtener dicha información, realizaremos encuestas a los trabajadores de 4 sucursales del Banco Santander en Concepción.

4.3 Diseño de la Investigación

4.3.1 Diseño no experimental transversal de tipo correlacional/causal

Teniendo en cuenta que la investigación es analizar la relación que existe entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer, se puede deducir que esta investigación es No-experimental transversal de tipo correlacional/causal. Primero, de tipo No- experimental, ya que, la variable independiente que es “la discriminación laboral femenina”, ya ha ocurrido, por lo tanto no podemos manipularla ni existe un control sobre dicha variable. Por otro lado, el diseño de investigación, se direcciona a ser no-experimental transversal, debido a que recolectaremos datos a través de encuestas aplicadas a los trabajadores de las 4 sucursales del Banco Santander en Concepción, con el fin de analizar la incidencia de las variables e interrelación en un momento dado.

Por último, se considera que el diseño de la investigación es No-experimental transversal de tipo correlacional/causal, pues, este tipo de diseño tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. En este modelo lo que se analiza es la relación entre variables en un determinado tiempo, donde en nuestro caso es analizar la relación existente entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer, aplicado a la situación actual de la empresa.

4.4 Selección de la Muestra

Para poder llevar a cabo esta investigación es primordial seleccionar la muestra indicada, la cual será la fuente de datos para poder realizar los análisis correspondientes de la investigación y llegar así a los resultados esperados. En esta investigación, la muestra corresponde a trabajadores de 4 puestos de trabajo descritos posteriormente, en 4 sucursales del Banco Santander en Concepción.

4.5 Tipo de muestreo de la investigación

4.5.1 Muestreo Estratificado

Para poder obtener una muestra, debe existir una población. En esta investigación, la población serán todos los trabajadores de las 4 sucursales del Banco Santander en Concepción y la muestra son 4 categorías de trabajadores mencionadas posteriormente.

En la investigación se utilizara el método de muestreo *estratificado*. Teniendo en cuenta que esta investigación es sobre la relación que existe entre la discriminación laboral femenina y el desarrollo profesional de la mujer de las 4 sucursales del Banco Santander en Concepción, se pretende realizar encuestas a hombres y mujeres con el fin de obtener ambas posturas ante la discriminación laboral femenina. Para esto, se considera que el

universo son todos los trabajadores de las 4 sucursales del Banco Santander en Concepción y la muestra son hombres y mujeres que tengan cargos de ejecutivos Banca Persona, ejecutivos Banca Empresa, Jefe de Plataforma y Operaciones.

La elección de los cargos antes mencionados, se debe a que son en ellos donde existe mayor posibilidad de alcanzar un desarrollo profesional, debido a los ascensos que ocurren en dicha organización. Además, que son en esos cargos a los cuales postulan mayormente hombres y mujeres con una carrera profesional.

4.6 Recolección de datos

En esta investigación, para la recolección de datos se hará uso de las encuestas que serán aplicadas a las 4 categorías de cargos que conforman la muestra, que son ejecutivos Banca Persona, ejecutivos Banca Empresa, Jefes de Plataforma y Operaciones.

El objetivo de utilizar la encuesta como medio de recolección de datos, es aplicar una encuesta a las mujeres y otra a los hombres, con el fin de poder comparar ambas posturas y opiniones sobre la discriminación laboral femenina y desarrollo profesional de la mujer dentro de la organización.

4.7 Población de estudio

La empresa de estudio corresponde al sector bancario, esta investigación se basa en 4 sucursales del Banco Santander ubicadas dentro de la ciudad de Concepción. Las cuales son: Sucursal 11, Boulevard, Chacabuco y Plaza Perú. Estas 4 sucursales suman un total de 140 trabajadores.

TABLA N° 1 UNIVERSO			
SUCURSAL	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
1. Concepción 11	37	34	71
2. Boulevard	15	10	25
3. Chacabuco	9	8	17
4. Plaza Perú	16	11	27
TOTAL	77	63	140 Trabajadores

4.7.1 Descripción de la muestra

La aplicación del instrumento de medida en las 4 sucursales del Banco Santander alcanzó un total de 112 encuestas respondidas, donde 63 de ellas corresponden al género femenino.

TABLA N° 2 DOTACION GENERO FEMENINO			
SUCURSAL	UNIVERSO	MUESTRA	TASA RETORNO%
1. Concepción 11	37	32	86%
2. Boulevard	15	13	87%
3. Chacabuco	9	6	67%
4. Plaza Perú	16	12	75%
TOTAL	77	63	82%

Del total de 112 encuestas respondidas, 49 de ellas corresponden al género masculino.

TABLA N° 3			
DOTACION GENERO MASCULINO			
SUCURSAL	UNIVERSO	MUESTRA	TASA RETORNO %
1. Concepción 11	34	25	74%
2. Boulevard	10	9	90%
3. Chacabuco	8	6	75%
4. Plaza Perú	11	9	82%
TOTAL	63	49	78%

4.8 Instrumento de medida

El instrumento para medir la relación que existe entre Discriminación Laboral Femenina y Desarrollo Profesional de la Mujer, es una nueva encuesta que ha sido creada para esta investigación.

4.8.1 Información general de la encuesta

TABLA N° 4	
INFORMACION GENERAL DE LA ENCUESTA	
Género	0 = Género Femenino
	1 = Género Masculino
Área	1 = Banca Persona
	2 = Banca Empresa
	3 = Jefe Plataforma
	4 = Operaciones (cajeros, seguros, etc.)
Rango de respuestas (1 a 5)	1 = Nunca
	2 = Casi Nuca
	3 = Algunas Veces
	4 = Casi Siempre
	5 = Siempre

A continuación, el instrumento de medición se compone de los siguientes ítems (ver tabla N°5)

TABLA N° 5		
DISTRIBUCION DE LA ENCUESTA		
PARTE I : INFORMACION GENERAL		
1.	Sucursal	
2.	Genero	
3.	Edad	
4.	Antigüedad en el cargo	
5.	Antigüedad en la empresa	
6.	Área a la que pertenece	
7.	Genero del actual jefe	
PARTE II : DIMENSIONES, DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA		
1.	DIMENSIONES	N° ITEMS
1.1	Discriminación Organizacional	3
1.2	Dirección Masculina	3
1.3	Vinculación de Variables	4
1.4	Discriminación Femenina	6
1.5	Capacidades	5
1.6	Igualdad de Oportunidades	2
1.7	Igualdad de Condiciones	2
1.8	Su función dentro de la organización podría ser desempeñada mejor por una mujer	1
1.9	Considera que su renta es inferior a la de sus compañeros de trabajo del género opuesto realizando la misma función	1
1.10	Considera que la renta percibida es debido al tipo de género	1
1.11	Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo	1
1.12	Existe mayor flexibilidad horaria para las mujeres que para los hombres	1
2.	PARTE III: DIMENSIONES, DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER	N° ITEMS
2.1	Oportunidad de Ascender	4
2.2	Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos	1
2.3	Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como la es el Banco Santander	1
2.4	Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo	1
2.5	Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización	1
2.6	Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos	1
Total de Ítems de los indicadores		39

El instrumento de medición es una encuesta autoadministrada, ya que el propio encuestado lee y anota sus respuestas. La encuesta fue diseñada de tal forma que las variables tanto de Discriminación Laboral Femenina y Desarrollo Profesional de la Mujer, estén combinadas. Las preguntas están diseñadas con una escala de calificación utilizando el formato de la escala de Likert. (Ver escala de calificación en tabla N°4)

4.8.2 Aplicación del instrumento

Al momento de aplicar las encuestas, estas fueron divididas por sucursales y fue entregada a primera hora a los trabajadores, en donde, en ese momento se les explicaba a cada uno la forma de responder. Luego, debían ser retiradas después de las 14:00 horas, debido a que en el transcurso de la mañana debían atender a clientes y el turno de trabajo no podía ser interrumpido.

4.9 Análisis de datos

Para el análisis de la investigación empírica, se tabularon los datos en Excel, y a continuación se utilizó la herramienta estadística SPSS 17.0

4.10 Resultados

4.10.1 Análisis del instrumento

4.10.1.1 Análisis de fiabilidad

La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

En esta investigación, la fiabilidad de los factores se encuentra entre los 0,500 y los 0,796, lo cual es aceptable, y quiere decir que los ítems son congruentes entre sí. En el caso de los

“otros factores”, con una fiabilidad inferior a los 0,500 se decide trabajar los ítems de forma separada.

