



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**TENDENCIA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN PUESTOS
ESTRATÉGICOS EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE BEBIDAS
REFRESCANTES**

Tutora: Yamile Delgado de Smith

Línea de investigación:
Actores laborales y género

Autor(es):
Hidalgo, Pedro
CI 18.193.471

Pulgar, Neidimar
CI 28.083.362

Bárbula, septiembre de 2023



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**TENDENCIA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN PUESTOS
ESTRATÉGICOS EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE BEBIDAS
REFRESCANTES**

Tutora: Yamile Delgado de Smith

Línea de investigación:
Actores laborales y género

Autor(es):
Hidalgo, Pedro
CI 18.193.471

Pulgar, Neidimar
CI 28.083.362

**Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciado(as) en
Relaciones Industriales**

Bárbula, septiembre de 2023



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
VALENCIA, VENEZUELA



ACTA DE VEREDICTO DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

TEG N° 23
Periodo: 02/2023

Nosotros, miembros del Jurado designado por Consejo de Escuela para la evaluación del Trabajo de Grado cuyo expediente es el N° 23 y titulado:

Tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos de una empresa productora de bebidas refrescantes

El cual ha sido elaborado por:

Apellidos y Nombres:	Cedula de Identidad N°:	Firma:
<u>Hidalgo, Pedro</u>	<u>18.193.411</u>	
<u>Pulgar, Neidimar</u>	<u>28.083.362</u>	<u>Neidimar Pulgar</u>

Estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales.

Bajo la tutoría del Profesor(a): Yamile Delgado de Smith Cedula N°: 9547343

Hacemos constar que reúne los requisitos exigidos y por tanto el Trabajo Especial de Grado ha sido calificado como: APROBADO

	NOMBRE Y APELLIDO	C.I.	FIRMA
COORDINADOR:	<u>Yamile Delgado de SMITH</u>	<u>9547343</u>	<u>Yamile Smith</u>
MIEMBRO:	<u>Lenny A. Uzcátegui</u>	<u>8045520</u>	<u>Lenny Uzcátegui</u>
MIEMBRO:	<u>LAURA MALDONADO A.</u>	<u>16431.593</u>	<u>Laura Maldonado</u>
SUPLENTE:			

EN BÁRBULA A LOS 02 DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2023.

Edif. Uno. P.B. Campus Bárbula. Municipio Naguanagua. Edo. Carabobo

Telf.: 0241-6147994 / Campus La Morita – Edo. Aragua, Telf. 0243 – 2710606

www.faces.uc.edu.ve

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad



FACES UC



FACESUCI



FACESUCI



FACES UC



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado primeramente a Dios, por darme el milagro de la vida, salud, fortaleza, sabiduría y la bendición de alcanzar mis metas personales y profesionales.

A mis abuelos, Ibrahim Díaz e Ibrahim Pulgar, por ser mis ángeles que desde el cielo celebran cada uno de mis logros, y sé que están muy orgullosos de mí.

A mis abuelas, Hilda Rosa y Febrina Lopez, por ser mi impulso y mi apoyo para superar cada una de las dificultades.

A mis padres, Domingo Pulgar y Normarina Diaz, por ser mi admiración, mi apoyo incondicional, mi motor y la razón de alcanzar todos mis sueños, este logro se lo debo a ustedes.

A mis hermanos, Nordimar Pulgar y Domingo Pulgar, por todas las palabras de aliento, por siempre creer en mí y no haberme permitido rendirme.

A mi tía, Sonia Martinez, por toda su ayuda y paciencia en esta trayectoria, por ser nuestra guía en el camino y por todo el amor que nos dedicaste.

A mi compañero y amigo, Pedro Hidalgo, por cada caída, por todos nuestros triunfos, por cada lagrima de felicidad, por todo el apoyo y por ser tan incondicional.

A mis amigas y familia que me regaló mi alma mater, Carla Mujica, Rosvi Centeno y Rosangelica Primera, porque cada uno de ustedes cu

A mis profesores, por su dedicación y entrega.

Neidimar Pulgar

DEDICATORIA

A Dios, por ser parte indispensable de mi lucha día a día, darme esperanzas y fuerzas siempre que lo necesité. Espero recibir su bendición siempre y permitirme seguir cosechando éxitos en la vida.

A mi madre, Olga Hidalgo, con todo el cariño y amor para la persona que hizo todo en la vida para mí, todos mis éxitos son tuyos mami.

A mi hermana, Del Valle, y mis sobrinos Jesús y Jehisón, que forman parte de todo lo que he conseguido porque han estado presentes en unión como familia.

Especialmente a mi Tía Margarita e indudablemente a mis Primas Hermanas (Joha y Mary), a ustedes que han sido una fuente de inspiración en este logro conseguido, sin duda alguna ha estado para mí en los momentos cuando más he necesitado.

A todos mis Amigos, esas personas exclusivas que Dios me hizo privilegiado de conocer son la parte más significativa de las experiencias que vivo.

A mis compañeros de la FACES UC (Team), por los instantes compartidos a lo largo de toda esta carrera y por esos momentos inolvidables juntos.

A Neidimar Pulgar, mi compañera de Tesis, de alegrías y llantos, la que ha sido un apoyo único en este camino llamado Universidad de Carabobo.

A ti Eduardo Abreu “Dadú”, a pesar de que ya no estás en este plano terrenal, sé que desde allá arriba, celebras este triunfo.

Y finalmente a mí por demostrarme ser capaz de culminar una meta planteada y entender que mientras más grandes y difíciles sean los retos, mayor será la gloria al conseguir la victoria.

Pedro Hidalgo

AGRADECIMIENTOS

A mi Alma Mater, la prestigiosa Universidad de Carabobo, por el conocimiento recibido durante toda mi trayectoria en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

A mí querida tutora, a la Dr. Yamile Delgado De Smith, una extraordinaria profesional y digna de admirar. Agradezco su sabiduría, dedicación, paciencia y conocimientos durante todo este camino.

A todos mis profesores de la Escuela de Relaciones Industriales, que aportaron a mi vida conocimiento de valor.

A todos aquellos que aportaron un granito de arena durante todo este camino, muchísimas gracias.

Neidimar Pulgar

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, que con su mejor palabra; “El Silencio”, me ha hecho comprender el misterio de la vida y su significado, en creer en los sueños y sus fuerzas, que la vida es un singular regalo donde nada es imposible, llena de tiempos memorables e inolvidables alegrías.

A mi madre (Olga), gracias mami por estar a mi lado en el momento justo y en el más anhelado, cuando necesite un beso y sentir un abrazo, escuchar un “TE QUIERO” o un “TE AMO” has estado indudablemente Tú.

A mis grandes amigos de la universidad, todos ellos que estuvieron y compartieron conmigo durante todo mi nivel académico. Gracias, amigos se han ganado mi aprecio y admiración, siempre estarán conmigo, no olvidaré las experiencias vividas a lo largo de este camino del cual solo he recorrido una parte.

A mi tutora Académica, Dra. Yamile Delgado de Smith por la confianza depositada. Muchas gracias por aportar valiosas herramientas de aprendizaje.

A todos y cada una de las personas importantes y que han dejado una huella bonita en mí, sería enorme la lista si los nombrara, a ustedes infinitas gracias por cada Sí que estuvo ahí para mí, en esos instantes cuando necesité.

Y como hoy es tiempo. Agradezco a todos los que ya no están junto a mí, por todos los momentos buenos y malos que nos tocó vivir. Y a todos con los que ahora estoy pasando momentos geniales. GRACIAS.

Pedro Hidalgo



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



TENDENCIA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN PUESTOS ESTRATÉGICOS EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE BEBIDAS REFRESCANTES

Autores: Hidalgo Pedro y Pulgar Neidimar

Tutora: Delgado de Smith, Yamile

Fecha: septiembre, 2023

RESUMEN

El presente trabajo especial de grado, plantea como objetivo central examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes. Con el fin de describir el comportamiento con relación a la distribución que permitan la igualdad de participación tanto de hombres como de mujeres en su entorno organizacional con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, impidiendo con ello la creación de estereotipos o discriminación. Para el logro del objetivo general se plantearon tres objetivos específicos, el primero se enfocó en analizar la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones en puestos estratégicos, seguidamente identificar las oportunidades de formación y desarrollo que reciben hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes y por último evaluar la igualdad de salarios de acuerdo con puestos equivalentes en una empresa productora de bebidas refrescantes. La metodología utilizada se caracteriza por ser descriptiva apoyándose en un cuestionario como instrumento de recolección de datos, constituido por diecinueve (19) ítems. El análisis se realizó a partir de 17 informantes claves. La validación del cuestionario se hizo por medio del juicio de expertos, a tres (3) jueces cada uno de ellos profesionales de Relaciones Industriales, lo que permitió ajustar y perfeccionar su estructura dando lugar al instrumento definitivo. Finalmente, los resultados evidencian que dentro de la organización existen grandes avances en relación con la equidad de género, pero también da cuenta de una agenda de acciones que deben ser tomadas en cuenta para lograr que existan menos perjuicios, se mejoren las estrategias de participación, haya una eficaz y eficiente participación en la toma de decisiones tanto para hombres y mujeres.

Palabras clave: género, equidad, igualdad, participación.



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS
BARBULA CAMPUS



TREND OF GENDER EQUITY IN STRATEGIC POSITIONS IN A COMPANY PRODUCING REFRESHING DRINKS

Authors: Hidalgo Pedro y Pulgar Neidimar

Tutora: Delgado de Smith, Yamile

Date: september, 2020

SUMMARY

The central objective of this special degree work is to examine the trend of gender equality in strategic positions in a company that produces soft drinks. In order to describe behavior in relation to distribution that allows equal participation of both men and women in their organizational environment with a value higher than those traditionally established, thereby preventing the creation of stereotypes or discrimination. To achieve the general objective, three specific objectives were proposed, the first focused on analyzing the participation of men and women in decision-making in strategic positions, followed by identifying the training and development opportunities that men and women receive in strategic positions in a company that produces soft drinks and finally evaluate the equality of salaries according to equivalent positions in a company that produces soft drinks. The methodology used is characterized by being descriptive, relying on a questionnaire as a data collection instrument, consisting of nineteen (19) items. The analysis was carried out using 17 key informants. The validation of the questionnaire was done through expert judgment, by three (3) judges, each of whom were Industrial Relations professionals, which allowed its structure to be adjusted and perfected, giving rise to the definitive instrument. Finally, the results show that within the organization there are great advances in relation to gender equality, but it also shows an agenda of actions that must be taken into account to ensure that there are fewer damages, participation strategies are improved, There is effective and efficient participation in decision-making for both men and women.

Keywords: gender, equity, equality, participation.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTOS	8
RESUMEN	9
SUMMARY	10
ÍNDICE GENERAL	11
ÍNDICE DE CUADROS	13
ÍNDICE DE ANEXOS	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	17
EL PROBLEMA	17
Planteamiento del problema.....	17
Objetivos de la investigación	21
Objetivos general	21
Objetivos específicos	21
Justificación de la investigación.....	22
CAPÍTULO II	23
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	24
Antecedentes	24
Referente Teórico.....	26
Perspectiva de género.....	27
Bases Teóricas.....	32
Equidad de género en puestos de trabajo	32
Brecha salarial entre hombres y mujeres	31
Participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones	39
Oportunidades de formación entre hombres y mujeres en las empresas.....	42
Presencia de mujeres en cargos directivos.....	45
Riesgos laborales con perspectiva de género.....	48
CAPÍTULO III	53
MARCO METODOLÓGICO	54
Naturaleza de la investigación	53
Estrategia metodológica	53

Informantes claves	58
Técnica e instrumento de recolección de datos.....	60
Recompilation documental.....	60
Cuestionario.....	60
Validación del cuestionario.....	¡Error! Marcador no definido. 61
Procedimiento de la validación del instrumento.....	62
Experiencia de la validación del instrumento.....	65
CAPÍTULO IV.....	66
ANÁLISIS E INTREPRETACIÓN DE DATOS.....	66
CAPÍTULO V.....	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	82

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro	Pág.
1. Cuadro Técnico Metodológico.....	56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo	Pág.
A. Instrumento inicial.....	82
B. Instrumento final.....	85
C. Tabulación.....	88

INTRUDUCCIÓN

Los rasgos que nos distinguen como hombres o mujeres y la razón de aspectos sociales de la división sexuada, como la determinación de roles según el sexo, son algunas de las características que se evidencian sobre el género, y es que hablar de género es mucho más complejo de lo que parece suponer, sobre todo porque al distribuir roles tiende por lo general a ser discriminatorio o excluyente. La integración de la mujer en el mundo laboral plantea diferentes desafíos que deben ser considerados para que puedan alcanzar su máximo potencial sin encontrar obstáculos inherentes a su condición de género.

El acceso de la mujer a puestos de toma de decisiones dentro de las organizaciones es uno de los escenarios fundamentales para la mejora de las prácticas de igualdad en el seno de estas. Hablar de sexo - género, produce aun en la actualidad idilios desiguales de poder entre hombres y mujeres y tiene un fuerte impacto, tal que existe segregación ocupacional, ya que las mujeres tienden a desempeñarse en oficios con baja remuneración y con horarios más flexibles con respecto a los hombres. Por otra parte, hay discriminación directa, hombres y mujeres con perfiles y ocupaciones similares pueden tener resultados de empleo e ingresos muy diferentes.

Una de las cuestiones más controvertidas a las que se ha tenido que enfrentar el derecho del trabajo en los últimos años es aceptar o no la justicia de las medidas de acción positiva a favor de las trabajadoras para garantizar su igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y superar, de esta manera, las situaciones de discriminación y segregación profesional que les impiden disfrutar de unas verdaderas condiciones de igualdad en el mercado laboral.

El contexto en el que vivimos se encuentra en permanente transformación, ello nos hace ser protagonistas de un cambio de época, en este escenario, incorporar la

perspectiva de género dentro de los espacios de trabajo es sumamente necesario. Sin obviar que, cuando se realiza un proceso de selección de personal con perspectiva de género, las organizaciones están educando a sus colaboradores e impulsando una apariencia más amable y empática con todas las personas.

