

Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia la mujer en el contexto laboral

Claudia Lizeth Camacho Castañeda

Johana Alejandra Martínez Villegas

(Autoras)

Lady Grey Javela Delgado

(Directora)

Programa de Psicología

Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud

Universidad del Rosario

Bogotá, 2016

Nota del autor

El presente trabajo constituye un requisito parcial para obtener el título de psicólogas de la Universidad del Rosario, bajo la dirección docente de Lady Grey Javela. La correspondencia relacionada con el informe debe dirigirse a: Claudia Lizeth Camacho Castañeda y Johana Alejandra Martínez Villegas, programa de Psicología, Universidad del Rosario, Quinta de Mutis, Cra 24 # 63 C 69.

Correos electrónicos: [claudial.camacho@urosario.edu.co](mailto:claudial.camacho@urosario.edu.co); [johana.martinez@urosario.edu.co](mailto:johana.martinez@urosario.edu.co)

---

Universidad del Rosario

Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud

Programa de Psicología

Acta de Aprobación del trabajo de grado

Los aquí firmantes certificamos que el trabajo de grado elaborado por Claudia Lizeth Camacho Castañeda y Johana Alejandra Martínez Villegas titulado: Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia la mujer en el contexto laboral cumple con los estándares de calidad exigidos por el programa de psicología para la aprobación del mismo.

Esta acta se firma a los 31 días del mes de mayo de 2016.



Firma del Director

31-05-2016

Fecha



Firma del Coordinador de T.G.

16-06-2016

Fecha

---

**Tabla de contenido**

**Introducción..... 6**

    Esteriotipo, prejuicio y discriminación..... 6

    Esteriotipo, prejuicio y discriminación de género..... 9

    Esteriotipo, prejuicio y discriminación de género en el contexto laboral..... 11

    Objetivos..... 19

**Método..... 19**

    Tipo de investigación..... 19

    Muestra y Unidad de análisis..... 19

    Instrumento..... 20

    Procedimiento..... 20

Resultados..... 20

Discusión..... 26

Referencias..... 30

Anexo..... 36

### **Resumen**

Con el propósito de identificar las regularidades en los estereotipos, los prejuicios y las formas de discriminación, asociados a la mujer en el contexto laboral latinoamericano, se analizaron treinta estudios empíricos, publicados en revistas adscritas a las bases Redalyc y Psycodoc correspondientes al período de 2005 a 2015. Para el análisis se diseñó una matriz con las siguientes categorías: Título, autores, año, país, variables, objetivos, tipo de investigación, instrumento y resultados. La información se sometió a un análisis descriptivo y se concluyó que pese a que se ha generado una cultura de inclusión de la mujer en las organizaciones, persisten los prejuicios, estereotipos y conductas discriminatorias.

*Palabras clave:* Estereotipo de género, prejuicio, discriminación, contexto laboral, Latinoamérica.

### **Abstract**

In order to identify symmetries in stereotypes, prejudices and forms of discrimination associated with women labor in the Latin American context, thirty empirical studies were analyzed. Those studies were published from 2005 to 2015 at journals contained in Redalyc and Psycodoc academic data-bases. To identify the symmetries we elaborated a matrix which contained the following categories: title, author, year, country, variables, objectives, type of research, instruments and results. The resulting information was described, and we concluded that despite the efforts for including women in the labor force as equals, the prejudices, stereotypes and discriminatory behavior are still present in this context.

Keywords: Gender Stereotyping, prejudice, discrimination, employment context, Latin America.

### **Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia la mujer en el contexto laboral**

El propósito central de este trabajo es brindar una contextualización de la situación actual de la mujer en el contexto laboral Latinoamericano, teniendo como referente las teorías sobre los prejuicios, estereotipos y la discriminación desarrolladas en el campo de la psicología social. Cabe destacar, que hoy en día existen diversos autores que reconocen este fenómeno, no sólo en el ámbito laboral, sino en cada uno de los escenarios en los cuales la mujer se desenvuelve a diario.

Así, a través de este informe se propone un desarrollo conceptual acerca de los fenómenos del prejuicio, el estereotipo y la discriminación. Luego, se inicia un recorrido por los prejuicios, los estereotipos y la discriminación de género, teniendo en cuenta las perspectivas evolutiva y cultural, por último, antecediendo a la descripción metodológica de la investigación y los hallazgos, se exponen algunos antecedentes empíricos sobre el tema central de interés –los estereotipos, los prejuicios y la discriminación hacia la mujer en los contextos laborales latinoamericanos-.