TABLA N° 6			
FIABILIDAD DE FACTORES DE DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA			
PARTE I : FIABILIDAD Y CAMBIOS A APLICAR			
FACTOR	ITEMS	ALFA CRONBACH	ALFA DE CRONBACH (SI SE ELIMINA UN ÍTEM)
Discriminación Organizacional	9 – 15 – 27	0,599	No hay cambios.
Dirección Masculina	21 – 22 – 18	0,735	No hay cambios.
Vinculación Variables (efecto)	13 – 34 – 33 – 20	0,506	No hay cambios.
Discriminación Femenina	25 – 23 - 36 – 3 – 30 - 38	0,646	No hay cambios.
Capacidades	6 – 7 – 8 - 32 - 29 – 24	0,368	Si se elimina ítem 8 sube a 0,484. Se decide eliminar el ítems 8 del factor
Discriminación Salarial	2 – 39	0,358	Por baja fiabilidad se decide trabajar por separado.
Igualdad de Oportunidades	5 – 11 - 19	0,493	Si se elimina ítem 5 sube a 0,544. Se decide eliminar el ítems 5 del factor.
Igualdad de Condiciones	26 – 31 – 35	0,505	Si se elimina ítem 26 sube a 0,568. Se decide eliminar el ítems 26 del factor
PARTE II : DIMENSIONES E ITEMS MODIFICADOS			
N° DIMENSIONES	DIMENSIONES		
1.	Discriminación Organizacional		
2.	Dirección Masculina		
3.	Vinculación Variables (efecto)		
4.	Discriminación femenina		
5.	Capacidades		
6.	Igualdad de Oportunidades		
7.	Igualdad de Condiciones		
N° ITEMS	ITEMS TRABAJADOS POR SEPARADO		
2.	Considera que su renta es inferior a la de sus compañeros de trabajo del género opuesto realizando la misma función.		
5.	Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.		
8.	Su función dentro de la organización podría ser desempeñada mejor por una mujer.		
26.	Existe mayor flexibilidad horaria para las mujeres que para los hombres		
39.	Considera que la renta percibida es debido al tipo de género		

TABLA N° 7			
FIABILIDAD DE FACTORES DE DESARROLLO PROFESIONAL			
PARTE I: FIABILIDAD Y CAMBIOS A APLICAR			
FACTOR	ITEMS	ALFA CRONBACH	ALFA DE CRONBACH (SI SE ELIMINA UN ÍTEM)
Oportunidad de Ascender	16 – 4 – 1 – 17	0,796	No hay cambios
Oportunidad de Mando	28 – 37	0,331	Por baja fiabilidad se decide trabajar por separado.
Dirección Femenina	10 – 12 – 14	0,317	Por baja fiabilidad se decide trabajar por separado.
PARTE II : DIMENSIONES E ITEMS MODIFICADOS			
N° DIMENSIONES	DIMENSIONES		
1.	Oportunidad de Ascender		
N° ITEMS	ITEMS TRABAJADOS POR SEPARADO		
10.	Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo		
12.	Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización		
14.	Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos.		
28.	Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos.		
37.	Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como la es el Banco Santander		

4.11 Análisis de los resultados de la información obtenida a través del instrumento.

4.11.1 Análisis descriptivo de la información de los trabajadores de cada sucursal.

TABLA N°8								
DESCRIPCION MUESTRA SEGÚN GENERO								
SURCURSAL 1 (Concepción 11)								
	Banca Persona		Banca Empresa		Jefe Plataforma		Operaciones	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
N° Personas	8	8	3	7	3	-	18	10
Promedio edad	34,8	32	32	35	35	-	35,3	36
Promedio antigüedad en el cargo	4,63	3,6	2,67	6,7	4,33	-	4,83	8,8
Promedio antigüedad en la empresa	5,63	5,3	2,67	10	6,67	-	5,72	10
Genero actual jefe	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	-	Hombre	Hombre

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 8, la mayor cantidad de mujeres encuestadas pertenece al área de Operaciones, así mismo para el género masculino.

El promedio de edad tanto de las mujeres como de hombres es de 34 años, el promedio de antigüedad en el cargo es de 4 años para las mujeres y 6,3 años para los hombres. Además, el promedio de antigüedad en la empresa es de 5 años para las mujeres y 8,4 años para los hombres.

Finalmente, en ambos géneros el actual jefe es principalmente un hombre, solo en el área de banca persona, el rol de jefa es de una mujer.

TABLA N° 9 DESCRIPCION MUESTRA SEGÚN GENERO SURCURSAL 2 (Boulevard)								
	Banca Persona		Banca Empresa		Jefe Plataforma		Operaciones	
	Femeni no	Mascu li no	Femeni no	Mascu li no	Femeni no	Mascu li no	Femeni no	Mascu li no
N° Personas	2	6	4	1	-	-	7	2
Promedio edad	44	36	33	35	-	-	31,7	32
Promedio antigüedad en el cargo	8	5,2	3,25	5	-	-	5,71	4
Promedio antigüedad en la empresa	13,5	7,8	7,5	9	-	-	5,71	7,5
Genero actual jefe	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	-	-	Mujer	Mujer

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 9, la mayor cantidad de mujeres encuestadas pertenece al área de Operaciones, y la mayor cantidad de hombres encuestados pertenece al área de banca persona.

El promedio de edad para las mujeres es de 36,2 años y para los hombres es de 34 años. El promedio de antigüedad en el cargo es de 5,7 años para las mujeres y 4,7 años para los hombres. Además, el promedio de antigüedad en la empresa es de 8,9 años para las mujeres y 8,1 años para los hombres.

Finalmente, el género del actual jefe tanto para hombres como para mujeres, es en todas las áreas una mujer.

TABLA N°10								
DESCRIPCION MUESTRA SEGÚN GENERO								
SURCURSAL 3 (Chacabuco)								
	Banca Persona		Banca Empresa		Jefe Plataforma		Operaciones	
	Femeni no	Mascu li no	Femeni no	Mascu li no	Femeni no	Mascu li no	Femeni no	Mascu li no
N° Personas	3	5	1	1	-	-	2	-
Promedio edad	38,3	39	48	32	-	-	27	-
Promedio antigüedad en el cargo	6,67	5,8	7	5	-	-	3,5	-
Promedio antigüedad en la empresa	8	5,8	11	5	-	-	3,5	-
Genero actual jefe	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	-	Hombre	-

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 10, la mayor cantidad de mujeres encuestadas pertenece al área de Banca Persona, así mismo, para el género masculino.

El promedio de edad para las mujeres es de 37,7 años y para los hombres es de 35,5 años.

El promedio de antigüedad en el cargo es de 5,7 años para las mujeres y 5,4 años para los hombres. Además, el promedio de antigüedad en la empresa es de 7,5 años para las mujeres y 5,4 años para los hombres.

Finalmente, el género del actual jefe tanto para hombres, como para mujeres, es en todas las áreas un hombre.

TABLA N° 11 DESCRIPCION MUESTRA SEGÚN GENERO SURCURSAL 4 (Plaza Perú)								
	Banca Persona		Banca Empresa		Jefe Plataforma		Operaciones	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
N° Personas	6	2	1	2	1	2	4	4
Promedio edad	35,5	36	37	35	38	46	31	40
Promedio antigüedad en el cargo	6,83	4	4	2	3	5,5	5,25	7
Promedio antigüedad en la empresa	6,83	5	6	7	10	14	5,25	8,3
Genero actual jefe	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 11, la mayor cantidad de mujeres encuestadas pertenece al área de Banca Persona y la mayor cantidad de hombres encuestados pertenece al área de operaciones.

El promedio de edad para las mujeres es de 35 años y para los hombres es de 39 años. El promedio de antigüedad en el cargo es de 4,7 años para las mujeres y 4,6 años para los hombres. Además, el promedio de antigüedad en la empresa es de 7 años para las mujeres y 8,5 años para los hombres.

Finalmente el género del actual jefe tanto para hombres, como para mujeres, es en todas las áreas un hombre.

4.12 Dimensiones

TABLA N° 12 PROMEDIO DIMENSIONES DISCRIMINACION LABORAL POR GENERO SUCURSAL 1 (11 Concepción)										
AREA DE LA ORGANIZACIÓN DIMENSIONES	BANCA PERSONA		BANCA EMPRESA		JEFE PLATAFORMA		OPERACIONES		PROMEDIO	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Discriminación Organizacional	1,58	1,67	1,67	1,52	2,44	-	1,81	1,27	1,88	1,48
Dirección Masculina	3,58	2,42	2,78	1,67	4,22	-	2,87	2,16	3,36	2,08
Vinculación de variables(efecto)	3,88	3,56	3,50	2,79	4,42	-	3,31	3,32	3,77	3,22
Discriminación Femenina	2,03	2,28	2,00	1,88	3,11	-	2,13	1,78	2,32	1,98
Capacidades	3,86	2,88	3,27	2,66	4,47	-	3,05	2,76	3,66	2,76
Igualdad de Oportunidades	4,06	4,19	3,67	4,29	3,83	-	3,86	4,45	3,71	4,31
Igualdad de Condiciones	2,31	1,79	2,33	1,49	3,50	-	2,08	1,90	2,56	1,72
Su función dentro de la organización podría ser desempeñada mejor por una mujer.	4,25	2,75	3,67	2,57	3,00	-	4,06	3,00	3,75	2,77
Considera que su renta es inferior a la de sus compañeros de trabajo del género opuesto realizando la misma función.	3,38	2,63	2,33	2,86	3,67	-	2,22	2,50	2,9	2,66
Considera que la renta percibida es debido al tipo de género	2,88	1,80	3,00	1,67	4,00	-	2,22	1,47	3,03	1,65
Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.	4,38	4,00	3,67	3,43	5,00	-	3,00	4,20	4,01	4,21
Existe mayor flexibilidad horaria para las mujeres que para los hombres	2,75	2,63	3,00	2,43	2,33	-	2,00	3,20	2,52	2,75

Considerando que la escala de calificación es de 1 a 5, siendo 1 “nunca” y 5 “siempre”. En la tabla N°12 perteneciente a la sucursal 11 Concepción, la dimensión Discriminación Organizacional tiene una puntuación promedio de 1,88 para el género femenino y 1,48 para el género masculino, lo cual significa que tanto hombres como mujeres creen que no existe una brecha significativa de discriminación dentro de la organización, ambos géneros consideran que existen ocasiones en que se hace diferencia entre hombres y mujeres. En cuanto a la dimensión Dirección Masculina, existe una puntuación promedio de 3,36 para el género femenino y 2,08 para el género masculino, lo que quiere decir, que las mujeres consideran que en determinadas ocasiones existen preferencias para los hombres en alcanzar puestos directivos, pero a su vez los hombres consideran que prácticamente no existen preferencias para ellos en alcanzar puestos directivos.