La participación en el empleo de hombres y mujeres se diferencia en variados aspectos, y esas diferencias resultan en posibilidades desiguales de elegir, que a su turno inciden en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal. Es por esto por lo que el presente trabajo de investigación surge con la idea de examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

La investigación se encuentra enmarcada dentro de la línea de investigación Actores laborales y género, situada dentro de un estudio de tipo descriptivo utilizando para la recolección de la información una serie de documentos que tienen estrecha relación con el eje central de la investigación. Se encuentra estructurado en cuatro capítulos, los cuales se describen a continuación.

El capítulo I, el problema, contamos con un acercamiento al objeto de estudio, desarrollando así el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación de esta.

Por otro lado, en el capítulo II, el marco teórico, se encuentran los referentes teóricos que sustentan la investigación: antecedentes, la perspectiva de género, teoría compartida por Simone de Beauvoir; además de las bases teóricas: equidad de género en puestos de trabajo, brecha salarial entre hombres y mujeres, participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones, oportunidades de formación entre hombres y mujeres en las empresas, presencia de mujeres en cargos directivos y riesgos laborales con perspectiva de género.

El capítulo III, el marco metodológico, explica la naturaleza de la investigación, así como la estrategia metodológica, el cuestionario utilizado para la recolección de datos y los informantes claves.

El cuarto capítulo abarca el análisis e interpretación de datos, mostrando los resultados y tomando como reseña los autores para describir las indagaciones. Por último, el quinto capítulo se fundamenta en las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La equidad de género se ha caracterizado por la igualdad de derechos de los que disponen todas las personas, es decir, es la atribución de hombres y mujeres de obtener un trato justo y adecuado, más allá de su naturaleza de género. Los roles de género han marcado una división instintiva del trabajo que atribuye al hombre la responsabilidad de proveer los ingresos familiares y a las mujeres las obligaciones del mundo doméstico. En los últimos tiempos estos modelos han cambiado, producto de transformaciones en las dinámicas familiares y en las estructuras que rigen todo el accionar social, político y económico. Según la OIT (2018:2), “El índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%. En cambio, el de los hombres es del 75%”.

Es así como la mujer ha encontrado nuevos espacios de participación como el papel en el mercado laboral remunerado, la preparación educativa y la visualización femenina en puestos de trabajo, no siendo suficiente su implicación en estos ámbitos, la lucha por sus derechos sigue en proceso.

Es por ello que la equidad de género admite ofrecer a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos, acelerar la igualdad de género e invertir en el empoderamiento genera grandes beneficios económicos. OIT (2018:4) “Desde una perspectiva económica, la reducción de la brecha de género en la participación en la población activa podría aumentar considerablemente el PIB mundial.” La sociedad se puede desarrollar de manera sostenible incrementando la distribución de

oportunidades, recursos y opciones para hombres y mujeres de modo que tengan el mismo poder de dirigir sus propias vidas y contribuir a sus familias, comunidades y países.

América Latina, ha experimentado en los últimos años cambios profundos en su espectro político y económico; siendo uno de los grandes retos lograr la equidad de género en cuanto al ámbito laboral, puesto que era el hombre quien asumía estos roles a nivel empresarial. En este sentido la OIT (2018:9), indica que “El aumento considerable de la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha significado un cambio relevante en los roles de género, tanto en la familia como en el lugar de trabajo.” Los planes de igualdad de género elaborados por los países de la región constituyen instrumentos de política y planificación relevantes que, impulsados por los mecanismos para el adelanto de las mujeres, dan cuenta tanto de las luchas vigentes como de las obligaciones de los Estados en la materia.

En este orden de ideas, el certificar el derecho al trabajo debe ser un elemento esencial de la política pública que además puede tener efectos positivos en el ámbito económico. La reducción de las brechas de género en la participación de la fuerza de trabajo podría impulsar el crecimiento económico, lo cual es significativo en el contexto Latino Americano. Asimismo, la ONU Mujeres (2022) aclara que reincorporar a las mujeres a la economía, es una cuestión de la más elemental justicia, ya que, tendríamos una economía más sostenible, empresas con mayores retornos económicos y sociedades más prósperas.

En el caso específico de Venezuela, según la ONU Venezuela (2021), durante la última década, el argumento comercial a favor de la igualdad de género se ha profundizado y ampliado. En este sentido existen diversas barreras sociales, económicas y culturales que limitan a las mujeres en cuanto a su incorporación en actividades generadoras de ingresos en igualdad de condiciones que sus oponentes

masculinos. De allí que la equidad de género y el derecho al trabajo de la mujer forman parte de la realidad nacional y de estudios realizados por entes, empresas y universidades para fortalecer el empoderamiento de la misma en los diferentes ámbitos de la nación.

En la región central de Venezuela, existen zonas industriales con muchas oportunidades de empleo, dando con ello la pertinencia de poder optar a cargos dentro de las empresas que operan en las mismas, es así como la mujer ha ido ocupando puestos de mayor responsabilidad y cada vez son más las que ingresan al mundo industrial. Las mujeres juegan un papel fundamental para mantener el país en marcha, actualmente vienen desempeñando responsabilidades en las fábricas y consiguiendo que la economía no se derrumbe, es por ello que las mujeres profesionales son capaces de llevar sobre sus hombros la rienda de importantes decisiones efectivas en las organizaciones.

En este orden de ideas cabe destacar el caso específico de una empresa de bebidas refrescantes ubicada en la región central de Venezuela, donde se requiere de un estudio para conocer la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos con la finalidad de fortalecer y empoderar a mujeres en cargos de responsabilidad como una estrategia de la organización empresarial en búsqueda del mejoramiento y el equilibrio.

El eje de estudio gira en torno a la tendencia de la equidad de género en los puestos estratégicos de dicha empresa productora de bebidas refrescantes, así mismo la investigación busca describir el comportamiento en cuanto a la distribución de ambos géneros en puestos estratégicos.

Cabe destacar que, para la presente investigación, se toma la definición de Equidad de género propuesta por la UNESCO (2014:106), “la imparcialidad en el

trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos y beneficios”.

Del mismo modo, la equidad de género hace referencia al conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación tanto de hombres como de mujeres en su entorno organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, impidiendo con ello la creación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las prohibiciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Los logros en el acceso a la educación y el aumento de la presencia femenina en el mercado laboral son transformaciones que se han ido gestando desde las atribuciones de Simone de Beauvoir y Betty Friedan a través de los movimientos feminista hasta el siglo XXI, dando paso con ello el alta en la incorporación de la mujer para enfrentar retos en áreas gerenciales, lo que permite a las empresas ese acercamiento transcendental para impulsar la equidad de género en el ámbito empresarial.

En base a lo expuesto anteriormente, surgen las siguientes interrogantes: ¿De qué modo hombres y mujeres participan en los procesos de toma de decisiones en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes?, ¿De qué manera se garantiza que la oportunidad de formación y desarrollo sea igualitaria para hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes?, ¿Cómo se manifiesta la igualdad de salario entre hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Objetivos Específicos

Analizar la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones en puestos estratégicos.

Identificar las oportunidades de formación y desarrollo que reciben hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Evaluar la igualdad de salarios de acuerdo con puestos equivalentes en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Justificación de la investigación

La equidad de género desde el siglo XXI ha jugado un papel protagónico en el mundo empresarial, tomando en cuenta el grado de oportunidades para ambos géneros, a partir de esto se evidenció que las mujeres son capaces de crear, formar y promover nuevas estrategias gerenciales. Por lo tanto, la industria busca posicionar los derechos laborales de la mujer de igual forma que de los hombres, procurando empleos dignos y justos, en igualdad de oportunidades.

Se presenta la necesidad de examinar la tendencia de ambos géneros en puestos estratégicos, en vista de la participación de la mujer en nuevos cambios organizacionales, logrando con ello un potencial inmenso en el dinamismo de la economía del país, obteniendo además una alta inserción en las decisiones gerenciales, lo que conlleva aún más al crecimiento sustancial del sistema productivo.

Para el lector en general, la presente investigación contribuirá desde un contexto social impulsando el interés en la indagación sobre la equidad de género ante la posibilidad de emitir criterios, pudiendo contribuir a la construcción de una nueva percepción social en relación con la participación de la mujer en puestos estratégicos de una empresa productora de bebidas refrescantes o su proyección al sector industrial en general.

La investigación que se va a desarrollar se puede emplear como antecedente en el tema de la equidad de género y además, con la intención de que oriente a otros investigadores como apoyo en la realización de este estudio y de la misma naturaleza. En tal sentido, reúne ideas claras en la profundización del tema, y de nuevos ejes de indagación de igualdad en los derechos de géneros.

Asimismo, procura favorecer a la línea de investigación actores laborales y género del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) de la escuela de Relaciones Industriales en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, al tener una investigación que servirá como base para las personas en cuanto a la equidad de género, impulsando y motivando a conocer más al respecto, de este tema tan importante e incluyente para todos en los distintos aspectos como sociales, políticos, económicos y laborales.

Para los miembros de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, la investigación presente vale de ejemplo e iniciativa para profundizar más en los temas referentes a la equidad de género, a los derechos de la mujer en el ámbito laboral, desde una perspectiva social y económica, dejando documentado el cómo ha ido ganando espacio la mujer en la incorporación del trabajo y en las decisiones que se derivan de grandes responsabilidades en una organización.

Es importante mencionar, que la presente investigación como aporte metodológico enseña el recorrido en la investigación para dejar evidenciado los aspectos a investigar sobre la equidad de género desde una perspectiva que logre sistematizar el arqueo heurístico de fuentes de información llevando a cabo los registros para poder sustentar el eje central del tema en estudio, así como el interés suficiente de documentar la información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

En este capítulo, se despliegan las distintas revisiones de distintos postulados y supuestos teóricos que argumentan el estudio a fin de explicar la apreciación de todos aquellos conocimientos que permitirán guiar hacia la búsqueda de todas las bases teóricas que se encuentren para describir y explicar dichas teorías, conceptos para así abordar la problemática planteada con relación a la equidad de género.

En el trabajo especial de grado realizado por Barzola (2021) en Perú, reseña como objetivo determinar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada. Para tal efecto, se aplicó el método descriptivo comparativo, con un diseño no experimental, trabajándose el muestreo bietápico por estratos, utilizando como variables de estratificación sede/filial y sexo (hombre y mujer) con 275 sujetos a quienes se aplicó una escala de medición de la percepción de igualdad de oportunidades de género previamente validada.

En relación con la investigación antes mencionada, los resultados mostraron que la mayoría, un 73% de colaboradores percibe que en la institución existe igualdad de oportunidades de género; igualmente los resultados por sexo fueron similares, en los hombres se obtiene 76% en tanto que en mujeres se obtiene 70% de opiniones de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Entre las conclusiones halladas se tienen, que la mayoría de los colaboradores hombres y mujeres (73%) perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada. Los resultados por sexo fueron similares, en los hombres se obtiene 76% en tanto que en mujeres se obtiene 70% de opiniones de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Con respecto al estudio antes mencionado, genera un aporte para la presente investigación porque permite conocer aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades de género de los trabajadores. Hay que mencionar al mismo tiempo, como existen diferencias significativas en la percepción de los valores cooperativos y las medidas de igualdad de oportunidades de género implantadas en estas organizaciones, lo cual es de gran relevancia para el objeto de estudio.

Así mismo, las autoras González y Yañez (2022), en su artículo, reseñan como finalidad analizar el proceso de implementación de las políticas de género y diversidad en las empresas públicas en Argentina durante el período 2020-2021, se trata de un estudio exploratorio con una estrategia de investigación mixta en donde, por un lado, se relevaron aportes teóricos y de base empírica y normativas que tienen incidencia en la implementación de políticas de género y diversidad en las empresas públicas y, por el otro, se realizaron entrevistas en profundidad a personas de las propias empresas encargadas de llevarlas adelante.

El análisis de las desigualdades de género ha apuntado a resaltar aquellas brechas entre hombres y mujeres en las organizaciones, a partir de la consideración de diferentes problemáticas que caracterizan y reproducen esas desigualdades. Entre otros aspectos, se destacan, por un lado, la alta segregación vertical, es decir una desigual distribución entre los niveles jerárquicos de las organizaciones, con una marcada menor presencia de mujeres en los niveles más altos de dirección de estas.

Por otro, la pronunciada segregación horizontal, relacionada a la distribución desigual entre géneros de determinadas profesiones e industrias.

En este sentido, la centralidad que se le dé a la implementación de las políticas de género desde las autoridades ministeriales, que funciona como el propietario de la empresa en cuestión; emerge como un valor distintivo en varias de las personas entrevistadas, favoreciendo la viabilidad para la concreción de las acciones y medidas vinculadas. Se destaca que la aplicación de la Ley Micaela aparece como un eje principal de las acciones desarrolladas, funcionando en ocasiones como el punto de partida para luego abordar otras dimensiones de las desigualdades de género existentes.

El artículo en cuestión representa un soporte a la investigación ya que, propone implementar políticas de género y diversidad en empresas públicas en Argentina, asimismo por ser un estudio exploratorio con aportes teóricos, facilita el acceso a información actualizada relacionada con el tema en estudio. Dos elementos de gran importancia abordada en esta investigación, que pueden servir de contribución al estudio en curso son la segregación horizontal y la distribución desigual mencionadas en sus conclusiones. De tal manera, que la investigación de González y Yañez es ineludible como soporte teórico.

Por su parte, en el artículo científico de Díaz (2020), reseña como “Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado, el propósito fue evaluar las diferencias entre mujeres y hombres de la muestra en términos de liderazgo transformacional, particularmente con base en el modelo de las cinco prácticas de liderazgo ejemplar de Kouzes y Posner (2012)”. El estudio antes mencionado se realizó bajo una metodología cuantitativa no probabilística mediante la aplicación de una encuesta diseñada para medir la frecuencia con la que los

participantes se comportan de manera congruente con un modelo transformacional de liderazgo.