### **Estereotipo, prejuicio y discriminación**

Es propio de la naturaleza humana el hecho de relacionarse e interactuar con otros y con su propio medio, este es un tema de interés para la psicología social. En este sentido, Kassin, Fein y Hassel (2010) proponen que esta disciplina estudia el pensamiento, actitud y comportamiento en el contexto social y para ello utiliza el método científico.

Los prejuicios, los estereotipos y la discriminación han sido temas de interés para la psicología social y quienes han estudiado estos temas han realizado observaciones y planteamientos de cómo surgen tanto los prejuicios, los estereotipos, así mismo se han

interesado por la conducta que puede estar asociada a estos fenómenos y la han denominado discriminación Kassin et al. (2010).

Aunque existen diversas definiciones y aproximaciones para el concepto de prejuicio, se encuentra una convergencia en ellas, respecto a considerarlo como una evaluación negativa que incluye desagrado así lo afirman algunos autores (Allport, 1954; Franzoi, 2007; Myers, 2005; Rodrigues, Assmar & Jablonsky 2004).

Smith y Mackie (1997) afirman que los prejuicios son actitudes y se refieren al aspecto afectivo ya sea positivo o negativo, un ejemplo de ello es la actitud hacia los extranjeros según su país de origen. Adicionalmente, sostienen que la mayoría de personas utilizan el término prejuicio desde las actitudes negativas. Así mismo, proponen que los prejuicios hacen parte de la naturaleza humana y que se encuentran entrelazados entre la red de las relaciones entre los individuos.

Por su parte Worchel, Cooper, Goethals y Olson (2000) coinciden con Myers (2005) al considerar que los prejuicios son actitudes y opiniones, por lo general negativas respecto de los miembros de un grupo. También indican que la evaluación se basa en raza, sexo, religión o al hecho de ser parte de un grupo en particular. Desde la psicología social las aproximaciones a este término se han centrado en una concepción negativa, incluyendo desagrado.

Smith & Mackie (1997) definen los prejuicios como la evaluación ya sea positiva o negativa acerca de los miembros de un grupo. Además indican que el prejuicio se genera por factores cognitivos y sociales. A diferencia de estos autores Myers (2005) resalta la visión negativa indicando que al usar el término prejuicio se está evaluando de forma negativa a un grupo o a sus miembros individualmente. Por ejemplo sentir rechazo por los indigentes.

En la misma línea, que el concepto de prejuicio el término de estereotipo ha sido definido por diversos autores, quienes coinciden en el carácter por excelencia cognitivo cognoscitivo de este fenómeno (Worchel et al., 2000).

Con respecto a los estereotipos, Myers (2005) asegura que corresponden una creencia acerca de los atributos personales de un grupo de personas. También menciona que en ocasiones son inexactos, se generalizan en exceso y son resistentes a información nueva.

Por otra parte, Smith y Mackie (1997), formulan que los estereotipos son una representación cognitiva de un grupo, que se desarrolla al asociar a un grupo tanto característica como emociones particulares. Los mismos autores afirman que los estereotipos se pueden cambiar aunque no fácilmente dado que son impresiones iniciales acerca de los grupos y tienden a imprimirse con un poder duradero.

De acuerdo con Worchel et al. (2000) los estereotipos se definen como: la creencia de que los miembros de un grupo comparten una característica particular. Por ejemplo: “Los viejos son débiles”, “las mujeres no saben conducir”.

En la psicología social hay un consenso entre los autores como Smith y Mackie (1997), Worchel et al. (2000) cuando se define la discriminación. Debido a que la consideran una acción negativa, sin justificación hacia un grupo o uno de sus miembros. Por ejemplo al publicar una oferta laboral y mencionar que solo se espera que se presenten hombres se está discriminando a la mujer, aun teniendo el mismo perfil y nivel educativo.

Kimble, Hirt, Díaz, Hosh, Lucker y Zárate (2002) coinciden en afirmar que la discriminación se presenta tras la pertenencia a un grupo particular, de la misma manera agregan que este concepto pertenece al componente de expresión conductual que puede ser tanto verbal

como no verbal. No obstante, para Worchel et al. (2000) la discriminación es observable en tanto que los prejuicios y los estereotipos se consideran conceptos internos.