La dimensión Vinculación de variables (efecto), arroja una puntuación promedio de 3,77 para el género femenino y de 3,22 para el género masculino, lo que señala que tanto mujeres como hombres pertenecientes a ésta sucursal consideran que la discriminación laboral femenina afecta negativamente a su desarrollo profesional, como también, creen que en reiteradas ocasiones ambas variables se encuentran relacionadas.

La dimensión Discriminación Femenina, alcanza un promedio de 2,32 para el género femenino y de 1,98 para el género masculino, lo que significa que tanto hombres como mujeres consideran que el género femenino prácticamente no es discriminado dentro de la organización, sin embargo, ambos géneros piensan que existen situaciones en que mujeres si son discriminadas laboralmente.

Haciendo referencia a la dimensión Capacidades, ésta alcanza una puntuación promedio de 3,66 para el género femenino y de 2,76 para el género masculino, lo que significa, que las mujeres piensan que poseen capacidades iguales o superiores que sus compañeros de trabajo, y que mayoritariamente se pueden desempeñar mejor que los hombres realizando

la misma función, y a su vez, los hombres piensan que ellos son los que poseen capacidades iguales o superiores que sus compañeras de trabajo realizando la misma función.

La dimensión Igualdad de oportunidades, arroja un promedio de 3,71 para el género femenino y 4,31 para el género masculino, es decir, tanto hombres como mujeres creen que en la mayoría de las situaciones existe igualdad de oportunidades para ambos géneros. Finalmente, la dimensión Igualdad de Condiciones tiene una puntuación promedio de 2,56 para el género femenino y 1,72 para el género masculino, esto quiere decir, que las mujeres piensan que existen situaciones en que los hombres poseen más beneficios dentro de la organización y a su vez, los hombres piensan que prácticamente no existen situaciones en que ellos se vean beneficiados dentro de la organización.

Con respecto a los ítems que se trabajaron por separado, tanto hombres y mujeres consideran que el género femenino puede desempeñarse mejor que el género masculino en un determinado puesto de trabajo, además, hombres y mujeres consideran que de vez en cuando existen diferencias en la renta entre ambos géneros realizando una misma función. También, ambos géneros consideran que en algunas ocasiones sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo, pero cabe destacar que en el área Jefe de Plataforma del género femenino arrojó promedio 5, lo que significa que siempre sus opiniones son consideradas. Por último, tanto mujeres como hombres, piensan que existen situaciones en que el género femenino posee más beneficios que el género masculino, como por ejemplo la flexibilidad horaria.

TABLA N° 13 PROMEDIO DIMENSIONES DESARROLLO PROFESIONAL POR GENERO SUCURSAL 1 (11 Concepción)										
AREA DE LA ORGANIZACION DIMENSIONES	BANCA PERSONA		BANCA EMPRESA		JEFE DE PLATAFORMA		OPERACIONES		PROMEDIO	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Oportunidad de Ascender	4,06	3,79	3,33	3,76	4,83	-	3,44	3,76	3,90	3,77
Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos.	4,25	4,14	3,33	4,50	5,00	-	3,50	4,30	4,02	4,31
Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como la es el Banco Santander	4,38	3,69	3,67	3,73	4,67	-	4,39	3,64	4,28	3,69
Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo.	3,56	3,37	3,33	3,33	4,00	-	3,78	3,70	3,65	3,47
Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización.	2,50	3,71	1,33	1,50	4,00	-	2,44	2,00	2,57	2,40
Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos.	4,00	3,29	3,67	3,17	4,67	-	3,56	3,80	3,98	3,42

En la tabla N°13 relacionada con la variable de desarrollo profesional, la dimensión Oportunidades de Ascender, alcanza una puntuación promedio de 3,9 para el género femenino, y 3,77 para el género masculino, esto significa, que tanto mujeres como hombres consideran que la organización la mayoría de las veces les otorga posibilidades de ascender y de esta forma, poder desarrollarse profesionalmente.

Con respecto a los ítems que se trabajaron de forma separada, se puede decir que, tanto hombres como mujeres en su gran mayoría, creen que un buen desarrollo profesional les permite alcanzar puestos directivos. Además ambos géneros consideran que las mujeres tienen las capacidades y habilidades para poder dirigir una empresa como el Banco Santander. En cuanto a las oportunidades que tienen las mujeres para participar en el equipo directivo de la organización, la mayoría de ellas considera que solo en determinadas ocasiones tienen esa oportunidad, sin embargo, quienes pertenecen al área “Jefe de Plataforma”, añaden que esta posibilidad se les otorga con mayor frecuencia, en tanto, los hombres consideran que éstas oportunidades son prácticamente nulas para ellos.

TABLA N° 14 PROMEDIO DIMENSIONES DISCRIMINACION LABORAL POR GENERO SUCURSAL (Boulevard)										
AREA DE LA ORGANIZACIÓN DIMENSIONES	BANCA PERSONA		BANCA EMPRESA		JEFE DE PLATAFORMA		OPERACIONES		PROMEDIO	
	Fem nino	Masc ulino	Fem nino	Masc ulino	Fem nino	Mascu lino	Fem nino	Masc ulino	Fem nino	Masc ulino
Discriminación Organizacional	2,00	1,28	2,50	1,00	-	-	1,48	1,83	1,99	1,37
Dirección Masculina	3,50	2,67	2,33	1,57	-	-	2,57	2,67	2,80	2,30
Vinculación de variables(efecto)	3,25	2,67	3,50	3,00	-	-	3,14	4,00	3,29	3,22
Discriminación Femenina	2,42	1,81	2,52	1,70	-	-	2,12	2,08	2,35	1,86
Capacidades	3,10	2,83	3,05	3,40	-	-	3,46	3,00	3,20	3,07
Igualdad de Oportunidades	3,25	4,83	3,50	4,50	-	-	4,36	2,75	3,70	4,02
Igualdad de Condiciones	2,75	1,33	2,75	1,50	-	-	2,86	2,25	2,79	1,69
Su función dentro de la organización podría ser desempeñada mejor por una mujer.	3,50	2,17	4,25	2,00	-	-	5,00	2,00	4,25	2,06
Considera que su renta es inferior a la de sus compañeros de trabajo del género opuesto realizando la misma función.	3,00	2,33	2,50	3,00	-	-	1,43	3,00	2,31	2,78
Considera que la renta percibida es debido al tipo de género	3,50	1,17	2,75	1,70	-	-	1,86	1,50	2,70	1,46
Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.	3,50	2,67	3,50	4,00	-	-	3,29	4,00	3,43	3,56
Existe mayor flexibilidad horaria para las mujeres que para los hombres	2,00	3,33	2,00	2,00	-	-	2,14	2,50	2,05	2,61

En la tabla N° 14, perteneciente a la Sucursal Boulevard, no existen datos sobre el área de “Jefe de Plataforma” por lo tanto el siguiente análisis es realizado con las 3 áreas restantes.

La dimensión Discriminación Organizacional tiene una puntuación promedio de 1,99 para el género femenino y 1,37 para el género masculino, lo cual significa que no existe una brecha significativa de discriminación dentro de la organización, pero tanto hombres como mujeres consideran que existen ocasiones mínimas en que se hace diferencia en cuanto al género. Cabe destacar que los hombres que pertenecen al área “Banca Empresa”, consideran que no existe discriminación dentro de la organización, afirmándolo con una puntuación 1.0

En cuanto a la dimensión Dirección Masculina, tiene una puntuación promedio de 2,8 para el género femenino y 2,3 para el género masculino, lo que quiere decir que las mujeres consideran que en algunas ocasiones existen preferencias para los hombres en alcanzar puestos directivos, a su vez, la gran mayoría de los hombres niegan dicha preferencia, lo que se confirma con que el Agente de ésta sucursal es de género femenino

La dimensión Vinculación de variables (efecto), arroja un promedio de 3,29 para el género femenino y un 3,22 para el género masculino, lo que señala que tanto mujeres como hombres consideran que la discriminación laboral femenina afecta negativamente a su desarrollo profesional, además, creen que en reiteradas ocasiones ambas variables se encuentran relacionadas.

La dimensión Discriminación Femenina, alcanza un promedio de 2,35 para el género femenino y 1,86 para el género masculino, esto significa que tanto mujeres como hombres, consideran que el género femenino prácticamente no es discriminado dentro de la organización, sin embargo, existen situaciones en que si son discriminadas laboralmente.