Los resultados sugieren que los comportamientos de mujeres y hombres en la muestra son similares. Las mujeres obtuvieron promedios superiores y estadísticamente significativos ($p < .10$) en dos de los cinco constructos que corresponden a las prácticas de modelar el camino y alentar el corazón. El principal hallazgo que se obtiene es que mujeres y hombres tienen percepciones similares respecto a sus conductas de liderazgo, por tanto, se asume que son capaces de desarrollar este tipo de competencia como parte de la experiencia o estudios universitarios para desempeñarse de manera efectiva en roles de liderazgo.

En este estudio se abordó el problema de la falta de inclusión de la mujer en roles de liderazgo. A pesar de que las mujeres incrementan su participación en equipos directivos y como estudiantes, todavía existen estereotipos que se manifiestan de diferentes maneras en organizaciones. Esto obstaculiza el progreso en términos de equidad de género en general, específicamente en mujeres que aspiran a ejercer roles de liderazgo.

Es evidente entonces, que la investigación antes mencionada sirve de aporte teórico, ya que centra su atención en el liderazgo y equidad de género, donde se describe la diferencia que existe entre mujeres y hombres a su incorporación a responsabilidades laborales. Se utilizó la encuesta, como recolección de la información y es clave para el objeto en estudio puesto que, persisten aun poca participación de la mujer en el ámbito gerencial.

Referente Teórico

Perspectiva de Género

La perspectiva de género es una teoría compartida por Simone de Beauvoir, (1908- 1986), filósofa y escritora, que de acuerdo a López (2012:101), es reconocida por sus grandes aportes para la igualdad de género, novelas y numerosos libros. Se trata de una mujer que fue participe de la defensa de los derechos humanos y de la mujer, siendo la autora de la teoría feminista. Asimismo, escribió *El Segundo Sexo*, obra que en el transcurso del tiempo se convirtió en un clásico del movimiento feminista, es considerada como un punto intermedio entre el movimiento sufragista y el feminismo radical.

Existe consenso en reconocer como hito fundacional de la perspectiva de género el libro *El segundo sexo*, que Simone de Beauvoir publicó en 1949. Por un lado, Beauvoir está influida por el existencialismo de Sartre, que postula una idea de libertad desvinculada de toda realidad previa: el hombre no es sino el resultado del puro ejercicio de su libertad, carente de cualquier tipo de condicionamiento. Por otra parte, Beauvoir recibe el influjo de algunas tesis neomarxistas, según las cuales es necesario trasladar las exigencias de la lucha e igualdad de clases a la relación hombre y mujer. Pensadas por Beauvoir, estas ideas dan forma a una nueva manera de concebir la sexualidad, sustentada en un nuevo modo de comprender al ser humano.

El segundo sexo marca el inicio del feminismo radical que se impone progresivamente durante la segunda mitad del siglo XX. Esta corriente, a diferencia de la primera oleada feminista de fines del siglo XIX e inicios del XX, ya no busca solo la equiparación de derechos civiles y políticos, sino también la completa igualdad funcional entre los sexos. Esto no es casual: anuladas en su totalidad las diferencias biológicas entre hombre y mujer, todas las demás serían el resultado de un

proceso de socialización que también debe ser combatido. En esa lógica, femineidad y masculinidad pasan a ser vistas como construcciones culturales arbitrarias, utilizadas y reforzadas por el patriarcado para oprimir a las mujeres. En este sentido, Luengo (2011:8), hace referencia a Betty Friedan, precursora del feminismo quien, en *La mística femenina*, denuncia que las funciones tradicionales de la mujer, como esposa y madre de familia, obstaculizan su plena autonomía y su realización en el campo profesional, así como en el espacio público.

En este contexto, la llamada revolución sexual de fines de los años sesenta significó dar un paso adicional. En efecto, ya no se trata solo de ganar para la mujer el espacio público, sino de transformar también el ámbito privado. Bajo la consigna “lo personal es político”, el sexo pasa a ser considerado un instrumento de poder, hasta entonces manejado por los hombres para sostener estructuras de dominación, como señala Millet (1975). Para conquistar el poder es necesaria, en consecuencia, una “liberación sexual” que implica, a su vez, una metamorfosis profunda de la vida privada.

En 1955 John Money propuso el término “papel de género” para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres, pero ha sido Robert Stoller quien estableció más claramente la diferencia conceptual entre sexo y género. Los sistemas de género se entienden como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas. Por su parte Godina (2001:4), señala que “el género permite crear una visión de las sociedades, culturas y la gente que conforma dicha sociedad”.

Por su parte Acevedo (2002:6), expresa que “el género hace referencia a un atributo de la calidad o cualidad de lo que corresponde al hombre y lo que corresponde a la mujer”. Lo ideal sería que a través del género se les concediera a

ambos sexos la oportunidad de establecer la equidad entre las actividades que realizan y que son las que los hace distintos; es decir, equiparar, por ejemplo; trabajo productivo (referido al Hombre), con el trabajo reproductivo (referido a la Mujer).

Diversos son los autores que hacen señalamientos al respecto, Rubin (1986:35), elaboró una discusión desde la antropología respecto a la importancia del género en la diferenciación asimétrica de los sujetos en su artículo: El tráfico de Mujeres. Notas sobre la Economía Política del Sexo en el que refiere que todas las sociedades elaboran un sistema sexo/género al que define como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y, en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas”. Se trata entonces para la autora la explicación de la opresión de las mujeres es eminentemente social y política, en consecuencia, no habría lugar para una explicación de la desigualdad entre los sexos con base en las características biológicas, innatas o esencialistas.

Siguiendo con el mismo orden de ideas, Según Lagarde (2011):

El análisis de género permite desentrañar las características y mecanismos del orden patriarcal, criticando sus aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes, debidos a la organización social estructurada por la inequidad, la injusticia y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad genérica. (p.8)

El análisis de género persigue como meta eliminar las barreras que impiden a hombres y mujeres tener una vida plena y disfrutar de los derechos sociales en igualdad.

Por su parte Furlong (2006) menciona:

El estudio de género es una pauta de reflexión social acerca de las desigualdades y el contenido político que se encuentra en ellos, ya que nos ayuda a desentrañar la interpretación que tenemos de los fenómenos sociales, sobre todo de los vinculados a los esquemas de inequidad y discriminación que enfrentan las mujeres. (p.8)

De acuerdo con Delgado de Smith (2008:216) “El Género, viene a delimitar la esfera psicosocial mujer-hombre, la cual no se encuentra vinculada por una perspectiva genética, ésta se construye progresivamente, a través de la madurez tanto individual como social”.

La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema que agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. La mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. Tratándose de una cuestión de concepción del mundo y de la vida, lo único definitorio es la comprensión de la problemática que abarca y su compromiso vital.

Existe cierto consenso en que es necesario establecer distinciones entre sexo y género. El sexo corresponde a un hecho biológico, producto de la diferenciación sexual de la especie humana, que implica un proceso complejo con distintos niveles, que no siempre coinciden entre sí, y que son denominados por la biología y la medicina como sexo cromosómico, hormonal, anatómico y fisiológico. A la

significación social que se hace de los mismos se la denomina género. Por lo tanto, las diferencias anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres que derivan de este proceso pueden y deben distinguirse de las atribuciones que la sociedad establece para cada uno de los sexos individualmente constituidos.

La teoría de género tiene la comprensión de dar a entender la igualdad entre hombres y mujeres sin distinción. De manera que, tiene vinculación con la investigación, debido que la perspectiva del sector empresarial ha de estar aminorada con los cambios sociales de los tiempos actuales, donde se inscriben las tendencias de desarrollo integral y humanismo, es así como la puesta en práctica de acciones encaminadas a la equidad de género en las empresas se inscribe en el marco de responsabilidad social y moral de las empresas y que se pueda de cierta manera lograr la calidad y la satisfacción entre los distintos trabajadores. Además, la teoría de género sirve de base para poder argumentar la tendencia de género que debe coexistir en la organización.

Bases Teóricas

Equidad de género en puestos de trabajo

La equidad de género debe ser un eje colateral, porque no es una materia que se enseña, sino más bien una forma de mirar el mundo y de vivir. En este sentido, Brailovsky, Herrera y Santa Cruz (2001:14), plantean que “Todos los hombres y todas las mujeres deben poder ejercer cualquier profesión, oficio o trabajo productivo en general”.

Por su parte, la equidad de género es definida por Araya (2003) como:

El proceso que garantiza el acceso de las mujeres y los hombres a un conjunto de saberes, habilidades y destrezas que les permiten estar en mejores y más iguales condiciones de

vida. Significa educar en la diferencia y desde la diferencia para validar las características humanas (ternura, deseo, solidaridad, raciocinio-lógico, entre otras) como expresiones del mismo sustrato, no exclusivas de ninguno de los sexos y necesarias para la supervivencia humana en general. (p.18)

El autor, Araya (2003), hace énfasis en que la equidad se logra cuando hombres y mujeres gozan de los mismos derechos humanos, es decir, de igual participación en la toma de decisiones, en el acceso a la educación y a una vida profesional.

Tal como lo aclara Viveros (2004):

La noción de género se desarrolló a partir de los roles sexuales según los cuales la sociedad divide los rasgos humanos del carácter en dos, los especializa para construir las actitudes y las conductas apropiadas para cada sexo y atribuirles una mitad a los hombres y la otra mitad a las mujeres. (p.114).

En otro orden de idea, González y Delgado de Smith (2007: 122) expresan que “El género es una categoría que trasciende al sexo: Sexo/género tienen que ser diferenciados”. Por lo que es de comprender que el género se concibe como un sistema de regulación social, esta orienta a estructuraciones cognitivas, construidas a partir de las observaciones percibidas en el entorno, lo que centra las nociones de masculino y femenino.

Existe una gran realidad sobre las luchas que han sido logradas para fortalecer la equidad de género. Tal como lo expresa Delgado de Smith (2008: 122), “En el mundo del trabajo, porque responden a una cuestión de derechos humanos, justicia social y desarrollo económico y social”. En gran medida significa dar importancia al desarrollo de los derechos legales consagrados en los derechos universales de la

mujer y a la exclusión de todos los tipos de discriminación en el empleo y la ocupación.

Importante referir que, las relaciones humanas y particularmente las de género son dinámicas; están constantemente redefinidas por la sociedad y se modifican en relación con los cambios sociales, como por ejemplo Díaz (1999:40) “La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, la moral sexual, las guerras, las migraciones, los cambios demográficos, los alcances de la modernización, entre otras”.

En otro orden de ideas, Katz (2006:43) hacen mención sobre los estereotipos de género, y los definen como “el conjunto de creencias acerca de lo que significa ser hombre y mujer, y particularmente sobre cómo se supone que deben actuar”. Lo que implica que están presentes en cualquier lugar de nuestra sociedad y ocurren cuando se aplican atributos, opiniones o roles a cada género, estos estereotipos no son naturales sino socioculturales. Por su parte, García (2005:53) señala que “los estereotipos de género condicionan los papeles y limitan las potencialidades de las personas, al estimular o reprimir los comportamientos en función de la adecuación al género”. Por esto, es importante reflexionar sobre los roles que se asignan a cada género y tener presentes los mensajes que queremos transmitir.

Por su parte Guzmán (2002), menciona que:

El reconocimiento de la equidad de género como una dimensión fundamental de la equidad social, que se sustenta en gran medida en la visibilidad y legitimidad que el movimiento de mujeres ha logrado en los últimos veinte años, en el tipo y calidad del conocimiento que se ha producido y produce sobre las relaciones de género, así como en el debilitamiento de las resistencias que suscita este nuevo actor social cuyas demandas cuestionan la estructura de poder y la organización de la vida cotidiana. (p.2)

Los temas de género y las preocupaciones por la igualdad y la equidad involucran no solo a las mujeres, sino también a los hombres, sin exclusión por sus diversidades en tanto la edad, el color de piel, la etnia, la orientación sexual e identidades de género alcanzan un enfoque más integral.

El trabajo de la mujer y el hombre es igual pero no es tratado como tal. No sólo no acceden a los mismos puestos de trabajo, sino que no reciben iguales remuneraciones a pesar de tener las mismas tareas. Las mujeres siguen siendo blanco de acoso sexual de parte de su jefes o compañeros de trabajo, de discriminación, de violencia laboral y de otros abusos que se producen en distintas situaciones con el hombre y la mujer en el trabajo, el problema es que muchas de estas situaciones no son conocidas o denunciadas, por lo que miles de mujeres en todo el mundo sufren este tipo de situaciones sin ser defendidas o protegidas.

Para la CEPAL (2014:3), “la equidad de género está asociada a la consideración de la diversidad de experiencias de las mujeres y de los distintos grupos sociales, en términos de inserción en la estructura social, pertenencia étnica, diferencias etarias y condiciones de vida”. Es prioritario el vínculo indisoluble entre la equidad social y de género con el respeto y ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres. Avanzar hacia la Igualdad de Género requiere de la redistribución de la riqueza, el poder y el tiempo.

Generalmente en los trabajos se connota la falta de equidad de género, por lo cual es importante redefinir las obligaciones que como personas nos competen haciendo valer nuestros derechos e ir en busca de abrir nuevos campos que le permitan a mujeres y hombres buscar un equilibrio de igualdad, teniendo como principal objetivo la equidad en los trabajos, pero para ello es completamente necesario que cada persona trabajadora se comprometa a mejorar su ambiente de trabajo,

haciéndolo más ameno a través de las relaciones positivas y la validación de oportunidades que debe o debería de existir.

Brecha salarial entre hombres y mujeres

La brecha salarial de género hace referencia de acuerdo con la CEPAL (2018:85) a “la diferencia en los salarios promedio entre mujeres y hombres que se encuentran en una misma ocupación”. Es un indicador que se ha utilizado ampliamente para medir la desigualdad de género en el mundo del trabajo. De hecho, ha sido seleccionado como uno de los indicadores de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para monitorear la meta de alcanzar la igualdad de retribución por labor de igual valor.