Los psicólogos sociales, han estudiado diferentes estereotipos como lo son religiosos, políticos, de raza, de edad, clase o nivel socioeconómico, lugar de origen (país, ciudad, municipio), género, sexo, edad, físico, de profesión y los culturales entre otros; es por esto que autores como Smith y Mackie (1997), indican que tanto estereotipos como prejuicios al estar enraizados profundamente en las normas sociales de una cultura, facilitan que las personas las aprendan de forma natural, como parte de su crecimiento y conducta.

Por otro lado, Worchel et al. (2000) frente al tema sostiene que los prejuicios y estereotipos no se pueden observar directamente; sin embargo con relación a la discriminación indica que es un acto manifiesto y por ende observable, de todas aquellas personas que hacen parte de un grupo. En suma, los estereotipos y los prejuicios dan lugar a la discriminación.

### **Estereotipo, prejuicio y discriminación de género**

Kassin et al. (2010) mencionan el hecho que los seres humanos son seres biológicos y así mismo, destaca el interés de los psicólogos sociales por las respuestas e influencias del cerebro en las experiencias sociales. A raíz del surgimiento de la neurociencia social, la cual se encarga de estudiar las relaciones entre los procesos neurológicos y los sociales. Gracias a esto ha sido posible conocer y explorar la relación entre el mundo social y cerebro y viceversa.

Según Buss (1996), la psicología evolucionista es una disciplina en la cual se han identificado mecanismos vinculados al proceso evolutivo y pueden explicar la conducta de los seres humanos; por ejemplo, las estrategias de emparejamiento, dichos mecanismos adaptativos son distintos en el hombre y la mujer.

Por un lado, el hombre busca la forma de reproducirse, compitiendo con otros hombres para poder atraer a las hembras. Los hombres se fijan en el atractivo físico de las mujeres, labios carnosos, buen tono muscular, ojos brillantes, entre otros. Mientras que las preferencias de la mujer determinan la competencia entre los hombres. Ellas prefieren seguridad, protección, el compromiso y soporte emocional.

Adicionalmente, surge la genética de la conducta; la cual es una subdivisión de la psicología, la cual se encarga de examinar el efecto que tienen los genes en el comportamiento.

Worchel et al. (2000), afirman que tanto hombres como mujeres, son tratados de manera diferente adaptándose a las expectativas de la sociedad. Por ejemplo, se espera una conducta combativa por parte del hombre y una conducta humana y de servicio por parte de la mujer.

La influencia biológica y evolucionista, tiene gran impacto en las preferencias manifestadas por los niños y las niñas; generalmente, los niños/as adquieren la habilidad de estereotipar según el género, de acuerdo a lo que aprenden a medida que establecen relaciones sociales y adoptan sus propias conductas teniendo en cuenta el ejemplo de sus padres (Kassin et al., 2010).

Según Kassin et al. (2010) tanto el surgimiento de nuevas tecnologías como la globalización han traído como consecuencia la interacción entre las diferentes culturas. El punto anterior explica la necesidad de identificar los aspectos similares y diversos entre las culturas. Estos mismos autores mencionan que un gran número de psicólogos sociales están evaluando tanto generalidades como aspectos específicos de lo cultural; sus hallazgos y teorías permiten analizar aspectos diferenciales de cada una de las culturas y a su vez identifican las características de los grupos.

En diferentes textos y publicaciones revisados y/o consultados para la elaboración de este documento, se logró observar que existe evidencia acerca de factores tales como los estereotipos de género, los prejuicios y por ende de la discriminación. Esto se evidencia cuando se afirma la existencia de división de tareas o división de roles, llevando a ubicar donde es esperado encontrar una mujer desempeñándose que a un hombre o viceversa; en este punto no debe dejarse de lado la influencia que logra ejercer la cultura para que este tipo de situaciones, donde existen claras diferencias entre mujeres y hombres, como se comentó anteriormente.

Es aquí donde el tema del sexismo cobra un papel importante, ya que como lo definen autores como Kassin et al. (2010) y Franzoi (2007), es el prejuicio y la discriminación basados en el género de las personas, el cual puede tomar una valencia ya sea positiva o negativa. De igual forma el sexismo puede ser ambivalente, hostil y benévolo.

El sexismo ambivalente, se determina principalmente por las actitudes que evidencian creencias negativas y de rencor así como sensaciones e inclinaciones machistas, pero expresando comportamientos de protección. Por otro lado el sexismo hostil, hace énfasis directamente a la discriminación hacia el género femenino; mientras que el sexismo benévolo, no califica a la mujer como ser “inferior” al hombre, sino que por el contrario los considera como complementos Kassin et al. (2010).