Haciendo referencia a la dimensión Capacidades, ésta alcanza un promedio de 3,20 para el género femenino y 3,07 para el género masculino, esto significa, que las mujeres piensan

que en determinadas ocasiones poseen capacidades iguales o superiores que sus compañeros de trabajo, y que existen algunas situaciones en que se pueden desempeñar mejor que los hombres realizando la misma función, a su vez, los hombres piensan que ellos en determinadas ocasiones poseen capacidades iguales o superiores que sus compañeras de trabajo.

La dimensión Igualdad de oportunidades, arroja un promedio de 3,70 para el género femenino y 4,02 para el género masculino, es decir, las mujeres creen que en la mayoría de las situaciones existe igualdad de oportunidades para ambos géneros y los hombres lo afirman con un mayor porcentaje.

Finalmente, la dimensión Igualdad de Condiciones tiene un promedio de 2,79 para el género femenino y 1,69 para el género masculino, esto quiere decir, que las mujeres piensan que existen situaciones en que los hombres poseen más beneficios dentro de la organización y son los hombres quienes creen que éstos beneficios son prácticamente nulos.

Con respecto a los ítems que se trabajaron por separado, la mayoría de las veces las mujeres consideran que pueden desempeñarse mejor que los hombres en un determinado puesto, y son los hombres los que creen que el género femenino no se puede desempeñar mejor que ellos. Además, tanto hombres como mujeres consideran que son pocas las veces en que existen diferencias en la renta entre ambos géneros realizando una misma función. Si bien, las mujeres creen que sus opiniones no son tan consideradas para la toma de decisiones en su área de trabajo, a diferencia de los hombres que piensan que sus opiniones son consideradas con mayor frecuencia. Por último, las mujeres piensan que muy pocas veces existen situaciones en que ellas posean más beneficios dentro de la organización, como lo es la flexibilidad horaria, muy por el contrario a la opinión de los hombres, quienes creen que ellas si son más beneficiadas en ciertos aspectos.

TABLA N° 15 PROMEDIO DIMENSIONES DESARROLLO PROFESIONAL GENERO FEMENINO SUCURSAL 2 (Boulevard)										
AREA DE LA ORGANIZACIÓN DIMENSIONES	BANCA PERSONA		BANCA EMPRESA		JEFE DE PLATAFORMA		OPERACIONES		PROMEDIO	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Oportunidad de Ascender	3,00	3,88	3,38	4,50	-	-	3,07	2,88	3,15	3,75
Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos.	4,00	5,00	4,00	4,00	-	-	4,00	3,50	4,00	4,16
Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como la es el Banco Santander	3,00	3,83	3,25	3,40	-	-	3,14	3,50	3,13	3,57
Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo.	2,50	4,00	4,00	5,00	-	-	2,86	5,00	3,12	4,66
Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización.	3,00	2,00	3,50	1,00	-	-	2,00	1,00	2,83	1,33
Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos.	4,50	4,50	4,25	4,00	-	-	3,86	3,50	4,20	4,00

En la tabla N° 15, la dimensión Oportunidades de Ascender, alcanza un promedio de 3,15 para el género femenino y 3,75 para el género masculino, esto significa, que las mujeres consideran que la organización solo en algunas ocasiones le da posibilidades de ascender y de esta forma, poder desarrollarse profesionalmente, a diferencia de los hombres, quienes piensan que éstas posibilidades son mayores para ellos.

Con respecto a los ítems que se trabajaron de forma separada, se confirma que prácticamente la totalidad de mujeres y hombres creen que un buen desarrollo profesional les permite alcanzar puestos directivos, además ambos géneros consideran que las mujeres tienen las capacidades y habilidades para poder dirigir una empresa como el Banco Santander. Si bien, tanto mujeres como hombres señalan que pueden aplicar la formación recibida en términos educacionales en su puesto de trabajo, destacando que los trabajadores pertenecientes al área “Banca Empresa y Operaciones” lo afirman en su totalidad con una puntuación exacta de 5. En cuanto a las oportunidades que se tiene para participar en el equipo directivo de la organización, las mujeres consideran que en determinadas ocasiones tienen la oportunidad de hacerlo, a diferencia de los hombres quienes creen que dicha oportunidad es casi nula.

TABLA N° 16 PROMEDIO DIMENSIONES DISCRIMINACION LABORAL POR GENERO SUCURSAL 3 (Chacabuco)										
AREA DE LA ORGANIZACIÓN DIMENSIONES	BANCA PERSONA		BANCA EMPRESA		JEFE DE PLATAFORMA		OPERACIONES		PROMEDIO	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Discriminación Organizacional	1,67	1,60	1,33	1,67	-	-	1,33	-	1,44	1,64
Dirección Masculina	3,33	2,67	3,67	1,33	-	-	4,00	-	3,66	2,00
Vinculación de variables(efecto)	2,58	3,10	2,75	4,00	-	-	2,88	-	2,74	3,55
Discriminación Femenina	2,28	2,16	2,67	2,00	-	-	2,08	-	2,34	2,08
Capacidades	2,93	3,00	3,00	2,60	-	-	3,60	-	3,18	2,80
Igualdad de Oportunidades	4,17	4,20	3,00	5,00	-	-	4,25	-	3,59	4,60
Igualdad de Condiciones	1,00	2,10	1,00	1,50	-	-	1,50	-	1,17	1,80
Su función dentro de la organización podría ser desempeñada mejor por una mujer.	5,00	2,40	4,00	3,00	-	-	4,00	-	4,33	2,70
Considera que su renta es inferior a la de sus compañeros de trabajo del género opuesto realizando la misma función.	2,33	2,80	3,00	1,00	-	-	1,50	-	2,28	1,90
Considera que la renta percibida es debido al tipo de género	1,67	1,14	4,00	2,00	-	-	1,00	-	2,22	1,57
Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.	3,67	3,60	3,00	4,00	-	-	2,00	-	2,89	3,8
Existe mayor flexibilidad horaria para las mujeres	1,33	3,60	2,00	3,00	-	-	1,00	-	1,44	3,3

En la tabla N° 16 perteneciente a la Sucursal Chacabuco, no existen datos sobre el área de “Jefe de Plataforma” para ambos géneros y del área “Operaciones” para el género masculino.

La dimensión Discriminación Organizacional tiene una puntuación promedio de 1,44 para el género femenino y 1,64 para el género masculino, lo cual significa que no existe una brecha significativa de discriminación tanto para hombres, como para mujeres dentro de la organización.

En cuanto a la dimensión Dirección Masculina, tiene una puntuación promedio de 3,66 para el género femenino y 2 para el género masculino, lo que quiere decir que las mujeres consideran que casi siempre existen preferencias para los hombres en alcanzar puestos directivos, a diferencia de ellos que consideran que estas preferencias son prácticamente nulas.

La dimensión Vinculación de variables (efecto), arroja un promedio de 2,74 para el género femenino y 3,55 para el género masculino, lo cual señala que las mujeres de ésta sucursal consideran que en determinadas ocasiones la discriminación laboral femenina afecta negativamente a su desarrollo profesional y ambas variables están relacionadas, a diferencia de los hombres quien piensan que ésta vinculación se da en la mayoría de las ocasiones.

La dimensión Discriminación Femenina, alcanza un promedio de 2,34 para el género femenino y 2,08 para el género masculino, lo que significa que ambos géneros consideran que las mujeres no son discriminadas dentro de la organización de manera significativa, sin embargo, existen situaciones en que si han sido discriminadas laboralmente.

Haciendo referencia a la dimensión Capacidades, ésta alcanza un promedio de 3,18 para el género femenino y 2,8 para el género masculino, lo que significa, que las mujeres piensan que en determinadas ocasiones poseen capacidades iguales o superiores que sus

compañeros de trabajo, y que existen algunas situaciones en que se pueden desempeñar mejor que los hombres realizando la misma función, a su vez, los hombres piensan lo mismo con respecto al género femenino.

La dimensión Igualdad de Oportunidades, arroja un promedio de 3,59 para el género femenino y 4,60 para el género masculino, es decir, las mujeres creen que la mayoría de las veces existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres dentro de la organización, a su vez, los hombres creen que ésta igualdad de oportunidades se da prácticamente siempre.

Finalmente, la dimensión Igualdad de Condiciones tiene un promedio de 1,17 para el género femenino y 1,80 para el género masculino, esto quiere decir, que las mujeres piensan que no existen situaciones en que los hombres poseen más beneficios dentro de la organización, a su vez, los hombres también consideran que prácticamente estos beneficios no existen para ellos.

Con respecto a los ítems que se trabajaron por separado, ambos géneros consideran que las mujeres pueden desempeñarse mejor que los hombres en un determinado puesto. Si bien, tanto mujeres como hombres consideran que existen casi nulas diferencias en la renta entre ambos géneros realizando una misma función. Además, afirman que las opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo. Por último tanto mujeres como hombres piensan que existen muy pocas situaciones en las que ellas posean más beneficios que los hombres dentro de la organización.