La remuneración o el salario constituyen, junto con el servicio realizado por el trabajador, el objeto del contrato de trabajo. El empleador genera una retribución económica denominada remuneración, que debe haber sido pactada en forma previa y que se entregará a cambio de la prestación realizada por el trabajador. Lo más común es que la suma a pagar por concepto de remuneración sea establecida en el contrato de trabajo como consecuencia de la negociación previamente realizada entre las partes de la relación de trabajo. Sin embargo, Valverde (2011: 610) precisa que “el medio por el que puede fijarse la cuantía del salario es triple: la norma estatal, el convenio colectivo y el contrato individual”.

La menor participación de las mujeres en el empleo, su concentración en sectores de menor productividad y el acceso a empleos informales o de menor calidad, son factores que tienen un impacto significativo en su posibilidad de generar ingresos propios, limitando su autonomía económica. Además, las diferencias en los tipos de trabajo que realizan hombres y mujeres, los sectores productivos donde se desempeñan mayoritariamente los dos grupos y el tiempo que unos y otras pueden

destinar al trabajo remunerado, incide directamente en las brechas de ingresos entre ambos.

Si bien, existen dificultades para acceder a información sobre los niveles reales de desigualdad salarial, la OIT suele realizar encuestas que le han permitido obtener conclusiones en relación con la distribución de los salarios en la población, advirtiendo que los países con los niveles más bajos de desigualdad salarial se encuentran en el grupo de altos ingresos, mientras que los países con los niveles más altos de desigualdad salarial se encuentran en los grupos de ingresos bajos y medios.

Pero las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres no solo se explican por los distintos sectores económicos donde trabajan. A igual nivel de educación y experiencia, las mujeres tienden a obtener salarios menores que los hombres, lo que da cuenta de persistentes fenómenos de discriminación. Por ejemplo, la CEPAL (2016:20) hace mención en el caso de asalariados urbanos de 20 a 49 años que trabajan en forma remunerada 35 horas o más por semana, el ingreso promedio de las mujeres es solo el 83,9% de lo que reciben los hombres.

Las diferencias salariales se extienden independientemente del tipo de contrato, jornada, de la educación, o la franja de edad. De hecho, la diferencia de sueldos entre mujeres y hombres se mantiene en todos los niveles de formación, incluso se ensancha entre las personas con más formación. En profesiones donde predominan las mujeres, los salarios son generalmente más bajos que la media. El impacto de esas diferencias salariales sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de sus vidas, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.

En otro mismo orden de ideas, la CEPAL (2016):

La mayor brecha se da en el sector con más alto nivel de educación lo que preocupa sobre todo porque deja a la vista que una mayor inversión en educar a las mujeres no necesariamente les da las mismas oportunidades que a los hombres en la obtención de mejores ingresos. (p.22)

En otras ocasiones, la brecha salarial entre hombres y mujeres se debe, sencillamente, al desconocimiento por parte de los directivos y la perpetuación del status quo establecido. De ahí la necesidad de que cualquier compañía realice un análisis exhaustivo de su política de retribución y observe si realmente aplica criterios de igualdad de género.

Lamentablemente, la diferencia de sueldo entre hombres y mujeres puede venir dada por una ideología patriarcal y machista de la organización, que piensa que los hombres son más competentes y, por tanto, deben cobrar más. Ante estos detonantes de la brecha salarial entre hombres y mujeres, la información y, sobre todo, la formación juegan un papel fundamental en el camino hacia la igualdad. Formación para que se establezcan medidas que contribuyan a reducir cualquier desigualdad de género y para que las empresas se conciencien del valor que aporta el colectivo femenino al sector productivo; de manera que las propias mujeres estén capacitadas y puedan aspirar a un futuro profesional en igualdad de condiciones que los varones.

La discriminación retributiva es causa y a la vez consecuencia de otras discriminaciones de las que son objeto las mujeres. La infravaloración del trabajo femenino propicia que las mujeres sean las destinatarias de los salarios más bajos. A la vez, el hecho de que perciban menores salarios dificulta, en muchas ocasiones, su participación social, política, institucional y representativa.

Tener que hacer dobles o triples jornadas impide hacer una elección de vida. Todo ello merma la libertad de las mujeres. Ningún factor objetivo explica la brecha salarial entre hombres y mujeres. Es ésta una forma de discriminación, que infravalora las competencias y capacidades de las mujeres, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan. Las mujeres tienen unas cualificaciones tan buenas o mejores que las de los hombres, pero a menudo sus capacidades no son igual de valoradas y sus avances profesionales son más lentos.

Por su parte la OIT (2008), señala que:

...no puede alcanzarse la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en un contexto general de desigualdad. A fin de superar los obstáculos para la aplicación del Convenio, hacen falta medidas como las previstas en otros convenios, con inclusión de medidas relativas a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. (p.291)

En este sentido, es claro que, para erradicar la brecha de género en el salario, necesariamente se debe trabajar en reducir la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, para lo cual también es indispensable garantizar una distribución más justa de las responsabilidades familiares. En tiempo de posteriores a la pandemia, momento en la que se realiza la investigación, “la crisis abrió la oportunidad para reestructurar las instituciones laborales y de la protección social para avanzar en estrategias que permitan una garantía laboral y pisos de protección social más permanentes, como también estructurar una política de empleo integral que acompañe o sea parte de la estrategia económica de recuperación.” OIT (2022:112)

Participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones

La toma de decisiones puede definirse de acuerdo con Artieta y González (1998:368), como “Un proceso amplio que puede incluir tanto la evaluación de las alternativas, el juicio, como la elección de una de ellas”. En otras palabras, la toma

de decisiones hace referencia a la capacidad cognitiva para elegir; lo que involucra, análisis, categorización, juicios probabilísticos, construcción de alternativas y decisión.

Para Fred (2003:9), “la toma de decisiones es un proceso intencional que combina el análisis de la información, la confrontación de alternativas, la valoración de las opciones y, finalmente, la toma de la decisión”. Se trata de, formarse en el uso de métodos sistemáticos, es decir, estructurados y coherentes con el campo disciplinar, técnico o académico de la decisión; elegir entre las posibilidades, previamente identificadas, la mejor forma de proceder valorando las implicaciones y consecuencias de tal forma que se revele el nivel de compromiso con ella.

La participación es un derecho y un proceso social mediante el cual las personas o grupos sociales intervienen y se involucran en función de sus intereses en procesos que afectan directa o indirectamente sus vidas. Como todo proceso social, varía de acuerdo con el contexto político, económico y cultural. La participación en la toma de decisiones implica participar de manera informada y permanente, tener voz e influencia en los debates y decisiones del grupo o comunidad, así como en la planeación y administración dentro de las organizaciones. La participación equitativa entre mujeres y hombres es un importante indicador de ciudadanía. Cuando se sacrifica la inclusión y la participación y se favorecen las necesidades de un grupo sobre las de otro, se fomentan relaciones desiguales de poder y la inequidad.

En esa dirección, la toma de decisiones es indispensable para las empresas pues una decisión mal tomada, puede conllevar a una situación comprometedora. Por tal razón, las personas encargadas de la toma de decisiones deben estar capacitadas y conocer todas las características y pasos que constituyen este proceso con miras a eliminar en lo posible valoraciones subjetivas al momento de elegir un curso de acción.

La gerencia estratégica en las organizaciones reviste gran importancia, al ser quien define el direccionamiento del negocio en un futuro inmediato; en este sentido, las acciones que delinear tal direccionamiento deben estar alineadas con el pensamiento de quienes se encuentran al frente de los negocios. Con referencia a las diferencias entre hombres y mujeres en poder participar en la toma de decisiones, Sánchez (2007:18) señala que “tanto mujeres como hombres cuando ejercen puestos directivos poseen características de liderazgo sin embargo las mujeres en ciertas circunstancias son menos efectivas en esta habilidad”.

Godoy y Mladinic (2009:14) realizaron un estudio a 123 hombres y 119 mujeres de edades entre 20 y 23 años para encontrar diferencias significativas en el desarrollo de las habilidades intrapersonales, comunicación y búsqueda de soluciones, los resultados arrojaron que, en las habilidades de intrapersonales, comunicación y búsqueda de soluciones no se encontró una diferencia significativa entre hombres y mujeres.

Según Oyarzún, Pino y Oyarzún (2012:23) manifiestan que en el ámbito académico se ha demostrado que las mujeres desarrollan habilidades de comunicación verbal y los hombres habilidades de razonamiento. Por otra parte, Pérez *et. al.* (2019:6) señalan que las mujeres expresan más fácilmente sus emociones, saben relacionarse a nivel intrapersonal y son más empáticas que los hombres en tanto los hombres son líderes y tienen mayor apertura al cambio.

Contar con una mayor igualdad de género siempre es beneficioso para una empresa, porque un equipo variado llevará a la empresa a tomar decisiones más equilibradas y pensadas para todos los sectores de la sociedad, forma que siempre acabará reportándole beneficios a la empresa. Junto con la incorporación paritaria de mujeres a los espacios de toma de decisiones es primordial generar voluntades,

compromisos y mecanismos que permitan reconocer las prácticas que están influyendo en la mantención de normas y valores que sustentan las equidades de género.

En el proceso de toma de decisiones hombres y mujeres son complementarios. Ellas parten con frecuencia de las realidades prácticas, ellos de los conceptos abstractos y de los grandes sistemas teóricos. Esto queda patente en las reuniones de trabajo, las mujeres son más rápidas, operativas e informales. Los hombres gustan más de seguir procesos y verificar resultados. Ambas tendencias y modo de trabajar, tomar decisiones y ver la realidad son complementarias, por ello la mujer puede aportar de nuevo un valor específico al mundo laboral.

Oportunidades de formación entre hombres y mujeres en las empresas

La formación en las empresas es un proceso clave para el desarrollo de los trabajadores y la mejora del desempeño empresarial. Esta formación puede ser de distintos tipos, incluyendo capacitación técnica, de habilidades para el trabajo, liderazgo, trabajo en equipo, seguridad en el trabajo, diversidad e inclusión, gestión del cambio, entre otras áreas. Las oportunidades de formación pueden verse influenciadas por diversos factores, como el género, la edad, el nivel socioeconómico, la cultura y las políticas. En lo que respecta al género, todavía existen desafíos y brechas en el acceso y la participación de hombres y mujeres en la formación, lo que puede afectar sus perspectivas de empleo y su desarrollo personal y profesional.

El desafío del empleo, más que nunca, justifica la presencia de distintas fuerzas sociales y económicas que contribuyen, de un modo u otro, al desarrollo de un territorio. La universalidad del problema del desempleo origina múltiples propuestas de reforma que afectan a la estructura del mercado (flexibilización, reorganización productiva), o al tipo de acciones que crean empleo (modalidades de contratación, incentivos fiscales, bonificaciones, formación), algunas de las cuales parecen

responder a la creencia de que el problema tiene difícil solución (reducción de la jornada laboral, descentralización de ciertos servicios de contratación).

En contexto la formación para el trabajo tiene una característica principal que no es otra que su vinculación con estrategias claras de desarrollo que, entre otras consecuencias, tienen la de contribuir al desarrollo de las organizaciones. Para este desarrollo, la cualificación de los recursos humanos de los que se dispone, su formación continua y recualificación, es fundamental.

La formación permite a la empresa hacer frente a un futuro en el que la competitividad, en muchos casos, se apoya en la calidad y en los mercados selectivos. De ahí que sea importante que se intervenga en el mercado de trabajo mediante acciones de formación y orientación profesional, para que exista una cierta correspondencia entre los perfiles demandados o generados por la empresa y la oferta formativa existente.

Las oportunidades en las empresas son consideradas como un mérito que motiva al personal, logrando que sean más productivos y eficientes, si se tiene un personal motivado, se estima mayor ganancia. Si hablamos del género y las oportunidades, se consideraba que el hombre era quien lograba obtener mejores oportunidades que las mujeres, por el simple hecho de ser el sexo “fuerte”, es así como Cemborain (2011:37), menciona que “El porcentaje de mujeres que llega a puestos de responsabilidad es significativamente más bajo que el porcentaje de mujeres que en ellas trabajan”.

El género se ha calificado como un determinante de oportunidades por múltiples factores, la mayoría de las empresas han logrado sostener un equilibrio entre su personal de ambos sexos, Rojas (2006:2) menciona que, “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elemento de calidad que mejora la

gestión de la empresa al poner el énfasis en una adecuada gestión del capital humano”. Aquellas organizaciones que no solo administran sus recursos humanos de la mejor manera, sino que apuestan a la mejora continua de su talento humano indiferente sean mujer u hombre.

La formación profesional, además de ser un instrumento que contribuye al trabajo productivo, la calidad y la competitividad de las empresas, bien administrada ayuda a promover la igualdad de oportunidades. Todos sabemos que la igualdad de oportunidades, tantas veces expresada en las leyes, encuentra en la práctica múltiples obstáculos, haciendo que las oportunidades de acceder al empleo, la educación, un salario digno y otros derechos fundamentales no sean efectivamente iguales para todos en función de aspectos tales como género, edad, raza, nivel educativo, entre otros.

Es más, aun cuando formalmente existan normas contra la discriminación y se establezca la igualdad entre varones y mujeres, adultos y jóvenes y cualquier otra distinción que pudiera hacerse con base a las características particulares de las personas, no todos llegan a este punto de partida con las mismas oportunidades. La formación profesional puede aportar tanto desde el punto de vista de diseñar acciones que contemplen las situaciones que enfrentan las trabajadoras para que ellas puedan efectivamente acceder a esta oportunidad de desarrollo profesional, como impartiendo valores entre todos los trabajadores, mujeres y varones a fin de contribuir, aunque más no sea parcialmente, a un cambio cultural que alcance tanto la esfera laboral como la doméstica.

La formación en las organizaciones se ha convertido en un factor clave, como estrategia y requisito para fortalecer el conocimiento y habilidades para el logro de su éxito, debido a la tendencia del predominio del conocimiento como requisito fundamental para el éxito de estas, lo que exige a su vez del diseño, implementación e

implantación de sistemas de gestión que garanticen el desarrollo de los procesos de formación en función del incremento de las competencias (de las cuales forma parte el conocimiento) de las personas que se desempeñan en las organizaciones. Es importante destacar que la igualdad de oportunidades de estudios y capacitación debe ser igual para ambos géneros para construir una sociedad más justa y equitativa.