### **Estereotipo, prejuicio y discriminación de género en el contexto laboral**

La incursión de la mujer al campo laboral, ha venido presentándose desde mediados del siglo XX; momento en el cual donde la demanda de la sociedad llevo a las mujeres a salir de sus hogares, debido a la ausencia de la figura masculina por actividades laborales en minas, fábricas y guerras que para ese momento se vivían en diferentes países del mundo; llevando a que esta

tuviera que trabajar para poder mantener a sus familias y finalmente la globalización ha sido otro de los factores trascendentales en este aspecto (Agut & Martín, 2007).

Palací (2005) afirma, que existe una preferencia en el mercado laboral, basándose en una gran diversidad profesional; la cual permite la elaboración de planes que pueden desempeñar diferentes funciones, relacionándose directamente con el tema de diversidad de género, puesto que a lo largo de los años se ha considerado que existen carreras tradicionalmente masculinas y/o femeninas.

Agut y Martín (2007), en su artículo mencionan que es cierta la inequidad que existe en el contexto organizacional entre hombres y mujeres, favoreciendo al hombre y señalando que la mujer tiene una tasa menor de empleo actualmente. Esto es relacionado directamente con el concepto de “Techo de cristal” el cual se encuentra fundamentado en los prejuicios hacia la mujer, lo cual genera que esta no logre ascender a posiciones de alto nivel en algunas organizacionales. El techo de cristal es un concepto aplicado en las ciencias sociales. Burin (2008) define este fenómeno como superficie superior invisible que evita el ascenso en la carrera laboral de la mujer.

Igualmente, se reconocen factores que logran influir en que se presente este fenómeno; entre ellos se identifican: “los estereotipos de género, segregación del mercado laboral, discriminación laboral de las mujeres, acoso sexual en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo, menores oportunidades de desarrollo de carrera en la organización, la ausencia de una política laboral consolidada que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, dificultades a la hora de compartir las responsabilidades domésticas y del cuidado de los/as hijo/as, factores internos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, baja autoeficacia en

cuestiones tradicionalmente masculinas y formación en áreas tradicionalmente femeninas” (Agut & Martín, 2007, p. 202-203).

La persistencia de los estereotipos de género, se encuentra basado en la creencia de que existen ciertos rasgos característicos de los hombres y otras que han sido desprestigiadas en el contexto laboral, son comunes hacia las mujeres (Agut & Martín, 2007).

Dentro de las organizaciones, se refleja principalmente en los cargos ocupados por hombres y mujeres, ya que en estos momentos se considera la existencia de carreras feminizadas, ocupando estas un nivel bajo a nivel jerárquico dentro de las empresas, por otro lado, la discriminación se puede notar en los salarios diferenciales que existen entre género; viendo cierta favorabilidad hacia el hombre. Es importante mencionar que el tema del acoso sexual igual que el acoso psicológico, ha llevado a que las oportunidades de las mujeres se vean limitadas para desarrollarse al interior de las empresas, aspirar a cargos de más alta responsabilidad entre otros (Agut & Martín, 2007).

Iranzo y Richter (2002) llevaron a cabo una revisión en Venezuela, sobre los mayores problemas que se evidencian en el mercado laboral femenino, en los cuales se debe tener en cuenta tanto la segregación laboral, como las diferencias salariales entre el género y la inclusión de la mujer en el mercado laboral. Al mismo tiempo, se señala que la perspectiva de género ha permitido demostrar como la construcción de roles y funciones en el mundo de trabajo se ha hecho básicamente tomando como patrón el modelo masculino, dejando sesgados los problemas y necesidades derivadas de la condición femenina.

En esta revisión, se encontró que existe una alta influencia masculina, generando de esta manera que las mujeres presenten un sinnúmero de obstáculos, llevándola a adquirir una mayor responsabilidad, de la misma forma se encontró que existe una división sexual del trabajo. Por

otro lado, muchas de las mujeres hacen parte de las trabajadoras informales, mientras que los hombres se encuentran más ubicados en el campo formal de trabajo, se evidencia la existencia de una brecha de desempleo entre sexos; favoreciendo a los hombres, donde estos tienen las tasas más bajas de desempleo en comparación con las mujeres; a todo lo anterior debe sumarse que la mujer presenta una mayor dificultad que el hombre para ubicarse laboralmente (Iranzo & Richter, 2002).