TABLA N° 17 PROMEDIO DIMENSIONES DESARROLLO PROFESIONAL POR GENERO SUCURSAL 3 (Chacabuco)										
AREA DE LA ORGANIZACIÓN DIMENSIONES	BANCA PERSONA		BANCA EMPRESA		JEFE DE PLATAFORMA		OPERACIONES		PROMEDIO	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Oportunidad de Ascender	3,33	3,90	3,00	4,75	-	-	3,88	-	3,40	4,32
Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos.	2,33	3,60	3,00	1,00	-	-	5,00	-	3,44	2,30
Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como la es el Banco Santander	3,67	1,80	5,00	3,00	-	-	5,00	-	4,55	2,40
Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo.	4,00	3,40	3,00	4,00	-	-	3,00	-	3,33	3,70
Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la org.	1,67	1,60	2,00	1,00	-	-	1,50	-	1,72	1,30
Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos.	3,33	3,60	3,00	4,00	-	-	3,50	-	3,27	3,80

En la tabla N° 17, la dimensión Oportunidades de Ascender, alcanza una puntuación promedio de 3,40 para el género femenino y 4,32 para el género masculino, esto significa, que las mujeres consideran que la organización solo en algunas ocasiones le da posibilidades de ascender y de esta forma, poder desarrollarse profesionalmente y son los hombres quien piensan que éstas posibilidades ocurren con mayor frecuencia para ellos.

Con respecto a los ítems que se trabajaron de forma separada, se puede decir que, las mujeres creen que en algunas ocasiones un buen desarrollo profesional les permite alcanzar puestos directivos, a diferencia de los hombres que sostienen que prácticamente nunca un buen desarrollo profesional les permitirá alcanzar dichos puestos directivos. Además las mujeres consideran que tienen las capacidades y habilidades para poder dirigir una empresa como el Banco Santander, pero los hombres no avalan dicha condición. Si bien, ellas señalan que solo algunas veces pueden aplicar la formación recibida en términos educacionales en su puesto de trabajo, son los hombres quienes sostienen que dicha formación la aplican con mayor frecuencia. En cuanto a las oportunidades que se tiene para participar en el equipo directivo de la organización, tanto mujeres como hombres consideran que muy pocas veces tienen la oportunidad de hacerlo.

TABLA N° 18 PROMEDIO DIMENSIONES DISCRIMINACION LABORAL POR GENERO SUCURSAL 4 (Plaza Perú)										
AREA DE LA ORGANIZACIÓN DIMENSIONES	BANCA PERSONA		BANCA EMPRESA		JEFE DE PLATAFORMA		OPERACIONES		PROMEDIO	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenina	Masculino
Discriminación Organizacional	2,78	1,67	1,33	1,00	2,33	1,50	2,17	1,58	2,15	1,44
Dirección Masculina	3,61	2,67	3,67	3,00	1,67	2,67	3,58	2,92	3,13	2,82
Vinculación de variables(efecto)	3,13	3,08	2,50	3,25	3,50	3,00	2,75	3,13	2,97	3,11
Discriminación Femenina	2,45	2,88	1,00	2,83	1,33	1,75	2,46	2,75	1,81	2,55
Capacidades	3,42	3,50	3,20	3,80	3,40	3,30	3,40	3,75	3,36	3,58
Igualdad de Oportunidades	4,33	5,00	5,00	4,50	5,00	3,75	4,00	4,38	4,58	4,40
Igualdad de Condiciones	2,58	1,25	1,00	3,00	2,00	1,25	2,38	2,63	1,99	2,03
Su función dentro de la organización podría ser desempeñada mejor por una mujer.	4,17	2,00	5,00	2,00	3,00	3,00	3,75	2,00	3,98	2,25
Considera que su renta es inferior a la de sus compañeros de trabajo del género opuesto realizando la misma función.	1,67	2,50	1,00	3,00	1,00	1,50	1,75	1,25	1,36	2,06
Considera que la renta percibida es debido al tipo de género	2,83	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,25	2,50	2,27	2,63
Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.	4,27	4,00	5,00	4,00	4,00	3,50	3,75	3,75	4,26	3,81
Existe mayor flexibilidad horaria para las mujeres	2,00	2,00	1,00	4,00	5,00	2,50	2,75	2,50	2,68	2,75

En la tabla N° 18 perteneciente a la Sucursal Plaza Perú, la dimensión Discriminación Organizacional tiene una puntuación promedio de 2,15 para el género femenino y 1,44 para el género masculino, lo que significa, que las mujeres consideran que existen ocasiones en que si se hace diferencia entre hombres y mujeres dentro de la organización, a su vez, los hombres consideran que dicha situación es prácticamente nula, destacando que quienes pertenecen al área “Banca Empresa” lo confirman con una puntuación exacta de 1.

En cuanto a la dimensión Dirección Masculina, tiene una puntuación promedio de 3,13 para el género femenino y 2,82 para el género masculino, lo que quiere decir que las mujeres consideran que en determinadas ocasiones existen preferencias para los hombres en alcanzar puestos directivos y los hombres también avalan dichas preferencias.

La dimensión Vinculación de variables (efecto), arroja un promedio de 2,97 para el género femenino y 3,11 para el género masculino, lo que señala que ambos géneros consideran que sólo algunas veces la discriminación laboral femenina afecta negativamente a su desarrollo profesional, y además piensan que ambas variables están relacionadas.

La dimensión Discriminación Femenina, alcanza un promedio de 1,81 para el género femenino y 2,55 para el género masculino, lo que significa que las mujeres consideran que casi nunca han sido discriminadas dentro de la organización, a su vez, los hombres creen que dicha discriminación se da con mayor ocurrencia.

Haciendo referencia a la dimensión Capacidades, ésta alcanza un promedio de 3,36 para el género femenino y 3,58 para el género masculino, lo que significa, que ambos géneros piensan que en determinadas ocasiones poseen capacidades iguales o superiores que sus compañeros de trabajo de género contrario.

La dimensión Igualdad de Oportunidades, arroja un promedio de 4,58 para el género femenino y 4,40 para el género masculino, es decir, ambos géneros creen que en la

mayoría de las situaciones existe igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres.

Finalmente, la dimensión Igualdad de Condiciones tiene un promedio de 1,99 para el género femenino y 2,03 para el género masculino, esto quiere decir, que las mujeres piensan que no existen muchas situaciones en que los hombres posean más beneficios dentro de la organización, a su vez, los hombres confirman que estos beneficios son prácticamente nulos.

Con respecto a los ítems que se trabajaron por separado, la mayoría de las veces las mujeres consideran que pueden desempeñarse mejor que los hombres en un determinado puesto, a diferencia de los hombres que creen sus compañeras de trabajo no serían capaces de desempeñarse mejor que ellos. Además las mujeres creen que relativamente existen diferencias en la renta entre ambos géneros realizando una misma función, pero a su vez, los hombres consideran que dichas diferencias son prácticamente nulas. Además, tanto hombres como mujeres afirman que sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo. Por último ambos géneros piensan que existen situaciones en que las mujeres poseen más beneficios que sus compañeros de trabajo, como por ejemplo la flexibilidad horaria.

TABLA N° 19 PROMEDIO DIMENSIONES DESARROLLO PROFESIONAL POR GENERO SUCURSAL 4 (Plaza Perú)										
AREA DE LA ORGANIZACIÓN DIMENSIONES	BANCA PERSONA		BANCA EMPRESA		JEFE DE PLATAFORMA		OPERACIONES		PROMEDIO	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Oportunidad de Ascender	4,25	4,21	5,00	3,25	5,00	4,25	4,25	3,69	4,63	3,85
Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos.	3,50	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,75	4,00	4,06	4,25
Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como la es el Banco Santander	3,67	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,50	2,50	3,79	3,38
Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo.	3,33	2,30	4,00	3,00	5,00	4,00	3,25	3,75	3,90	3,26
Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización.	2,50	2,00	1,00	1,00	4,00	3,00	3,00	1,75	2,62	1,94
Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos.	3,83	3,50	5,00	3,00	5,00	3,50	3,50	3,00	4,33	3,25

En la tabla N° 20, la dimensión Oportunidades de Ascender, alcanza un promedio de 4,63 para el género femenino y 3,85 para el género masculino, esto significa, que las mujeres consideran que la organización la mayoría de las veces le da posibilidades de ascender y de esta forma, poder desarrollarse profesionalmente, a su vez, los hombres consideran que dichas posibilidades le son otorgadas a ellos pero con menor frecuencia.

Con respecto a los ítems que se trabajaron de forma separada, se muestra que ambos géneros creen casi siempre que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos, destacando que los trabajadores pertenecientes al área “Banca Empresa” y las trabajadoras pertenecientes al área de “Jefe de Plataforma” lo avalan con una puntuación exacta de 5. Además las mujeres sostienen que poseen las capacidades y habilidades para poder dirigir una empresa como el Banco Santander, pero los hombres creen que sus compañeras de trabajo poseen dichas capacidades en determinadas ocasiones Si bien, ellas señalan que casi siempre pueden aplicar la formación recibida en términos educacionales en su puesto de trabajo y los hombres también lo avalan pero con menor frecuencia. En cuanto a las oportunidades para participar en el equipo directivo de la organización, las mujeres consideran que solo algunas veces tienen la oportunidad de hacerlo, siendo que ellas consideran que poseen las habilidades para puestos directivos y los hombres piensan que dicha oportunidades es prácticamente nula para ellos, destacando que quienes pertenecen al área “Banca Empresa” lo afirman con una puntuación exacta de 1, sin embargo, ellos creen que en determinadas ocasiones poseen las habilidades necesarias para alcanzar puestos directivos.