Presencia de las mujeres en cargos directivos

En las últimas décadas, se ha observado un aumento en la presencia de mujeres en cargos directivos en las empresas. Sin embargo, todavía existe una brecha de género significativa en este ámbito. Las mujeres a lo largo de la historia han transformado una ideología a través del género, la OIT (2019:1) afirma que, las mujeres están más instruidas y activas en el mercado de trabajo, y cada vez con mayor frecuencia desempeñan funciones directivas, tomando en consideración sus grandes virtudes y habilidades. Los cargos directivos o también llamado cargos críticos, son todos aquellos que, gracias a sus funciones correspondientes, competencias, responsabilidades y liderazgo logran grandes cambios en las organizaciones, procurando que sus objetivos se cumplan y logren sus metas.

A nivel mundial las mujeres han provocado cambios significativos, desde grandes descubrimientos científicos, como llegar a ser dueñas de grandes industrias, marcas personales y ser reconocidas por grandes logros que han marcado la historia actualmente. Según la OIT (2019:9), indica que en las empresas con políticas activas de igualdad de oportunidades e inclusivas respecto a la igualdad de género cuentan con más mujeres en todos los niveles directivos.

La brecha entre la presencia masculina y la femenina en los cargos de dirección se explica por factores socioculturales de carácter general que conforman gran parte de las personalidades y expectativas sobre los hombres y mujeres en el ámbito de lo público y lo privado. Así, el notable incremento de la participación de las mujeres en

el empleo remunerado y la existencia de prácticas más participativas en el ingreso familiar no se han visto acompañadas de un replanteamiento de las responsabilidades de los hombres dentro del hogar.

A lo anterior se suman los elementos específicos de la cultura organizacional con un concepto de lealtad basado en irrestrictos horarios de trabajo y una serie de prácticas diferenciadas con relación al sexo de los empleados, que a menudo reproducen exponencialmente las características sociales de lo masculino y lo femenino. Durante mucho tiempo se consideró que las capacidades para el ejercicio de la autoridad eran específicas de los hombres y que en la medida en que lo racional debería prevalecer sobre lo emotivo, las mujeres no tenían un lugar en la jerarquía organizacional.

Las empresas actualmente apuestan en el poder femenino, en la inteligencia y las habilidades que apuestan a grandes innovaciones para el futuro, buscando día a día la atracción de nuevos talentos para el impulso de grandes estrategias gerenciales, la OIT (2019:9) refleja que “En las empresas con juntas directivas presididas por mujeres hay más probabilidades de que haya un equilibrio de género entre el personal directivo de nivel intermedio. Este factor de atracción es la clave para resolver la fuga de talento femenino”.

Se ha determinado que el cumplimiento de las mujeres en los puestos directivos ha logrado que las industrias impulsen su potencial gracias al equilibrio de género, buscando en sí nuevas estrategias para el cumplimiento de sus objetivos, es así como la ONU (2019:1) “La presencia de más mujeres en las altas esferas directivas mejora el desempeño de las empresas, aumentando hasta en un 20% su rentabilidad, además de acelerar la innovación y atraer a los profesionales con talento”. Las organizaciones

han apostado al talento humano más allá del género, innovando y fortaleciendo su crecimiento con profesionales que generen mayores índices de productividad.

Afortunadamente, existen iniciativas de igualdad de género en empresas de diferentes países e industrias que buscan mejorar esta situación. Algunas de estas iniciativas incluyen programas de mentoría y liderazgo, políticas de igualdad salarial, y la incorporación de más mujeres en los procesos de selección y promoción en puestos directivos. En la mayoría de las empresas han aplicado nuevas políticas donde la inclusión es protagonismo, logrando así atracción de posibles talentos. La mujer ha sido parte de esto, la OIT (2019:11), afirma que, “El estudio indica que las empresas con políticas activas de igualdad de oportunidades e inclusivas respecto a la igualdad de género cuentan con más mujeres en todos los niveles directivos. “

Por su parte Biedma (2017:4). “Comúnmente, las mujeres se encuentran estancadas en categorías media e inferiores, a pesar de que muchas de ellas cuentan con una formación y capacidades lo suficientemente adecuadas para desempeñar con éxito puestos de alta dirección “. Lo que implica como la realidad laboral empresarial, refleja que la presencia de las mujeres cada vez cobra mayor notoriedad e importancia para la generación de valor en la industria.

De acuerdo con la OIT (2015:28), indica que en “la actualidad existe escases de representación femenina en las cúspides directivas empresariales”, lo cual muestra que las barreras invisibles que simbolizan el techo de cristal siguen intactas, pese a la publicidad y a las numerosas movilizaciones en su contra. La realidad laboral refleja que generalmente existe una correlación inversa, ya que cuanto más grande es una empresa menor es el número de mujeres en los puestos más altos.

En cualquier caso, es evidente que la presencia de mujeres en cargos directivos es beneficiosa para las empresas, ya que aportan distintas perspectivas y habilidades al

equipo de liderazgo. Por lo tanto, aumentar la inclusión de género en la alta dirección es una necesidad no solo desde una perspectiva de justicia social, sino también desde una perspectiva empresarial. La OIT (2016:3) menciona que para lograr un crecimiento económico sostenido se requiere incorporar a más mujeres en sectores de mayor productividad y aprovechar el talento, la experiencia y los conocimientos de las mujeres en materia de gestión para mejorar los resultados empresariales.

Riesgos laborales con perspectiva de género

El sexo y los roles de género tienen su impacto en la vulnerabilidad biológica, en la exposición a riesgos, en la prevención de estos, en el acceso a recursos de promoción y prevención, en la incidencia de las enfermedades, en la clínica y en la evolución de estas, en las repercusiones sociales y culturales de la salud y la enfermedad, y en la propia respuesta de los servicios y sistemas de salud; y, en general, en todos los aspectos de la vida y de la salud de hombres y mujeres.

Igualdad de género en salud significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial para estar sanos, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados. La equidad de género significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres.

Existen diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto a las necesidades en materia de salud, al acceso y al control de los recursos, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios. Lograr la igualdad de género exige medidas concretas destinadas a eliminar las inequidades por género. Tal como argumenta González (2011:5) “El género impregna, pues, toda la vida social y cultural de las personas. En todas las actividades existen sesgos de género, que, por supuesto, se reproducen también en el ámbito sanitario: podemos reconocer, entre

otros, sesgos en investigación, sesgos en el acceso a la atención, sesgos en el diagnóstico y sesgos en el tratamiento”.

Por lo que se refiere que la mayor parte de las investigaciones han servido a intereses masculinos firmemente arraigados en la sociedad como si fuesen intereses generales; además muchos de los estudios han sido realizados solo sobre hombres y después las conclusiones han sido aplicadas a la población general; por otro lado, se ha observado que hombres y mujeres no acuden para ser atendidos en los servicios sanitarios en los mismos tiempos; y diferentes estudios han encontrado que no se produce el mismo esfuerzo diagnóstico ni terapéutico ante la misma patología.

Diversas instancias a nivel internacional han llamado la atención sobre los diferentes riesgos a los que se encuentran sometidos trabajadores y trabajadoras, bien por la segregación de tareas, bien por condiciones laborales o bien por diferencias biológicas. Las cuestiones de sexo y de género se interrelacionan dentro y fuera del medio laboral e inciden directamente sobre la exposición diferencial a riesgos y la subsiguiente afectación, también diferente de la salud entre hombres y mujeres.

En el mismo orden de ideas, González (2011)

Existen, pues, diferencias en cuanto a los riesgos a que se exponen unos y otras, no solo debidas a diferentes ocupaciones y actividades que desarrollan en su trabajo, sino también a otros factores que podrían estar relacionados con la diferente vulnerabilidad, o con las propias condiciones laborales (condicionadas muchas veces por aspectos de género). (p.8).

Es evidente destacar que, es mayor la participación de las mujeres en los contratos a tiempo parcial, con todo lo que éstos conllevan: trabajos peor remunerados (sobre

todo del sector servicios), generalmente más monótonos y con menores posibilidades de aprendizaje formal, y cuyos riesgos son siempre peor evaluados (por ser de menos horas, y por, en muchos casos, no encontrarse los trabajadores en el momento de la evaluación de riesgos).

A su vez, las diferencias salariales exponen a las trabajadoras a mayores riesgos: estrés en el trabajo por trato desigual y discriminatorio en las condiciones de empleo, estrés en su organización familiar, -pues dificulta el poder contratar ayuda para las tareas domésticas-, peores condiciones de vida que los hombres y/o exigencia de invertir mayor n• de horas remuneradas para sostenerse; todo ello repercute en una peor salud lo que a su vez conlleva mayores dificultades para desarrollar su vida laboral, entrando así de lleno en la espiral de la feminización de la pobreza.

El ejercicio de una prevención sin perspectiva de género puede constituir, en sí mismo, un riesgo. En la valoración de riesgos laborales a los que mujeres y hombres están expuestos, suele establecerse la peligrosidad diferencial de las exposiciones basándose exclusivamente en el sistema reproductor y en las supuestas diferencias psicológicas, ignorando o fomentando la segregación horizontal y vertical, contribuyendo así a una mayor inequidad en la protección de la salud de los y las trabajadoras.

Así, determinadas medidas tradicionales "de protección a las mujeres", lo que han conseguido es excluir a las mujeres de ciertas actividades y desproteger a los hombres, a quienes, por el hecho de no gestar, se les ha expuesto a productos nocivos en lugar de evitar su uso o minimizar sus niveles. Por otro lado, los valores límites de seguridad de muchos compuestos utilizados en el sector agrario tienen su referente en los estándares masculinos: a las mujeres, productoras de la mitad de los alimentos que se consumen en el mundo, se les aplican dichos límites obtenidos en investigaciones realizadas en hombres.

Los aspectos ergonómicos se basan principalmente en las medidas masculinas, lo que produce en las mujeres, además de los problemas físicos derivados directamente de la inadecuación de los medios, serios problemas de estrés por falta de control de los propios equipos, y por una exigencia de mayor atención para poder realizar el trabajo correctamente a pesar de los medios.

En términos generales, se considera que las mujeres trabajan en áreas llamadas "tareas ligeras", y los hombres en "tareas pesadas", etiquetadas así por estar expuestas a riesgos más visibles; dicha denominación provoca a su vez sólo buscar, -y por tanto sólo ver-, los riesgos de dichas tareas, olvidando los riesgos más ocultos de las mal llamadas tareas ligeras.

Reconocer la diversidad en la fuerza de trabajo, incluidas las diferencias de género, es esencial para garantizar la seguridad y la salud tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Aunque se han realizado algunos progresos en este ámbito, la OIT considera que se puede y debería hacerse más. Las diferencias de género deben ser tenidas en consideración en el desarrollo de políticas y estrategias de prevención y políticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este enfoque reconoce y pone de manifiesto las diferencias entre los trabajadores y las trabajadoras, para identificar los peligros y riesgos y aplicar soluciones eficaces.

Un enfoque sensible a la cuestión de género reconoce que, dados los distintos trabajos que realizan los hombre y mujeres, los distintos roles que desempeñan en la sociedad, sus expectativas y responsabilidades, las mujeres y los hombres pueden verse expuestos a riesgos físicos y psicológicos que en ciertos casos requieren diferentes medidas de control y prevención.

Este enfoque mejora también la comprensión de la manera en que la división del trabajo según el género, las diferencias biológicas, los modelos de empleo, los

papeles y las estructuras sociales contribuyen en su conjunto a modelos de peligros y riesgos del trabajo específicos de género. Para que las políticas y las estrategias de SST sean efectivas tanto para mujeres como para hombres, debe tenerse en cuenta esta dimensión y dichas políticas deben basarse en información más detallada sobre la relación entre la salud en el trabajo y los roles de género.

Se debe tener presente que cualquier metodología para la identificación de riesgos, debe contemplar la dimensión de género para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres, a saber: la ergonomía en el trabajo, el riesgo químico y la organización del trabajo. En tal sentido se debe considerar ciertas recomendaciones en cuanto a: La ergonomía y las lesiones músculo-esqueléticas, señalando que las mismas, son aquellas lesiones relacionadas con el trabajo más frecuentes en el conjunto de la población trabajadora, y se repiten dos aspectos específicos de género: las lesiones músculo-esqueléticas son más frecuentes entre las mujeres y las zonas del cuerpo lesionadas entre mujeres y hombres son diferentes (mientras que las mujeres presentan más lesiones en cuello y columna dorsal, los hombres presentan más lesiones en columna lumbar, brazos y rodillas). Seifert (1999) explica esta realidad por la combinación de seis elementos:

Las condiciones de trabajo de las mujeres implican más factores de riesgos musculoesqueléticos debido a: 1. El tipo de tareas asignadas a las mujeres (siendo más frecuente la realización de movimientos repetitivos, que requieren gran precisión y las posturas forzadas). 2. La interacción persona y puesto de trabajo (habitualmente las herramientas y útiles de trabajo son estándares y no tienen en cuenta la persona que trabaja); 3. La duración del trabajo (en años de servicio) con exposición a riesgo es mayor en las mujeres. 4. Las mujeres tienen menos fuerza muscular que los hombres, las mismas condiciones tienen efectos mayores sobre ellas. 5. Las responsabilidades familiares combinadas con las condiciones de trabajo, aumentan el riesgo. 6. Los factores hormonales solos o en interacción con las condiciones de trabajo producen mayor riesgo. (p.21).

Para alcanzar una segura igualdad de trato en salud laboral, las medidas de prevención de riesgos laborales deben adoptarse teniendo en cuenta la perspectiva de género pues, así como se ha descrito anteriormente, en muchas ocasiones, hombres y mujeres se encuentran en condiciones de trabajo distintas, con riesgos diferentes, frente a los que hay que adoptar medidas también diferentes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la investigación

La presente investigación, se puede clasificar, como una investigación descriptiva, donde se da conocer al detalle las características o rasgos de la organización, tal como lo menciona, Delgado de Smith (2008:249) indica que, “están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones objeto de estudio”.