Frente al tema de género y trabajo formal; Iranzo & Richter (2002), señalan que debe tenerse en cuenta la labor de maternidad que por naturaleza puede ejercer la mujer, además de la importancia de la implicación cultural a lo que esto conlleva. Es por esto, que mencionan la necesidad de tener en cuenta que durante este período la mujer puede ver que esta condición y su desempeño laboral, se pueden ver perjudicados; aun así existen leyes venezolanas que protegen y favorecen a la mujer en esta etapa de su vida, pero cabe destacar que esto no implica que sea cumplido a cabalidad como dice la ley.

En América Latina, se ha comprobado que a la mujer se le califica también por el nivel de estudios obtenidos o simplemente este debe ser mayor al de los hombres para lograr ocupar un cargo que a nivel de la jerarquía de la compañía se consideraría alto, mientras que el hombre por su parte llega más rápidamente a ocupar este cargo sin necesidad de tener el mismo nivel de exigencia académica que la mujer (Iranzo & Richter, 2002).

Siguiendo la idea anterior, en Venezuela; puede identificarse que existe una discriminación de género frente a la escogencia de la carrera profesional, ya que las mujeres presentan una mayor dificultad para lograr llegar a este punto, existe una barrera más fuerte para la entrada de la mujer a una carrera profesional que es considerada culturalmente, como

masculina, por otro lado, una mayor exigencia hacia la mujer para aspirar a un cargo contando con la misma preparación que puede tener el hombre (Iranzo & Richter, 2002).

Por otra parte, en Venezuela se puede reconocer según los autores Iranzo y Richter (2002), para las empresas en el sector financiero y comercial se identifica que, tienen una mayor inclinación a contratar a mujeres que en su preferencia no tengan hijos, ya que consideran que se presenta un alto índice de ausentismo y presentan mayor número de retardos, mientras que en otro sector como el de la industria, prefiere contratar mujeres que sea casadas y tengan hijos, porque consideran que estas condiciones las llevan a ser mujeres más estables y con un mayor sentido de responsabilidad.

Burin (2008) realizó una revisión de estudios previos entre los años 1990 hasta 1992 en Argentina. El objetivo de esta revisión, era comprobar los obstáculos tanto externos como internos que hacen que la inserción laboral de las mujeres sea conflictiva. Los principales aportes de esta revisión son: reitera la existencia del techo de cristal para las mujeres, que según este texto es evidente desde la infancia y más adelante adquiere mayor peso o importancia a partir de la pubertad. Seguido a esto menciona que las mujeres cuando llevaban una vida más tradicional y desempeñaban doble rol (madres de familia-empleadas), también pueden ser víctimas de un evento presente en las empresas que se conoce como piso pegajoso o sticky floor.

En este punto se resalta la importancia de la perspectiva feminista, la cual permite lograr un espejismo de igualdad, esto hace referencia a que se consideraba que todas las mujeres buscan desarrollarse de la misma manera y tenían los mismos objetivos personales y laborales. Al mismo tiempo, se evidencia que muchas mujeres que han participado en estudios posteriores niegan la existencia de un techo de cristal, porque afirman que estas barreras son construidas de manera subjetiva por la misma mujer (Burin, 2008).

Por el contrario, las mujeres que consideran que se puede evidenciar el techo de cristal, afirman que deben generar estrategias para romper este techo; esto conlleva a un enfrentamiento permanente y excesivo en las organizaciones que son estructuradas principalmente bajo valores netamente masculinos. Como consecuencia de esto la mujer decide alejarse poco a poco de estas empresas y a no desear o no buscar la manera de lograr un ascenso dentro de esta a pesar de trabajar de manera permanente para merecerlo (Burin, 2008).

Por último, se reitera que aquellas mujeres que desean tener familia o que conforman una familia, deben intentar organizar el tiempo de tal manera que les permita cumplir sus responsabilidades como madre y como empleada, razón por la cual la mujer debe elegir entre la familia o el trabajo y es allí donde se evidencia la existencia de las fronteras de cristal. Así mismo permite reconocer la existencia de desigualdades tanto económicas como de género, las cuales se potencian una a la otra (Burin, 2008).