4.13 Análisis de correlaciones

4.13.1 Correlación género femenino entre las variables, Discriminación Laboral femenina y Desarrollo Profesional de la Mujer.

TABLA N° 20
CORRELACIONES GENERO FEMENINA

DESARROLLO PROFESIONAL DISCRIMINACION LABORAL	Oportunidad de Ascender	Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos.	Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como el B. Santander	Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo.	Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización.	Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos.
Discriminación Organizacional	,293	-,056	-,533*	,349	,781**	,319
	(,309)	(,849)	(,049)	(,221)	(,001)	(,266)
Dirección Masculina	,252	,239	,726**	-,116	-,081	-,091
	(,384)	(,411)	(,003)	(,692)	(,784)	(,758)
Vinculación de Variables (efecto)	,111	,378	-,263	,239	,582*	,460
	(,706)	(,183)	(,363)	(,412)	(,029)	(,098)
Discriminación Femenina	-,269	-,367	,018	-,172	,481	-,300
	(,352)	(,197)	(,952)	(,558)	(,081)	(,298)
Capacidades	,480	,587*	,063	-,099	,228	,338
	(,082)	(,027)	(,830)	(,735)	(,433)	(,238)
Igualdad de Oportunidades	,606*	,398	-,034	,300	-,198	,293
	(,022)	(,158)	(,907)	(,298)	(,498)	(,309)
Igualdad de Condiciones	-,068	,130	-,499	-,214	,574*	,368
	(,818)	(,657)	(,069)	(,463)	(,032)	(,196)
Su función dentro de la organización podría ser desempeñada mejor por una mujer.	-,140	-,168	,162	,047	-,514	-,166
	(,633)	(,566)	(,580)	(,873)	(,060)	(,569)
Considera que su renta es inferior a la de sus compañeros de género masculino realizando la misma función.	-,379	-,197	,120	-,085	,318	-,119
	(,182)	(,499)	(,682)	(,773)	(,268)	(,684)
Considera que la renta percibida es debido al tipo de género	-,232	-,279	-,071	-,266	,480	-,060
	(,424)	(,334)	(,809)	(,359)	(,082)	(,840)
Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.	,708**	,291	-,003	,546*	,258	,594*
	(,005)	(,313)	(,991)	(,043)	(,373)	(,025)
Existe mayor flexibilidad horaria para las mujeres que para los hombres	,163	-,023	-,476	,098	,496	,229
	(,578)	(,938)	(,086)	(,738)	(,072)	(,431)

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**-. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Rho de Spearman

1. Indicador: Oportunidades de ascender

En el género femenino existe una correlación alta positiva, estadísticamente significativa de un 95% entre el indicador *“Oportunidades de Ascender”* y *“Igualdad de Oportunidades”*. Además, se observa una correlación alta positiva, estadísticamente significativa de un 99% entre los indicadores *“Oportunidades de ascender”* y *“Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo”*.

2. Indicador: Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos

Existe una correlación media positiva, estadísticamente significativa de un 95% entre los indicadores *“Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos”* y *“Capacidades”*.

3. Indicador: Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como el Banco Santander.

Se observa una correlación media negativa, estadísticamente significativa de un 95% entre los indicadores *“Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como el Banco Santander”* y *“Discriminación Organizacional”*. Además, se observa una correlación alta positiva entre los indicadores *“Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como el Banco Santander”* y *“Dirección Masculina”*.

4. Indicador: Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo.

Existe una correlación media positiva, estadísticamente significativa de un 99%, entre los indicadores *“Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto*

de trabajo” y “Considera que sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo”.

5. Indicador: Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización.

Se observa una correlación media positiva, estadísticamente significativa de un 95% entre los indicadores *“Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización”*, *“Vinculación de variables”* e *“Igualdad de Condiciones”*. Además, existe una correlación alta positiva estadísticamente significativa de un 99% entre los indicadores *“Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización”* y *“Discriminación Organizacional”*.

6. Indicador: Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos.

Se observa una correlación media positiva, estadísticamente significativa de un 95% entre los indicadores *“Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos”* y *“Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo”*.

4.14 Correlaciones género masculino, entre variables Discriminación Laboral Femenina y Desarrollo Profesional de la Mujer.

TABLA N° 21
CORRELACIONES GENERO MASCULINO

DESARROLLO PROFESIONAL DISCRIMINACION LABORAL	Oportunidad de Ascender	Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos.	Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como el B. Santander	Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo.	Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización.	Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos.
Discriminación Organizacional	,284 (,326)	-,410 (,146)	-,105 (,722)	,049 (,868)	,396 (,162)	,114 (,697)
Dirección Masculina	-,445 (,110)	-,062 (,834)	-,025 (,933)	-,468 (,092)	,133 (,651)	-,536* (,048)
Vinculación de Variables (efecto)	-,145 (,622)	-,170 (,561)	-,401 (,155)	,256 (,378)	-,159 (,587)	,004 (,988)
Discriminación Femenina	-,456 (,101)	-,241 (,406)	-,108 (,712)	-,752** (,002)	-,145 (,620)	-,688** (,007)
Capacidades	-,051 (,863)	,088 (,766)	-,241 (,406)	-,205 (,482)	,064 (,828)	-,344 (,229)
Igualdad de Oportunidades	,454 (,103)	,095 (,746)	-,033 (,910)	-,242 (,404)	,420 (,135)	,092 (,756)
Igualdad de Condiciones	-,414 (,141)	-,091 (,758)	-,752** (,002)	-,087 (,768)	-,187 (,522)	-,342 (,232)
Su función dentro de la organización podría ser desempeñada mejor por una mujer.	,508 (,064)	-,126 (,668)	,111 (,706)	,021 (,944)	,567* (,035)	,323 (,261)
Considera que su renta es inferior a la de sus compañeras de género femenino realizando la misma función.	-,540* (,046)	,113 (,699)	,050 (,865)	-,183 (,531)	-,539* (,047)	-,323 (,260)
Considera que la renta percibida es debido al tipo de género	,193 (,509)	-,138 (,638)	-,023 (,937)	-,406 (,150)	,172 (,557)	-,399 (,158)
Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.	-,004 (,990)	-,049 (,868)	-,193 (,509)	,062 (,834)	-,106 (,717)	,124 (,673)
Existe mayor flexibilidad horaria para las mujeres que para los hombres	,058 (,845)	,337 (,239)	-,455 (,102)	,042 (,886)	,201 (,490)	,318 (,268)
* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).						
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).						
Rho de Spearman						

1. Indicador: Oportunidades de ascender

En el género masculino existe una correlación media negativa, estadísticamente significativa de un 95% entre el indicador *“Oportunidades de Ascender”* y *“Considera que su renta es inferior a la de sus compañeros de trabajo de género masculino realizando la misma función”*.

2. Indicador: Considera que un buen desarrollo profesional permite alcanzar puestos directivos

No presenta ninguna correlación estadísticamente significativa entre las variables Desarrollo Profesional y Discriminación laboral femenina.

3. Indicador: Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como el Banco Santander.

Se observa una correlación alta negativa, estadísticamente significativa de un 99% entre los indicadores *“Considera que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como el Banco Santander”* e *“Igualdad de Condiciones”*.

4. Indicador: Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo.

Existe una correlación alta negativa, estadísticamente significativa de un 99%, entre los indicadores *“Considera que puede aplicar la formación recibida (educación) en su puesto de trabajo”* y *“Discriminación femenina”*.

5. Indicador: Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización.

Se observa una correlación media positiva, estadísticamente significativa de un 95% entre los indicadores *“Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización”* y *“Su función dentro de la organización podría ser desempeñada mejor por una mujer”*. Además, existe una correlación media negativa estadísticamente significativa de un 95% entre los indicadores *“Tiene la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización”* y *“Considera que su renta es inferior a la de sus compañeros de trabajo de género masculino realizando la misma función”*.

6. Indicador: Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos.

Se observa una correlación media negativa, estadísticamente significativa de un 95% entre los indicadores *“Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos”* y *“Dirección Masculina”*. Además, existe una correlación alta negativa estadísticamente significativa de un 99% entre los indicadores *“Considera que tiene las habilidades necesarias para puestos directivos”* y *“Discriminación femenina”*.

V. CONCLUSIONES

La discriminación laboral femenina es un hecho que ha estado latente desde hace muchos años, la investigación teórica han confirmado ésta situación, señalando la existencia de discriminación laboral femenina, tanto en el acceso, promoción laboral, condiciones, salario y desarrollo laboral, también, existen prejuicios hacia el género femenino, como por ejemplo, el hecho que una mujer no puede cumplir con el rol de ser líder dentro de su organización, ya que se considera que este rol es incompatible con la feminidad. Las principales causas que reveló la investigación, es la asignación de tareas, donde a la mujer se le asignan labores de bajo nivel y son los hombres quienes ocupan cargos de alto nivel jerárquico, pero la principal razón, es la exclusión que viene dada por el hecho de ser mujer y progenitora del ser humano.