Desde esta perspectiva investiga se examina la equidad de género en puestos estratégicos, por su parte se logró puntualizar las características del colectivo en estudio, en función de dar igual oportunidad para hombres y mujeres, siendo así el argumento sustancial de la investigación. Este esfuerzo va dirigido al análisis de la participación, oportunidades de formación y desarrollo; así como, la determinación de la igualdad de salarios de acuerdo con puestos equivalentes en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Estrategia metodológica

Sé utilizó como estrategia metodológica el Cuadro Técnico Metodológico que ayuda a que el investigador se organice, planifique y resuma los pasos para dar respuestas de manera lógica a los objetivos planteados en la investigación.

Por consiguiente, el Cuadro Técnico Metodológico, describe todos los elementos principales que fueron tomados en cuenta, como lo son: la dimensión, así como la variable de estudio de cada objetivo, su definición, los indicadores, los mismos son elementos que permitieron medir los ítems considerados los descriptores del cuadro a medir, la técnica y los instrumentos de recolección de la información, y, por último, la fuente de la cual se recopiló toda la información necesaria para el logro del objeto de estudio.

En el mismo orden de ideas, y de acuerdo con lo anterior el Cuadro Técnico Metodológico, así como lo menciona Delgado de Smith (2008):

Destaca entre sus bondades que logra agrupar de manera resumida los aspectos relevantes de la investigación. En él están contenidas las dimensiones y/o variables estudiadas, las cuales están contenidas en cada uno de los objetivos planteados, los indicadores, ítems, las fuentes de información e instrumentos. (p. 261)

En tal sentido, la herramienta antes mencionada, cumplió con los criterios para abordar todos los aspectos que reúne los objetivos de la investigación, el mismo se presenta a continuación. (Ver Cuadro 1).

Cuadro 1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo general: Examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.						
Objetivos específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Analizar la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.	Participación en la toma de decisiones	“Proceso mediante el cual los gerentes responden a las oportunidades y amenazas que se les presentan, analizando las opciones y tomando determinaciones, o decisiones, relacionadas con las metas y líneas de acción organizacionales.” Jones y George (2009:638)	-Situación problemática. -Decisiones. -Soluciones. -Oportunidades -Motivación	1. Perjuicios 2. Estrategias 3. Toma de decisiones 4. Análisis de información 5. Metas 6. Ascensos 7. Iniciativa	Recopilación documental y el cuestionario	17 trabajadores

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

**Cuadro (Cont.)
Cuadro Técnico Metodológico**

Objetivo general: Examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.						
Objetivos específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Identificar las oportunidades de formación y desarrollo que reciben hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.	Oportunidades de formación	“estrategia claramente definida y donde la formación profesional, entendida como un proceso permanente de formación ocupacional a lo largo de la vida de las personas, en conjunción con otras formas de educación, toma su lugar protagónico, pues se ha transformado en un vehículo privilegiado para acceder al conocimiento y difundirlo”. Rey de Polanco (2016:44)	-Beneficios. - Responsabilidades. -Formación profesional -Conocimiento	8. Formación. 9. Accesibilidad 10. Puestos 11. Capacitación 12. Desarrollo 13. Educación	Recopilación documental y el cuestionario	17 trabajadores

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

**Cuadro (Cont.)
Cuadro Técnico Metodológico**

Objetivo general: Examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.						
Objetivos específicos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Evaluar la igualdad de salarios de acuerdo con puestos equivalentes en una empresa productora de bebidas refrescantes.	Igualdad de salarios	“Los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor”. OIT (2013)	-Igualdad -Valoración -Competencias -Equidad Salarial	14.Puestos de mayor nivel 15. Beneficios 16. Valoración 17.Reconocimiento 18.Conocimiento 219.Salario	Recopilación documental y el cuestionario	17 trabajadores

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Informantes claves

Con la finalidad de desarrollar el presente estudio; es imperativo conocer a profundidad un determinado grupo de personas; que constituyan una representación importante del objeto de estudio en este sentido son definidos de la siguiente manera por Robledo (2009):

Son aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios. (p. 01)

De acuerdo con lo citado, nuestros informantes claves poseen la capacidad de ofrecer la información requerida para la consecución de los objetivos quedando constituida por diecisiete (17) personas que poseen conocimientos de los procesos que se llevan en el área en estudio y están claramente relacionadas con el objeto de la investigación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de la información que permitieran dar respuestas a los objetivos de la investigación, se tomó en consideración la siguiente técnica e instrumento: Recopilación documental y cuestionario.

Recopilación documental

Se utilizó como técnica para la recolección de información detallada una serie de documentos que tienen relación con la investigación, que, de acuerdo con Delgado de Smith (2008:282), menciona que, “Se trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación, se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, en los que se plasmó un conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación previa.” Con el fin de adquirir información importante que pueda sustentar la investigación.

El cuestionario

En el mismo orden de ideas, se seleccionó el instrumento que se utilizó para la realización y aplicación de la técnica, el cual se aplicó el cuestionario, de acuerdo con Hurtado (2000) sostiene que el cuestionario es:

Un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información. La diferencia entre el cuestionario y la entrevista es que en la entrevista las preguntas se formulan verbalmente, mientras que, en el caso del cuestionario, las preguntas se hacen por escrito y su aplicación no requiere necesariamente la presencia del investigador (p. 469).

Por consiguiente, el cuestionario permitió obtener resultados concretos, a través de ítems claramente definidos, y lograr con ellos la información necesaria, para así alcanzar el propósito de la investigación, como lo define Arias (2012:79), “La validez del cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación”.

Validación del cuestionario

Para la realización de la presente investigación fue necesario la validación del cuestionario, el cual según Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2002) señalan que:

Consiste en seleccionar un número impar (3 ó 5) de jueces (personas expertas o muy conocedoras del problema o asunto que se investiga) quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento sin pretexto de que los mismos se adecuen directamente con cada uno de los objetivos de la investigación propuestos. (P.74-75)

En consecuencia, para lograr la validación por juicio de experto se procedió a la validación de un primer cuestionario (Anexo A). Está compuesto por 21 ítems, con lo cual después de la retroalimentación con los expertos se logró un nuevo instrumento corregido y consolidado.

Procedimiento de la validación del instrumento

En el caso particular sobre el juicio de expertos, participaron tres expertos profesionales en el área de Relaciones Industriales. Sus contribuciones por medio de publicaciones científicas constituyen un aporte valioso a la línea de investigación actores laborales y género.

El procedimiento para la aplicación del juicio de expertos se tomó como referencia las sugerencias de los tres (3) expertos en relación con los elementos expuestos en el cuestionario (Anexo A).

Experiencia de la validación del instrumento

Respecto a la experiencia de validación del cuestionario, fue de manera virtual. El experto nro. 1 indicó que los ítems cumplen con todos los criterios para ser aplicado, por tal razón quedaron igual, por su parte el experto nro. 2 sugirió la eliminación de un ítem, ya que el mismo estaba repetido. En el mismo orden de ideas el experto nro. 3 indicó que sobre la redacción había que modificar el estilo y pertinencia de los ítems para que fuera más claro y de comprensión de los lectores.

Parte I. Participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones en puestos estratégicos: una vez los expertos dieron sus aportes en esta sección del cuestionario, se modificaron la totalidad de los ítems, con respecto al estilo y la redacción para su mejor comprensión. (Ver cuadro N°1)

Cuadro de Validación N°1

Ítems \ Experto	1	2	3	4	5	6	7
N° 1	+	+	+	+	+	+	+
N° 2	+	+	+	+	+	-	+
N° 3	-	-	-	-	-	-	-
Validación	-	-	-	-	-	-	-

Parte II. Oportunidades de formación y desarrollo que reciben hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes: En relación la segunda parte, fueron redactas para darle mejor coherencia a los ítems. (Ver cuadro N°2)

Cuadro de Validación N°2

Ítems	8	9	10	11	12	13	14
Experto							
N° 1	+	+	+	+	+	+	+
N° 2	+	+	+	+	+	+	+
N° 3	+	-	-	+	-	+	-
Validación	+	-	-	+	-	+	-

Parte III. Igualdad de salarios de acuerdo con puestos equivalentes en una empresa productora de bebidas refrescantes: el estilo y redacción fueron modificadas con el fin de lograr el propósito del objeto en estudio. (Ver cuadro N°3)

Cuadro de Validación N°3

Ítems	15	16	17	18	19	20	21
Experto							
N° 1	+	+	+	+	+	+	+
N° 2	-	+	+	+	+	+	+
N° 3	-	-	-	-	-	-	-
Validación	-	+	+	+	+	+	+

En conclusión, una vez sometido el instrumento a validación, se tomó en cuenta las recomendaciones aportadas por la mayoría de los expertos (en atención a lo que señala la metodología) y se incorporan al cuestionario final que se aplicó (Anexo B).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En este capítulo se detalla el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos, el cual estuvo dirigido a 17 trabajadores que ocupan puestos estratégicos de la empresa productora de bebidas refrescantes, ubicada en Valencia, estado Carabobo, Venezuela.

Los objetivos utilizados en la investigación fueron: Analizar la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones en puestos estratégicos, identificar las oportunidades de formación y desarrollo que reciben hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes y evaluar la igualdad de salarios de acuerdo con puestos equivalentes en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Se presentan los resultados del proceso investigativo obtenido con ayuda de la aplicación del cuestionario (Anexo B), constituido por 19 indagaciones relacionadas directamente con los objetivos antes mencionados, y que, a su vez, permitieron recolectar los datos e información necesaria que apuntalen los objetivos. En este mismo orden de ideas, la búsqueda investigativa estuvo vinculada con los indicadores que hicieron posible la tabulación.

Cabe destacar, que se toma en cuenta para la reflexión sobre los hallazgos diversos autores siendo una guía la perspectiva de género. Entre ellos, por ejemplo, Guzmán (2002), Araya (2003), Viveros (2004), García (2005) y González y Delgado de Smith (2007).

Con relación al primer objetivo específico para analizar la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones en puestos estratégicos, se tomó en consideración siete aspectos, los cuales son: prejuicios, toma de decisiones, estrategias, análisis de información, ascensos, metas e iniciativa.

Cada uno de estos aspectos dan información valiosa, muy interesante que nos permite hacer un análisis desde la perspectiva de género así por ejemplo, tomamos en consideración la evaluación de la participación en la toma de decisiones sin que en ello existan los **prejuicios** de género, acá los resultados evidenciados arrojan que más de un 71% de los informantes están de acuerdo que en esta organización se **toman decisiones** sin prejuicios de género, no obstante recuérdense que hay un 29% que opina de manera neutra o que está en desacuerdo. Este último resultado nos alerta en tanto que nos indica que una participación en la toma de decisiones posee algún componente de juicio de género.

Éste representa uno de los grandes retos que deben asumir quienes dirigen las organizaciones para que se logre disminuir las brechas de género. Así, también lo plantea Araya (2003), quien hace énfasis en que la equidad se logra cuando hombres y mujeres gozan de los mismos derechos humanos, es decir, de igual participación en la toma de decisiones, en el acceso a la educación y a una vida profesional.

Así mismo, un elemento presente en el estudio de la equidad son las **estrategias** y la forma como las personas intervienen de manera igualitaria en la participación en reuniones estratégicas. Los resultados obtenidos denotan alguna inconsistencia en el sentido de que la totalidad no está de acuerdo con esta afirmación, un porcentaje de un 23% indica estar en desacuerdo o neutral, lo que llama la atención por lo que significa el no participar de manera equitativa en las reuniones estratégicas, ya que

cuando la participación es en colectivo y equitativo los aportes son más significativos, porque nos permite conocer el punto de vista de los miembros de la organización.

Un aspecto de gran importancia en el mundo organizacional es el **análisis de la información** el cual se encuentra en estrecha relación con la toma de decisiones. Cabe destacar que en la indagación relacionada con estos indicadores se obtuvo como resultado que un 76% manifestó estar de acuerdo en afirmar que tanto hombres como mujeres participan en la toma de decisiones lo cual es positivo, sin embargo, un 24% de los informantes claves se mantienen neutrales o en desacuerdo. Como se puede observar esta información denota lo que en investigación se conoce como saturación, es decir, reiteraciones de información que emergen a lo largo del trabajo investigativo.

La toma de decisiones como se sabe es de muchas maneras y se debe privilegiar, aquella que sea racional, pero, además, se espera que sea equitativa cuando se trata de la participación entre hombres y mujeres. Al consultar este aspecto, un 71% manifestó que contribuyen de manera equitativa en el análisis y toma de decisiones, no obstante, un 29% se mantuvo neutral y en desacuerdo con dicha premisa. La toma de decisiones es un proceso de gran importancia para el desarrollo y crecimiento de la organización, además que es un aspecto significativo para el trabajador. Mediante la toma de decisiones el empleado se siente incluido, incrementado su autoestima y motivación, de allí que actualmente se plantea en diversos espacios retomar el tema de género y disminuir las erosiones propias de la construcción cultural con brechas de género.

Tal como lo aclara Viveros (2004):

La noción de género se desarrolló a partir de los roles sexuales según los cuales la sociedad divide los rasgos humanos del carácter en dos, los especializa para construir las actitudes y las conductas apropiadas para cada sexo y atribuirles una mitad a los hombres y la otra mitad a las mujeres. (p.114).

Así también lo aclaran González y Delgado de Smith (2007: 122) quienes expresan que “El género es una categoría que trasciende al sexo: Sexo/género tienen que ser diferenciados”. Estas ideas son compartidas con lo expresado por Sánchez (2007:18) quien señala que “tanto mujeres como hombres cuando ejercen puestos directivos poseen características de liderazgo sin embargo las mujeres en ciertas circunstancias son menos efectivas en esta habilidad”.

Para todo trabajador un elemento de gran importancia son los **ascensos**, sentir que puede alcanzar puestos de mayor relevancia y responsabilidad que le permita crecer desde el punto de vista profesional. Para lograr ascensos el empleado se plantea metas y desarrolla iniciativas orientadas a mejorar su entorno de trabajo, la productividad y por ende lograr calificaciones de desempeño que lo impulsen a alcanzar mejores puestos de trabajo.