Barraza (2010) evidenció la existencia de discriminación salarial y segregación laboral de género en tres áreas metropolitanas de la región Caribe Barranquilla, Cartagena y Montería teniendo como base la encuesta continua de hogares del año 2005. Presentó un análisis descriptivo del mercado laboral en dichas áreas y una recopilación de estudios sobre segregación y discriminación en el mercado laboral; encontró que pese a que la discriminación y segregación han disminuido con el tiempo, continúan presentándose en las tres áreas metropolitanas afectando el bienestar social y económico de las mujeres.

Rodríguez e Ibarra (2013) elaboraron un estado del arte, el tema principal fue la investigación de género y perspectiva feminista en Colombia, de manera que analizaron artículos realizados en la escuela de estudios de género de la Universidad Nacional, el centro de estudios mujer y sociedad de la universidad del Valle y el centro interdisciplinario de estudios de género

de la universidad de Antioquia en el periodo entre el año 2000 y el 2010. Este estudio se constituye en un antecedente para el presente estudio, dado que expone similitudes en cuanto a la metodología, pues incluye criterios para la selección de los artículos, un periodo de tiempo específico en la producción de los mismos, clasificación de la información empleando una matriz, lectura panorámica de los textos y finalmente análisis de contenido.

En esta revisión teórica, Rodríguez e Ibarra (2013) concluyen que el conocimiento de la perspectiva feminista y de género se caracteriza por su complejidad y no se aleja del panorama actual. De igual modo, fue posible conocer el contexto en el que se producen los estudios y resaltar la capacidad de quienes lo realizan para detectar nuevas problemáticas y abordar los temas convencionalmente.

Aspiazu (2014) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo, era realizar una revisión y sistematización de la literatura, en la cual buscaba estudiarse la vinculación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, teniendo en cuenta el género, poniéndolo en contexto a partir de datos actuales del mercado laboral en Argentina, sin dejar a un lado las dificultades que se presentan en el día a día.

La literatura revisada para elaborar el documento se encuentra dividida principalmente en tres partes: la primera de ellas hace referencia a la definición de la dimensión de género en ciencias sociales y su vinculación con el concepto de trabajo, la segunda a las condiciones de inserción laboral de las mujeres, y la tercera y última parte del documento a la problemática de la conciliación entre trabajo remunerado, doméstico y de cuidado (Aspiazu, 2014).

Se encontró que la mujer ha entrado en mayor cantidad al mundo laboral, debido a la posibilidad de ingresar a la universidad y tener una profesión afianza y ha mejorado las

oportunidades de esta; aun así la mujer sigue obteniendo cargos de menor jerarquización que los hombres, así como menores salarios (Aspiazu, 2014).

Aspiazu (2014) señala también que se deja de lado o se ignoran las labores del hogar, donde la mujer también se desempeña de manera notoria y ocupa también parte de su tiempo. De allí se sostiene que la mujer en realidad cumple doble jornada laboral ya que esta debe cumplir con sus labores en el hogar y responder por las tareas en este, así como cumplir con el trabajo que tiene para proporcionar un ingreso económico.

Igualmente, se menciona la división sexual del trabajo, el cual reitera que existen tareas principalmente para mujeres y tareas exclusivas para hombres; esto permite entender las desigualdades laborales y sociales presentadas en la población argentina. Otro factor trascendental que se debe tener en cuenta es la familia, ya que debido a la situación económica de esta; la mujer decide entrar o no a los diferentes campos laborales o también debido a la estructura familiar, donde muchas mujeres son las únicas responsables de sus hijos ya que el hombre se encuentra ausente (Aspiazu, 2014).

Por último, se constata que a partir de 1960, la mujer empezó a ocupar más lugares en el mercado laboral, sin dejar de lado el tema de la edad reproductiva, en la cual se constata que durante esta época para la mujer en el mercado laboral representa una caída en la oferta realizada a las mujeres, ya que se alejan de este para dedicarse un tiempo a su nuevo rol, pero durante las últimas del siglo XX, se empezó a notar que la mujer no salía definitivamente de su ejercicio laboral, sino que por el contrario retomaba sus tareas (Aspiazu, 2014).

Se debe tener presente que las mujeres que más participan en el mercado laboral, son aquellas que tienen responsabilidades en el hogar, como lo es el cuidado de sus hijos, aportar económicamente para los gastos de su hogar y asumir parte de la responsabilidad económica o en

otros casos velar por el cien por ciento de la manutención de sus hijos; sin embargo, es notorio que aquellas mujeres que tienen más de un hijo se encuentran en una desventaja ya que las que tienen un solo hijo a cargo tienden a poder modificar más sus rutinas o hacer cambios drásticos sin mayor problema a nivel familiar, posiblemente los cambios en las jornadas laborales que pueden interferir con las responsabilidades adquiridas en el hogar (Aspiazú, 2014).