Por estas razones, el desarrollo profesional de la mujer se ve afectado, no existe igualdad de oportunidades en cuando al desarrollo y crecimiento profesional dentro de la organización. Sin embargo, son las empresas las que deberían identificar el compromiso e interés que ellas tienen y ofrecerles oportunidades en igual medida que a los hombres y reconocer que el entorno en que se desarrollan puede ser difícil por la cultura de la institución en la que se trabaja.

A través de la investigación teórica se ha podido lograr una profundización del estudio, permitiendo consolidar los conocimientos adquiridos previamente a la investigación. El instrumento de medición desarrollado, está conformado por 39 ítems, dividido en 12 dimensiones para la variable de Discriminación Laboral femenina, y 6 dimensiones para la variable Desarrollo Profesional de la mujer.

Lo siguiente, son las conclusiones del análisis de las dimensiones de Discriminación Laboral femenina de las 4 sucursales del Banco Santander:

- Con respecto a “*Discriminación Organizacional*”, tanto el género masculino, como el género femenino consideran que dentro de la organización no existe un alto grado de discriminación hacia ellos, sin embargo si han existido ocasiones en que han sido discriminados laboralmente.

- En cuanto a “*Dirección Masculina*”, las mujeres piensan que la mayoría de las veces existen preferencias para los hombres en alcanzar puestos directivos, a diferencia de los hombres, que consideran que ésta situación no ocurre frecuentemente.

- Sobre “*Relación entre las variables*” ambos géneros consideran que la discriminación laboral femenina afecta negativamente al desarrollo profesional de la mujer.

- En “*Discriminación femenina*” tanto hombres como mujeres consideran que en muy pocas ocasiones han sido discriminadas laboralmente dentro de la organización, sin embargo, no se descarta la existencia de discriminación.

- Con respecto a “*Capacidades*”, tanto hombres como mujeres, consideran que su género tiene capacidades iguales o superiores al sexo opuesto.

- En “*Igualdad de Oportunidades*” ambos géneros consideran que existe igualdad de oportunidades en su organización, sin embargo, no lo es en su totalidad.

- Finalmente en “*Igualdad de Condiciones*” tanto hombres como mujeres, consideran que el género masculino no es beneficiado mayormente que el género femenino, por ende existe equidad de condiciones dentro de la organización.

En cuanto a los ítems que se trabajaron de forma separada, se puede concluir que:

- El género femenino señala, que las mujeres son capaces de desempeñarse mejor que los hombres en su función de trabajo, a diferencia del género masculino, quienes consideran que las mujeres no tienen las capacidades para desempeñarse mejor que ellos en su función laboral.
- Ambos géneros consideran que en determinadas ocasiones existen diferencias en la renta percibida realizando una misma función.
- Dentro de la organización, las opiniones de hombres y mujeres son consideradas para la toma de decisiones dentro de su respectiva área de trabajo.
- Las mujeres consideran que existen pocas ocasiones en que ellas posean más beneficios dentro de la organización, muy por el contrario, los hombres consideran que ellas son más beneficiadas en ciertos aspectos, como por ejemplo, la flexibilidad horaria.

Lo siguiente, son las conclusiones del análisis de las dimensiones de Desarrollo Profesional de la Mujer de las 4 sucursales del Banco Santander:

- Con respecto a “*Oportunidades de Ascender*” tanto hombres como mujeres consideran que la organización les brinda la oportunidad de ascender a un mejor puesto de trabajo, aunque, es el género femenino quien cree que esto sucede en menor proporción.

En cuanto a los ítems que se trabajaron de forma separada, se puede concluir que:

- Tanto hombres como mujeres consideran que el tener un buen desarrollo profesional, les da una mayor posibilidad de alcanzar puestos directivos.

- Ambos géneros consideran que las mujeres tienen las capacidades y habilidades para dirigir una empresa como el Banco Santander, sin embargo, existe un pequeño porcentaje de hombres que no avalan dicha afirmación.
- En cuanto a la formación educacional de cada trabajador, tanto hombres y mujeres consideran que en ciertas ocasiones pueden aplicarla dentro de su área de trabajo.
- Ambos géneros consideran que tienen la oportunidad de participar en el equipo directivo de la organización en limitadas ocasiones, sin embargo, quienes pertenecen al área “Jefe de Plataforma y Banca Empresa”, ésta oportunidad ocurre con mayor frecuencia, debido a que pertenecen a un nivel jerárquico más alto.
- Tanto hombres como mujeres consideran que tienen las habilidades necesarias para puestos directivos dentro de la organización, sin embargo, en los resultados se refleja que estos puestos, la mayoría de las veces es ocupado por un hombre.

Respecto al análisis de las correlaciones entre las variables Discriminación Laboral Femenina y Desarrollo Profesional de la Mujer correspondientes al género femenino, se concluye lo siguiente:

1. Al existir igualdad de oportunidades, aumentan las oportunidades de ascender de la mujer, y a su vez aumenta la consideración de sus opiniones para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.
2. Al poseer capacidades, la mujer aumenta sus posibilidades de desarrollarse profesionalmente y a su vez alcanzar puestos directivos.
3. Al considerar que las mujeres tienen las capacidades para poder dirigir una empresa como el Banco Santander, disminuye la discriminación organizacional. Sin embargo,

actualmente siguen existiendo preferencias para los hombres, aumentando así, la dirección masculina.

4. Al aplicar la formación recibida en sus puestos de trabajo, aumenta la consideración de sus opiniones dentro de ella, pues, se encuentran más capacitadas para desarrollar mejor sus funciones y poder tomar decisiones con respecto a su trabajo.

5. Al existir igualdad de condiciones, aumentan las oportunidades de participar en el equipo directivo de la organización, sin embargo, actualmente existen situaciones en el que su desarrollo profesional dentro de la organización se ha limitado por el hecho de ser mujer, por lo tanto, aumenta la discriminación organizacional.

6. Al tener las habilidades necesarias para los puestos directivos, las mujeres aumentan las posibilidades de que sus opiniones sean consideradas para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.

Lo siguiente, son las conclusiones del análisis de las correlaciones entre las variables Discriminación Laboral Femenina y Desarrollo Profesional de la Mujer correspondientes al género masculino:

1. Al existir oportunidades de ascender para los hombres, disminuye la creencia de que su renta es inferior a las de sus compañeras de trabajo realizando la misma función.

2. Los hombres consideran que las mujeres tienen las capacidades para dirigir una empresa como el Banco Santander, lo que disminuye la igualdad de condiciones, esto debido, a que a pesar de que ellos afirman que las capacidades existen, las oportunidades que se le dan a las mujeres para dirigir una empresa son limitadas.

3. Los hombres al considerar que pueden aplicar la formación recibida en su puesto de trabajo, es porque la organización esta contratando al personal debido a sus capacidades, formación y competencias, por lo tanto si esto se cumple, las mujeres no deberían subir discriminación, por ende, la discriminación femenina tiende a disminuir.

4. Al tener las oportunidades de poder participar en el equipo directivo de la organización, disminuye la brecha salarial en comparación a sus compañeras de trabajo realizando la misma función. Y además, aumenta la creencia de que las mujeres pueden desempeñarse bien en dichos puestos, esto es debido a que ellos consideran de que ellas tienen las capacidades, sin embargo, a ser una correlación media, los hombres no quieren decir que ellas lo pueden hacer igual o mejor que ellos.

5. Los hombres consideran que tienen las habilidades necesarias para puestos directivos, lo que disminuye la dirección masculina, esto debido, a que a pesar que ellos afirman tener dichas habilidades, no existen preferencias para los hombres en los puestos de alto mando dentro de la organización. Además, considerando que los hombres tienen las habilidades necesarias para puestos directivos, hace que disminuya la discriminación femenina, esto debido a que ellos piensan que las mujeres también poseen las capacidades para desarrollarse en dicho puesto.

En resumen, se concluye que existe discriminación organizacional en las 4 sucursales del Banco Santander, esto debido a la existencia de discriminación al género femenino. A pesar de que existe gran número de mujeres que trabajan en la organización, ellas ocupan cargos pertenecientes al área de “Operaciones” y “Banca Persona”, que corresponden a cargos con menor remuneración y los hombres se destacan por pertenecer a cargos más altos. Esto queda reflejado que en 3 de 4 sucursales que fueron encuestadas, el agente era

un hombre, por lo tanto, queda demostrado que las mujeres tienen menos oportunidades para alcanzar puestos directivos o ascender, lo que conlleva a que su desarrollo profesional se vea limitado. Además, los resultados del estudio reflejan que tanto trabajadores como trabajadoras, reconocen que las mujeres tienen las capacidades y habilidades para desarrollar eficientemente las funciones de su trabajo, y además, que pueden desempeñarse sin ningún problema en puestos de alto nivel jerárquico. Sin embargo, existen obstáculos que limitan dichas oportunidades.