Al consultar en relación a las herramientas y las **metas** se evidenció que un 12% de los informantes manifestó que no cuenta con las herramientas para alcanzar metas, mientras que un 18% se mantuvo directamente neutral sumando un 30%. A continuación, al indagar si disfrutaban de las mismas oportunidades de ascensos con iguales, calificaciones de desempeño, el resultado obtenido con tendencia al desacuerdo fue de un 30% (12% neutro, 12% desacuerdo y 6% totalmente en desacuerdo) marcando una tendencia que debe ser tomada en cuenta ante el 70% que

manifestó su acuerdo con dicha afirmación. En este orden de ideas, el tema de las **iniciativas** en el trabajo también muestra una tendencia similar en respuestas neutrales con un 12% o en desacuerdo 6%.

Como se observa, el desarrollo de carrera de los trabajadores ha sido una preocupación de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en el año 1919. Al revisar los documentos de investigación de este organismo internacional se evidencia que para el año 2015 “existe escasez de representación femenina en las cúspides directivas empresariales” OIT (2015:28).

Es importante mencionar que durante la pandemia, y actualmente en el año 2023 cuando recientemente se “sale de ella” los retos persisten aunque organismos internacionales reconocen que

La crisis abrió la oportunidad para reestructurar las instituciones laborales y de la protección social para avanzar en estrategias que permitan una garantía laboral y pisos de protección social más permanentes, como también estructurar una política de empleo integral que acompañe o sea parte de la estrategia económica de recuperación. OIT (2022:112).

Todo ello muestra que las barreras invisibles que simbolizan el techo de cristal siguen intactas, pese a la publicidad y a las numerosas movilizaciones en su contra. La realidad laboral refleja que generalmente existe una correlación inversa, ya que cuanto más grande es una empresa menor es el número de mujeres en los puestos más altos.

En el segundo objetivo específico de la investigación se identificaron las oportunidades de formación y desarrollo que reciben hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes, fueron tomados en cuenta seis aspectos, estos son: formación, accesibilidad, puestos de mayor nivel, capacitación, desarrollo y educación.

Una vez aplicado el instrumento, se encontró que más del 71%, de los informantes claves manifestaron estar totalmente de acuerdo en que existen oportunidades de **formación** y desarrollo de manera equitativa para hombres y mujeres. Sin embargo, es importante señalar, que para los aspectos relacionados con formación y accesibilidad un 29% y un 18% de los informantes se mantienen neutrales, por lo tanto, se puede interpretar que existen elementos ocultos. Así mismo, un 82% de los encuestados manifestaron tener **accesibilidad** a herramientas para alcanzar sus metas.

Era importante indagar si se ocupan los **puestos de mayor nivel** respetando la proporción de género, un 71% reveló que en la organización se ocupan puestos de responsabilidad equitativamente, no obstante, un 29% se mantuvo neutral y en desacuerdo con dicha premisa. El equilibrio de la distribución de los ocupantes de dichos cargos de responsabilidad en la organización es un proceso de gran importancia para el desarrollo.

Para las organizaciones es de suma importancia que su personal se capacite y participe en programas de **educación y desarrollo**. Además de proseguir su formación académica de manera constante y equitativa ya que mejora su autoestima, compromiso y habilidades en el trabajo logrando profesionales más satisfechos y productivos. Al consultar en relación con las oportunidades de **capacitación** de forma igualitaria se refleja que un 24% de los informantes manifestó que no cuenta con las mismas posibilidades de capacitación en la organización. Este aspecto llama poderosamente la atención ya que, los resultados de la gestión se pueden ver afectados por el desinterés o la desmotivación, así como la falta de actualización de conocimientos del personal que tiene en su responsabilidad puestos estratégicos en la empresa.

Los hallazgos al respecto permiten observar que emergen situaciones de inequidad, la idea es que se logren resultados de acuerdo, y en positivo, por parte del mayor número de informantes. Si bien se reconoce que hay mejoras sustanciales en lo que va del siglo XXI, y así queda demostrado en el trabajo de campo, las preocupaciones que se planean en la obra *El segundo sexo*, de Simone de Beauvoir sigue latente. En la misma se denuncia el daño que produce para la sociedad y en consecuencia a las organizaciones los estereotipos de género que condicionan sus roles, pero además sus oportunidades de formación, educación y desarrollo.

García (2005:53) señala que “los estereotipos de género condicionan los papeles y limitan las potencialidades de las personas, al estimular o reprimir los comportamientos en función de la adecuación al género”. Y en esa misma línea como ya se ha expuesto en la arquitectura teórica del marco metodológico recobra sentido lo que expresa de manera adecuada Guzmán (2002), al señalar que:

El reconocimiento de la equidad de género como una dimensión fundamental de la equidad social, que se sustenta en gran medida en la visibilidad y legitimidad que el movimiento de mujeres ha logrado en los últimos veinte años, en el tipo y calidad del conocimiento que se ha producido y produce sobre las relaciones de género, así como en el debilitamiento de las resistencias que suscita este nuevo actor social cuyas demandas cuestionan la estructura de poder y la organización de la vida cotidiana. (p.2)

El tercer objetivo específico de la investigación tiene como centralidad evaluar la igualdad de salarios de acuerdo con puestos equivalentes en una empresa productora de bebidas refrescantes. Se tomó en cuenta seis aspectos para hombres y mujeres que se encuentren en puestos equivalentes: salarios, beneficios, valoración, reconocimiento y conocimiento.

Ha sido una lucha histórica a nivel mundial el tema de la igualdad de salarios enmarcada en igualdad de género, condiciones, beneficios, conocimientos del trabajador, entre otros. En una organización donde existe desigualdad de salarios para puestos y responsabilidades equivalentes, frecuentemente se produce ambientes tensos y de conflictos entre los trabajadores.

Aplicado el cuestionario a los informantes clave en la empresa, objeto de estudio, se obtuvo como resultado que un 82% de los encuestados consideran que existe igualdad de **salarios** y **beneficios**, sin embargo, llama la atención que un 18%, es decir, tres de los encuestados, respondieron estar en desacuerdo. Se deduce que pueden existir diferencias salariales para las personas que ocupan puestos equivalentes o en su defecto hay otra “situación oculta” que no se logra descubrir durante el trabajo de campo y que pudiera ser parte de una investigación de carácter longitudinal posteriormente.

Se comparte la idea que todo trabajador busca la **valoración** y el **reconocimiento** por su desempeño laboral. Para estos aspectos se obtuvo un 29% de repuestas neutrales o en desacuerdo, cantidad que activan las alarmas y que requieren atención. Uno de los aspectos más álgidos en las organizaciones es el que se vincula con la actuación. A nadie le agrada que le digan dónde están las fallas, digamos que de preferencia las personas desean conocer lo que les hace sobresalir y distinguir positivamente.

Qué tanto se vincula, o se corresponde el conocimiento con el salario devengado es de sentido común en la pesquisa investigativa. Se determinó en que su indagación, arrojan como resultado satisfacción de los informantes claves, al obtener un 94% y un 88% respectivamente al ser consultado con relación a dichos temas. En este sentido cabe señalar que es positivo saber que la gran mayoría se siente a gusto con la remuneración recibida por los servicios prestados.

Así mismo, en el caso de Venezuela, surge una situación particular, “La crisis abrió la oportunidad para reestructurar las instituciones laborales y de la protección social para avanzar en estrategias que permitan una garantía laboral y pisos de protección social más permanentes, como también estructurar una política de empleo integral que acompañe o sea parte de la estrategia económica de recuperación”. OIT (2022:11)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación que se ha realizado ha permitido encontrar información que refuerza lo que ha ocurrido a lo largo de la historia de la humanidad, las desigualdades y las brechas entre hombres y mujeres que ha existido. No obstante, hay buenas noticias en el sentido que ciertamente asistimos a experiencias que dan cuenta que las distancias, en términos de participación, son cada vez menores. Y es allí donde se celebran los grandes esfuerzos que han realizado los movimientos sociales y culturales para la defensa de los derechos de las mujeres y la importancia que tiene buscar los equilibrios en la relación de hombre y mujeres.

Como se sabe se plantearon varios objetivos operacionales que orientaron la investigación. *En ese sentido, uno de los objetivos fue analizar la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones en puestos estratégicos*, se tomó en consideración siete aspectos, los cuales son: prejuicios, estrategias, toma de decisiones, análisis de información, metas, ascensos e iniciativa.

Los resultados evidencian grandes avances, pero también dejan al descubierto una agenda de acciones que deben ser tomadas en cuenta para lograr que existan menos prejuicios, se mejoren las estrategias de participación, haya una eficaz y eficiente participación en la toma de decisiones y por citar otro ejemplo, haya un programa de justicia organizativa para el ascenso de hombres y mujeres.

En línea con lo anterior es importante involucrar a los trabajadores de tal manera que se fortalezca la identificación de los hombres y mujeres con los objetivos organizacionales. Ello se refuerza con una política institucional de las organizaciones que asegure que haya claridad de lo que se espera, creando un ambiente sano y de

colaboración y descubriendo las fortalezas de las personas para saber sus aportes para la participación, además, entendiendo que las debilidades permiten planes de mejora para que las organizaciones se favorezcan, desde sus prácticas de inclusión y consustanciadas con los valores universales de justicia social y participación.

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación, el cual se refirió a *identificar las oportunidades de formación y desarrollo que reciben hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes*, fueron tomados en cuenta seis aspectos, estos son: formación, accesibilidad, puestos de mayor nivel, capacitación, desarrollo y educación.

Los resultados evidenciaron que existen oportunidades de formación y desarrollo de manera equitativa para hombres y mujeres siendo esto muy positivo. Sin embargo, es importante señalar, que, para los aspectos relacionados con accesibilidad de recursos, da cuenta de un registro de materiales didácticos los cuales deben ser considerados para lograr que exista una distribución equitativa e impulsar a los trabajadores a alcanzar sus metas de formación, capacitación, desarrollo y educación.

En este orden de ideas, cabe destacar que es importante la formación y actualización del personal en cualquier organización ya que, el proceso de adaptación a los nuevos estándares de productividad y competitividad del mundo empresarial exige un equipo de trabajo capacitado. Se recomienda impulsar programas y oportunidades de formación y capacitación que garanticen profesionales altamente calificados, eficaces y eficientes y además promuevan la sana competencia entre hombres y mujeres rompiendo las brechas de género a través del conocimiento.

El tercer objetivo específico de la investigación tiene como centralidad *evaluar la igualdad de salarios de acuerdo con puestos equivalentes en una empresa*

productora de bebidas refrescantes. Se tomó en cuenta seis aspectos para hombres y mujeres que se encuentren en puestos equivalentes: salarios, beneficios, valoración, reconocimiento y conocimiento.

Los resultados indican que en línea generales los salarios y beneficios, así como la equidad salarial esta implementada de manera equitativa en la empresa de estudio. Es sabido que cuando los salarios se distribuyen de manera igualitaria se reduce la discriminación, el trato justo en materia de salario se traduce en mejor desempeño y mayor productividad.

Estos mismos resultados nos dan a conocer que en los aspectos relacionados con la valoración y reconocimiento, es evidente la necesidad de abordar de manera responsable un plan dirigido a eliminar la percepción negativa que manifiesta los informantes. Se debe recordar que una organización que valora y promueve a sus empleados es considerada en su entorno como una organización altamente ética y socialmente responsable mejorando su imagen tanto interna como externamente, orientándola al éxito.

La investigación abre el camino para otros estudios en la línea de investigación Actores Laborales y Género del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (Lainet), de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. El mundo de la vida es amplio y cada investigación permite comprender mucho más la complejidad del mundo del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, Doris (2002). **El Trabajo y la Salud Laboral de las Mujeres en Venezuela: Una visión de Género**. Venezolana de Publicaciones. Maracay.

Araya, Sandra (2003). Un matrimonio conveniente: El género y la evolución. Educación. **Revista de la Universidad de Costa Rica**, (27), 11-25.

Arias, Fidias (2012). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica**. Episteme. C.A., Caracas.

Artieta, Isabel y González, María. (1998). **La toma de decisiones. Introducción a la Psicología del pensamiento**. Editorial Trotta, Madrid.

Barzola, Ammy (2021). **Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada**. Trabajo de grado para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú. Documento en línea: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRHG_O_TE_Barzola_Correa_2021.pdf. Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

Beauvoir, Simone de (1949). **El segundo sexo**. Siglo XX. Primera edición. Buenos Aires. Disponible: <https://www.casadellibro.com/libro-el-segundo-sexo/9788437637365/5962869>

Brailovsky, Daniel; Herrera, Silvia y Santa Cruz, Elena (2001). **La desigualdad en la educación para varones y mujeres en el jardín de infantes**. Centro de Publicaciones Educativas. Buenos Aires. Argentina.

CEPAL (2014). **Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y El Caribe**. 9ª Conferencia Regional de la Mujer en ALC. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/16577-caminos-la-equidad-genero-america-latina-caribe>. Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

CEPAL (2016). **Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible**. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf. Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

CEPAL (2018). **La ineficiencia de la desigualdad (LC/SES.37/3-P)**, Santiago, mayo. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43442-la-ineficiencia-la-desigualdad>. Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

Delgado de Smith, Yamile (2008). El sujeto: Los espacios públicos y privados desde el género. **Revista estudios culturales**, (2), 113-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3987106> Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

Delgado de Smith, Yamile (2008). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas**. Editorial Universidad de Carabobo. Valencia.

Delgado de Smith, Yamile, Colombo, Leyda, Orfila, Rosmel (2002). **Conduciendo a la Investigación**. Editorial Comala. 1era Edición. Caracas.

Díaz, Eduardo (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. **Revista Universidad & Empresa**, (22), 39-121. Revista en línea. Disponible: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854> Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

Díaz, María (1999). **Algunas reflexiones acerca de la dimensión de género en el currículum de la educación parvularia**. Serie de Cuadernillos de Estudio. Chile.