Teniendo presente lo mencionado anteriormente y constatando que el tema de los estereotipos, los prejuicios y la discriminación aunque se vienen estudiando hace varias décadas han sido evidenciados en diferentes momentos. Se considera relevante dar razón de este fenómeno en la última década en el contexto Latinoamericano.

### **Objetivo**

El objetivo de esta revisión es identificar las regularidades en los estereotipos, los prejuicios y las formas de discriminación, asociados a la mujer en el contexto laboral, Latinoamericano; a través de una revisión teórica de artículos, reportes de investigación empírica sobre el tema, publicados en la última década.

### **Método**

#### **Tipo de investigación**

Revisión documental a través de un análisis de contenido.

#### **Muestra y unidad de análisis**

La muestra utilizada para esta revisión temática se conformó por treinta estudios que se seleccionaron teniendo en cuenta los siguientes criterios: estudios empíricos sobre el tema, publicados entre 2005 y 2015, realizados en países latinoamericanos y publicados en revistas indexadas.

Los artículos fueron obtenidos a través de las bases de datos: Redalyc y Psycodoc.

**Instrumento**

Se diseñó una matriz de categorización para la lectura analítica, con el fin de comparar y organizar los treinta artículos. Dicha tabla contiene las siguientes categorías: Título, año, país, objetivos, variables, tipo de investigación, muestra, instrumentos, resultados en función de los objetivos.

**Procedimiento**

El trabajo se desarrolló a través de los siguientes pasos:

A: Búsqueda y selección de artículos, aplicando cada uno de los criterios de inclusión.

B: Análisis de la información encontrada en los artículos a partir de categorías establecidas en la matriz.

C: Utilización de estadísticos descriptivos para identificar las posibles regularidades y diferencias.

**Resultados**

Para esta revisión temática, se analizaron treinta artículos de investigación relacionados con el tema de estereotipo de género, prejuicios y discriminación en Latinoamérica, teniendo en cuenta que los mismos pertenecen a la última década. Respecto a los resultados obtenidos en esta revisión, en primera instancia, se elaboró un análisis descriptivo, el cual permitió llevar a cabo un análisis de frecuencia y de esta manera, identificar datos relevantes. Así, en la Tabla 1 se muestra el número de publicaciones sobre este tema en los países de Latinoamérica revisados; en la Tabla 2 se muestra el número de publicaciones por año; en la Tabla 3 el número de publicaciones por tipo de estudio; y finalmente en la Tabla 4 se muestra el número de publicaciones según el instrumento utilizado.

De igual manera, se tuvieron en cuenta variables puntuales acerca del tema investigado, como el aumento en la participación de la mujer en el campo laboral, la división de tareas, la influencia del salario debido al nivel educativo, el poder, la edad y otros. Para finalizar se incluye una comparación de los resultados obtenidos en los estudios latinoamericanos revisados.

Tabla 1

*Número de publicaciones por país*

País	Número de publicaciones
Chile	11
Colombia	8
Argentina	6
México	5
Brasil	1
Costa Rica	1
Cuba	1
Ecuador	1
Guatemala	1
Perú	1
Uruguay	1
Venezuela	1

Tabla 2

*Número de publicaciones por año*

Año	Número de publicaciones
2015	4
2014	4
2013	4
2012	1
2011	3
2010	5
2009	2
2008	2
2007	0
2006	3
2005	2
<b>Total publicaciones</b>	<b>30</b>

Tabla 3

*Frecuencia tipo de estudio*

Tipo de estudio	Frecuencia
Descriptivo	13
Cualitativo	8
Cuasi experimental	3
Comparativo cualitativo/ cuantitativo	2

Correlacional	2
Experimental	2
Descriptivo – econometría	1

Tabla 4

*Número de publicaciones por tipo de instrumento utilizado*

Instrumento	Frecuencia
Encuestas	10
Cuestionario	4
Entrevistas	4
Narrativas	3
Inventario de sexismo ambivalente	1
Escala de deseabilidad social	1
Sitio web “mi futuro, Chile”	1
Técnica de focus group	1
Estudio de Ahmed	1
Escala de individualismo – colectivismo	1
Prueba de IAT	1
Estadísticas presentadas por la CIEC	1
(Confederación Interamericana de Educación Católica)	
GEM (Global Entrepreneurship Monitor)	1
Tarea de memoria	1