También se puede concluir, que para la muestra de este estudio se presenta una relación negativa entre las variables Discriminación Laboral Femenina y Desarrollo Profesional de la Mujer, esto, debido a que a medida que aumenta la discriminación laboral femenina disminuye su desarrollo profesional. Cabe destacar, que en ambos géneros se observa igual tendencia de respuesta en esta relación, obteniendo en el género masculino una puntuación mayor.

Por lo tanto, se puede deducir que la discriminación laboral femenina afecta y disminuye el desarrollo profesional de la mujer, y a su vez, afecta de manera negativa el rendimiento de los trabajadores (as), al percibir la existencia de actos discriminatorios.

Sugerencias para disminuir la existencia de discriminación laboral y fomentar el desarrollo profesional en las empresas:

1. Seleccionar a los trabajadores (as) bajo criterios como: actitudes, competencias, capacitación, experiencia, motivación, creatividad, etc. (y no criterios tales como, el sexo, la edad, situación social, etc.)

2. Asegurarse que todos y todas (directivos y empleados) conozcan los actos discriminatorios que no pueden existir dentro de la institución.
3. Sensibilizar y formar al personal de la empresa, con el fin de que el trato entre los compañeros se desarrolle en un ambiente de tolerancia.
4. Informar al personal como detectar prácticas discriminatorias por parte de sus compañeros o superiores.
5. Revisar periódicamente si las políticas y prácticas anti-discriminatorias de la empresa se están desarrollando de manera eficaz.
6. Fomentar el trabajo en equipo, estimulando su creatividad y su toma de decisiones.
7. Brindar la oportunidad de desarrollarse profesionalmente de acuerdo a sus habilidades, capacidades y competencias, y no, de acuerdo al género.
8. Desde el área de marketing, difundir y proyectar los valores anti-discriminatorios, para poder transmitirlos a la sociedad y otras empresas.
9. Aumentar las oportunidades de capacitación y ascensos, para lograr un crecimiento en el desarrollo profesional de todos los trabajadores.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ackerman, M., Cortés, R., Golbert, L., Mercado, M & Pautassi, L. (2000). *Ley, Mercado y Discriminación*. Buenos Aires: Biblos.
- Agut, S & Martín, P. (2007: 201-214). FACTORES QUE DIFICULTAN EL ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD. Colegio oficial de Psicología de Andalucía Occidental. Universidad de Sevilla
- Bayefsky, A. (1990). *El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*. Universidad de Ottawa. Canadá
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M & Candela, Carlos. (2000). Más allá del <<techo de cristal>> Diversidad de género. *Revista del Ministerio del trabajo y asuntos sociales*. Extraído el 25 Marzo, 2014, de <http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Sostre%20de%20vidre.pdf>
- Barberá, E. & Sarrió, M. (2000). Mujeres directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido. *Nuevas oportunidades para las mujeres en puestos de dirección* (cap. 2). Extraído el 10 de Abril, 2014 del sitio web de Institut Universitari d'Estudis de la Dona: <http://www.uv.es/iued/publicaciones/mujeres-directivas/cap-2.htm>
- Barberá, E., Ramos, A & Candela, C. (2011). *Laberinto de Cristal en el Liderazgo de las mujeres*. Valencia: Universidad de Valencia, Facultad de Psicología.
- Barraza, N. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Besosa, L. (2006). *Desarrollo personal vs. desarrollo profesional: ¿qué es más prioritario para los países latinoamericanos?* Recuperado de

http://www.degerencia.com/articulo/desarrollo_personal_vs_desarrollo_profesional_que_es_mas_prioritario_para_los_paises_latinoamericano.

- Cabanellas, G. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1998.
- Carmona, K & Véliz, H. (2005). *Discriminación Laboral*. Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención Administración. Escuela de Economía y Administración. Universidad de Chile, Santiago. Chile.
- Censo. (2002). *Síntesis de resultados*. Recuperado de <http://www.ine.cl/cd2002/sintesisiscensal.pdf>
- Cifuentes, C. (2011) Extensión del Postnatal: Análisis del proyecto de Ley. Serie Informe Económico, n° 215. Instituto Libertad y Desarrollo.
- Cintrón, LL. (2011). Administración de servicios de información. Puerto Rico: EGCTI, Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de Información
- Chacartegui, C., Ramos, F., Ruiz, C & Valle, F. (2004). *Políticas Sociolaborales*. Barcelona: UOC.
- Chávez, J. (2004). Perspectiva de género. Barcelona, España: Plaza y Valdes.
- Chile, Ministerio Secretaria General de Gobierno. (2012). La discriminación: La perspectiva de los Derechos Humanos. Santiago: Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Art. 1, Numeral 1, Literal a. (2000).
- De Elena, J. (2004). *Desigualdad Social y relaciones de trabajo*. España: Universidad de Salamanca.
- De Torres, I (2005). *Los feminismos en la historia, en Miradas desde la perspectiva de género*. Ed. Nancea. Madrid 2005.

- Debelijuh, P. & Estol, C. (2013). *Varón + Mujer = Complementariedad*. Buenos Aires: LID editorial.
- Debelijuh, P. & Las Heras, M. (2013). *Mujer y liderazgo*. Buenos Aires: LID editorial.
- Díez, E., Valle, R., Terrón, E. & Centona, B. (2002: 1 – 19). *El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas*. Departamento de Educación Iberoamericana. Universidad de León, España.
- Discriminación laboral: Un mal que no ha sido erradicado. En, M, *Perspectiva de género*, (p. 143). Barcelona, España: Gonzalez, M., Plaza y Valdés, 2004.
- Donoso, T., Figueroa, P. & Rodríguez, M. (2011: 187-212). *Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria*. Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico. Universidad de Barcelona.
- Enfoques básicos sobre liderazgo. En, S, *Comportamiento Organizacional* (p. 314). México: Robbins, S., Pearson, 2004.
- Fernández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Cuadernos de gestión. España: Universidad de la Rioja.
- Firmani, M & González, F. (2004). *Diferencias de género en el procesamiento de la información, direcciones para los anuncios*. Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial Mención Administración. Escuela de Economía y Administración. Universidad de Chile, Santiago. Chile.
- Gago, F. (2006). *La dirección pedagógica en los institutos de la enseñanza secundaria*.
- Gómez, A. & Salvador, D. (2000). *Mujeres. Mediar para reconocer otros mundos en este mundo*. Madrid, España: Universitat Jaume.

- Hernández, P. (2000). *La actitud y el comportamiento del bibliotecario escolar en relación con la educación continua y su desarrollo profesional*. Tesis de maestría. Universidad de Puerto Rico.
- Jacobsen (1994: 310-311). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. María Antonia Ribas Bonet Departament d'Economia Aplicada. Universitat de les Illes Balear.
- Kurczyn, P. (2001). *Derecho de las mujeres trabajadoras*. México: UNAM.
- Lucien, A & Pierre, S. *Las relaciones interpersonales* Biblioteca psicología. Ed. Herder. Barcelona 1980.
- Mariño, F. (2008). *La mujer en las ramas industriales de F.P. en Galicia: análisis de su trayectoria formativa y de su inserción sociolaboral*. Coruña, España: Univ Santiago de Compostela.
- Martínez, W. & Valderrey, C. (2006). *Impacto de algunas leyes venezolanas en el ámbito laboral, caso discriminación de la mujer*. Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. Escuela de ciencias sociales y administrativas. Universidad de oriente, Maturín. Venezuela.
- Moreno, E. (2004: 111-121). *Familia y desarrollo profesional: las mujeres en las organizaciones educativas*. Departamento de Educación. Universidad de Huelva.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones*. Madrid, España: NARCEA.
- Organización internacional del trabajo. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales*. En Organización internacional del trabajo (Ed). Versión número 146. Santiago. Chile.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Ginebra: International Labour Organization

- Organización Internacional de Trabajo. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra : International Labour Organization
- Piras, C. (2006). *Mujeres y trabajo en América Latina*. Washington: BID
- PDP. (2006). *Programa de Desarrollo Profesional*. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.
- Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Reitz, J. (1996). “Immigrant Skill in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research.”
- Reskin & Padavic (1994: 37-38). DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: UN PROBLEMA ACTUAL. María Antonia Ribas Bonet Departament d’Economia Aplicada .Universitat de les Illes Balears
- Rodríguez, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. México: ISBN.
- Sánchez, M. (2009). *Mujeres dirigentes en la universidad: las texturas del liderazgo*. España: Universidad de Zaragoza.
- Servicio Nacional de Empleo presenta modelo iguala.cl: “una propuesta de equidad de género en las empresas” (s.f) recuperado el 15, marzo 2014 de <http://www.sence.cl/sence/?p=1971>
- Tenjo, J., Ribero, R. & Bernat, L. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación. (Trabajo de investigación Centro de especialidades en desarrollo y educación). Madrid, España.
- Vidales, R. (2012, Diciembre 13). Las mujeres ganan un 37% menos en incentivos que los hombres. *El país*, p. 15.

- Torresano, D. (2008). *Análisis Empírico de la Discriminación salarial por género y etnia* (Trabajo de investigación del programa de Doctorado de Economía Aplicada Tesina). Ecuador: Universitat Autònoma de Barcelona, Departamento de Economía Aplicada.
- Velásquez, L. (2005). *Carrera y desarrollo profesional de la mujer*. Monterrey: Fractal Editores.