Fred, David (2003). **Conceptos de Administración Estratégica**. Prentice Hall, México.

Furlong, Aurora (2006). **Género, poder y desigualdad**. Universidad Autónoma de Puebla, México.

García, Carmen (2005). Educación no sexista. Taller de relaciones de Género, Educación y Desarrollo. OTC, Bolivia.

Godina, Célida (2001). **La teoría de género en la perspectiva fenomenológica del cuerpo vivido**. Trabajo de grado para optar al título de Maestría. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Godoy, Lorena y Mladinic, Antonio (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. **Revista Psykhe**, 18(2), 51-64. Revista en línea. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psykhe/v18n2/art04.pdf> Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

González, María Cristina y Delgado de Smith, Yamile (2007). Cotidianidad y violencia basada en género claves epistemológica. **Revista Venezuela de Estudios de la mujer**, (29), 117-134. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-37012007000200008&script=sci_abstract Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

González, Victoria y Yañez, María (2022). Desafíos para la implementación de políticas para la igualdad de género en el ámbito de las empresas públicas en Argentina (2020-2021). **Revista Estudios De Políticas Públicas**, 8(2), 87–104. Revista en línea. Disponible: <https://doi.org/10.5354/0719-6296.2022.66998> Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

Guzmán, Virginia (2002). **Las relaciones de género en un mundo global. Serie Mujer y Desarrollo**. N 38. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y El Caribe.

Hurtado, Jacqueline (2000). **Investigación holística**. Editorial Sypal. Caracas.

Jones, Gareth y George, Jennifer (2009). **Administración Contemporánea**. Editorial Gareth R. México

Katz, Finello (2006). Como superar estereotipos de género. **Revista de las Sedes Regionales**, vol. VIII, (14), 33-48. Revista en línea. Disponible: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66615071004> Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

Lagarde, Marcela (2011). **“El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo**. Editorial Horas y Horas, España.

López, Teresa (2012). De Simone de Beauvoir a Judith Butler: el género y el sujeto. **Revista de pensamiento contemporáneo**, (37), 101-107. Revista disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3843506> Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

Luengo, Jordi (2011). El legado de Betty Friedan. La Mística de la Feminidad en el feminismo contemporáneo, Genre et histoire. La revue de l'Association Mnémosyne, 8, p18 Disponible en: <https://journals.openedition.org/genrehistoire/1296> Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

OIT (2022). **Panorama Laboral. Oficina Regional para América Latina y el Caribe**. Lima

OIT (2018). **La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?** Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima

OIT (2013). **Igualdad salarial.** ILO. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Turín

OIT (2008). **Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.** Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima

ONU Mujeres América Latina y el Caribe (2022). **El desaprovechado potencial económico de las mujeres.**

ONU Venezuela (2021). **La igualdad de género es un buen negocio.**

Oyarzún, Gabriela, Pino, Eduardo y Oyarzún, Miriam (2012). Habilidades sociales y rendimiento académico: Una mirada desde el género. **Revista Colombiana de Psicología**, 15(2), 21-28. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5786536>. Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

Pérez, María, Gázquez, José, Simón, María, Molero, María, Barragán, Ana, Martos, África, y Sisto, María (2019). Variables Psicológicas y Educativas para la intervención en el ámbito escolar. **Revista Asociación Universitaria de Educación y Psicología**, 3(1), 1-18. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/340508690_Estrategias_para_mejorar_la_participacion_en_el_aula_del_alumnado_con_discapacidad_visual. Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

Rey de Polanco, Nerza (2016). **Planificación y desarrollo del talento humano.** 1º edición digital. Valencia.

Robledo, Juana (2009). **Observación participante: informantes claves y rol del investigador.** Centro de Investigaciones Nure, N° 42. Nicaragua

Rubin, Gayle (1986). "El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo." **Revista Nueva Antropología**, (30), 95-145. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903007>. Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023

Sánchez, Manchola (2007). **Los Estilos de Dirección y Liderazgo en el Área de Gestión Humana: caracterización y análisis en dos organizaciones a través de un modelo propuesto**. Trabajo de grado para optar al título de Magister en Organizaciones, No publicado. Universidad del Valle. Cali. Colombia.

UNESCO (2014). **Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo**. Manual Metodológico. Paris. Traducido al español.

Viveros, María (2004). **El concepto de género y sus avances. Teoría y práctica para nuevas cartografías del cuerpo**. Universidad de Manizales. Bogotá.



ANEXO A

UNIVERSIDAD DE CARABOBO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES CAMPUS BÁRBULA

Cuestionario

El presente cuestionario ha sido diseñado con el objetivo de recabar los datos para examinar la **tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.**

Garantizamos la confidencialidad de toda la información aquí recabada, por lo que agradecemos su sinceridad y claridad al responder las mismas.

Instructivo del cuestionario:

Lea cuidadosamente las afirmaciones vinculadas a cada uno de los aspectos planteados y coloque con una X lo que considera usted que ocurre como tendencia en su organización. Se le presenta la escala tipo Likert la cual califica los niveles de acuerdo y desacuerdo en relación a las afirmaciones presentadas, a continuación, se le presenta las opciones de respuesta según la siguiente nomenclatura:

- (TA): Totalmente de acuerdo.
- (DA): De acuerdo.
- (N): Neutral.
- (ED): En desacuerdo.
- (TED): Totalmente en desacuerdo.

De antemano agradecemos altamente su colaboración.

Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

I parte

Objetivo general: Examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Objetivo específico: Analizar la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones en puestos estratégicos.

ÍTEM	EN LA ORGANIZACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES:	TA	DA	N	ED	TED
1	Los procesos de toma de decisiones están libres de perjuicio de género.					
2	Participan equitativamente en las reuniones estratégicas de toma de decisiones.					
3	Participan en los procesos de toma de decisiones.					
4	En la toma de decisiones de análisis de información participan de manera equitativa.					
5	Cuentan con las mismas herramientas para alcanzar metas.					
6	Ofrece las mismas oportunidades de ascenso con las mismas calificaciones de desempeño.					
7	Toma en consideración la iniciativa sin establecer distinción.					

II parte

Objetivo general: Examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Objetivo específico: Identificar las oportunidades de formación que reciben hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

ÍTEM	EN LA ORGANIZACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES:	TA	DA	N	ED	TED
8	Gozan de oportunidades de formación sin distinción.					
9	Permite una formación igualitaria.					
10	Tienen acceso equitativamente a materiales didácticos.					
11	Ocupan puestos de responsabilidad respetando la proporción.					

12	Ofrece capacitación profesional de forma igualitaria.					
13	Tienen igual acceso a programas de desarrollo.					
14	Se motiva equitativamente para la continuidad de su formación académica.					

III parte

Objetivo general: Examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Objetivo específico: Evaluar la igualdad de salarios de acuerdo a puestos equivalentes en una empresa productora de bebidas refrescantes.

ÍTE M	EN LA ORGANIZACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES:	T A	D A	N	E D	TE D
15	Establece igualdad de salarios en puestos equivalentes en la organización.					
16	Los beneficios socioeconómicos son distribuidos equitativamente.					
17	Sienten satisfacción con el salario que se les asigna.					
18	Se valora por igual el trabajo realizado.					
19	Se reconoce por igual el esfuerzo realizado.					
20	El ingreso que reciben los trabajadores es equivalente al grado de conocimiento.					
21	Existe un compromiso para alcanzar la equidad salarial.					

ANEXO B



UNIVERSIDAD DE CARABOBO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES CAMPUS BÁRBULA

Cuestionario

El presente cuestionario ha sido diseñado con el objetivo de recabar los datos para examinar la **tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes**.

Garantizamos la confidencialidad de toda la información aquí recabada, por lo que agradecemos su sinceridad y claridad al responder las mismas.

Instructivo del cuestionario:

Lea cuidadosamente las afirmaciones vinculadas a cada uno de los aspectos planteados y coloque con una X lo que considera usted que ocurre como tendencia en su organización. Se le presenta la escala tipo Likert la cual califica los niveles de acuerdo y desacuerdo en la relación a las afirmaciones presentadas, a continuación, se le presenta las opciones de respuesta según la siguiente nomenclatura:

- (TA): Totalmente de acuerdo.
- (DA): De acuerdo.
- (N): Neutral.
- (ED): En desacuerdo.
- (TED): Totalmente en desacuerdo.

De antemano agradecemos altamente su colaboración.

Instrumento de recolección de dato (Cuestionario)

I parte

Objetivo General: Examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Objetivo Específico: Analizar la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones en puestos estratégicos.

ÍTEM	EN LA ORGANIZACIÓN LOS HOMBRES Y MUJERES	TA	DA	N	ED	TED
1	Participan en la toma de decisiones sin perjuicio de género.					
2	Intervienen equitativamente en las reuniones estratégicas.					
3	Tienen la posibilidad de tomar decisiones.					
4	Contribuyen de manera equitativa en el análisis y toma de decisiones.					
5	Cuentan con las mismas herramientas para alcanzar metas.					
6	Disfrutan de las mismas oportunidades de ascenso con igual calificaciones de desempeño.					
7	Son tomadas en cuenta sus iniciativas sin distinción alguna.					

II parte

Objetivo general: Examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Objetivo específico: Identificar las oportunidades de formación y desarrollo que reciben hombres y mujeres en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

ÍTEM	EN LA ORGANIZACIÓN LOS HOMBRES Y MUJERES	TA	DA	N	ED	TED
8	Gozan de oportunidades de una formación sin distinción.					
9	Tienen acceso equitativo a materiales didácticos.					
10	Ocupan puestos de responsabilidad respetando la proporción.					
11	Reciben capacitación profesional de forma igualitaria.					
12	Tienen igual acceso a programas de desarrollo.					
13	Son motivados equitativamente para darle continuidad a su formación académica.					

III parte

Objetivo general: Examinar la tendencia de la equidad de género en puestos estratégicos en una empresa productora de bebidas refrescantes.

Objetivo específico: Evaluar la igualdad de salarios de acuerdo con puestos equivalentes en una empresa productora de bebidas refrescantes.

ÍTEM	LA ORGANIZACIÓN PARA LOS HOMBRES Y LAS MUJERES	TA	DA	N	ED	TED
14	Establece igualdad de salarios en puestos equivalentes.					
15	Distribuye los beneficios socioeconómicos de modo equitativo.					
16	Valora el trabajo realizado por igual.					
17	Reconoce por igual el esfuerzo realizado.					
18	Otorga ingresos equivalentes a sus conocimientos.					
19	Está comprometida en alcanzar la equidad salarial.					

ANEXO C

Tabulación

Participan en la toma de decisiones sin perjuicios de género.

Cuadro N°. 4

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	10	59
De acuerdo	2	12
Neutro	4	23
En desacuerdo	1	6
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Intervienen equitativamente en las reuniones estratégicas.

Cuadro N°. 5

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	10	59
De acuerdo	2	12
Neutro	1	6
En desacuerdo	4	23
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Tienen posibilidad de tomar decisiones.

Cuadro N°. 6

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	9	53
De acuerdo	4	23
Neutro	2	12
En desacuerdo	2	12
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Contribuyen de manera equitativa en el análisis y toma de decisiones.

Cuadro N°. 7

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	9	53
De acuerdo	3	18
Neutro	3	18
En desacuerdo	2	11
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Cuentan con las mismas herramientas para alcanzar metas.

Cuadro N°. 8

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	8	47
De acuerdo	4	23
Neutro	3	18
En desacuerdo	2	12
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Disfrutan de las mismas oportunidades de ascenso con igual calificaciones de desempeño.

Cuadro N°. 9

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	9	53
De acuerdo	3	17
Neutro	2	12
En desacuerdo	2	12
Totalmente en desacuerdo	1	6
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Son tomadas en cuenta sus iniciativas sin distinción alguna.

Cuadro N°. 10

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	10	59
De acuerdo	4	23
Neutro	2	12
En desacuerdo	1	6
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Gozan de oportunidades de formación sin distinción.

Cuadro N°. 11

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	11	65
De acuerdo	1	6
Neutro	4	23
En desacuerdo	1	6
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Tienen acceso equitativo a materiales didácticos.

Cuadro N°. 12

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	10	59
De acuerdo	4	23
Neutro	3	18
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Ocupan puestos de responsabilidad respetando la proporción.

Cuadro N°. 13

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	11	65
De acuerdo	1	6
Neutro	0	0
En desacuerdo	5	29
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Reciben capacitación profesional de forma igualitaria.

Cuadro N°. 14

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	10	59
De acuerdo	3	17
Neutro	3	18
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	1	6
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Tienen igual acceso a programas de desarrollo.

TABLA N°. 15

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	11	65
De acuerdo	2	12
Neutro	4	23
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Son motivados equitativamente para darle continuidad a su formación académica.

Cuadro N°. 16

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	10	59
De acuerdo	2	11
Neutro	2	12
En desacuerdo	2	12
Totalmente en desacuerdo	1	6
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Establece igualdad de salarios en puestos equivalentes.

Cuadro N°. 17

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	11	65
De acuerdo	3	17
Neutro	2	12
En desacuerdo	1	6
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Distribuye los beneficios socioeconómicos de modo equitativo.

Cuadro N°. 18

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	10	59
De acuerdo	4	23
Neutro	2	12
En desacuerdo	1	6
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Valora el trabajo realizado por igual.

Cuadro N°. 19

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	9	53
De acuerdo	3	18
Neutro	5	29
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Reconoce por igual el esfuerzo realizado.

Cuadro N°. 20

Ponderación	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	11	65
De acuerdo	1	6
Neutro	2	12
En desacuerdo	3	17
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Otorga ingresos equivalentes a sus conocimientos.

Cuadro N°. 21

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	13	76
De acuerdo	3	18
Neutro	0	0
En desacuerdo	1	6
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).

Está comprometida en alcanzar la equidad salarial.

Cuadro N°. 22

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	13	76
De acuerdo	2	12
Neutro	0	0
En desacuerdo	2	12
Totalmente en desacuerdo	0	0
Totales:	17	100

Fuente: Hidalgo y Pulgar (2023).