Inventario de rol de género	1
ACT-ML (Liderazgo)	1

---

De los documentos revisados, el 7% de la muestra confirma que en la última década ha existido una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, lo cual ha permitido identificar el nivel de aspiraciones que presenta actualmente; a pesar de esto en el 3% de los artículos se evidencia que la mujer puede llegar a obtener una menor experiencia laboral, por verse forzada a interrumpir en muchos casos su formación o su trabajo, por desempeñar múltiples roles, llevándola a verse perjudicada frente al tema salarial.

En algunos países se ve que interfieren factores externos, que influyen tanto en la situación económica como en la posibilidad a la entrada al mercado laboral de la mujer, ya que el 3% de la muestra refleja, que el trabajo informal se encuentra ocupado más por mujeres que por hombres y esto lleva a que los ingresos de estas sean inferiores a las que realmente reciben los hombres.

Al mismo tiempo, se reconoce que el 3% de los documentos publicados menciona que las mujeres son las mayores víctimas de acoso laboral, hostigamiento sexual y que existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres, ya que en el 3% de los documentos se manifestó que la mujer recibe una menor capacitación en las empresas donde participa que el hombre.

Por otra parte, el 3% de los textos analizados sostienen que las profesiones mejor pagadas se encuentran en el sector de la tecnología, servicios financieros y de petróleo; aquí no se menciona el promedio de hombres y mujeres que se encuentran ubicados en estos sectores de la economía.

En los textos revisados, el 33% coincide en la existencia del fenómeno denominado Techo de Cristal, en el caso de las mujeres; el cual dificulta o impide que la mujer llegue a ocupar altos cargos directivos. En este orden de ideas, se puede afirmar que debido a este fenómeno, el 23% de los artículos afirman que la mujer tiene menor ingreso salarial que el hombre. A pesar de esto, el 23% de los textos revisados coinciden en la opinión que tienen las mujeres frente al nivel de exigencia y el valor del trabajo realizado, lo cuales consideran que no se ven influenciados frente a otros aspectos de la vida como la maternidad o por el mismo hecho de ser mujer.

De igual manera, el 26% de los artículos mencionan la igualdad frente al nivel de exigencia y el ritmo de trabajo para hombres y mujeres, en otras palabras fuerza de trabajo equitativa y de esta forma mostrar sus capacidades, cumplir con sus responsabilidades sin que esto influya en la calidad del trabajo ni en su grado de compromiso. Aun así, un 16% de los artículos revisados muestra que la mujer no tiene alta influencia del poder, dificultando de esta manera el desarrollo en roles de liderazgo, a pesar que en el 33% de los artículos, se ratifica que las mujeres se encuentran interesadas en ocupar cargos de poder dentro de las organizaciones.

Es necesario, reconocer las condiciones laborales hacia la mujer, teniendo en cuenta la edad y el nivel educativo ya que en el 3% de los textos encontrados consideran que estos ejercen una influencia notoria ante la oportunidad de mantenerse en el campo laboral y al mismo tiempo el cargo al que puede aspirar o donde realmente son ubicadas. A pesar de estas desigualdades, en el 10% de los documentos revisados se evidencia que la mujer participa más activamente en el sector público que en el privado.

Por otro lado, el 10% de los estudios, se refleja que a mayor educación se recibe mayor salario, esto sin hacer ningún tipo de diferenciación entre los géneros. A pesar de esto el 7% de

los documentos revisados, considera que las mujeres tienen una mayor formación académica a diferencia de los hombres.

En el 33% de las investigaciones encontradas se asegura que existe una división sexual del trabajo; es por esto que en un 27% de la muestra obtenida, se corrobora que las mujeres asumen puestos de mayor responsabilidad en ámbitos concretos, en áreas como lo son Recursos Humanos, Comunicación, Responsabilidad Social y Medio Ambiente. Esto, sin olvidar que un 63% de los textos coinciden en que la mujer tiene un rol primordial de cuidadora de sus hijos y de su familia. Por ende, varios consideran que la mujer presenta dificultades para realizar jornadas laborales de tiempo completo, generando de esta manera una mayor dificultad para distribuir el tiempo entre sus labores de maternidad y el trabajo.

Lo mencionado anteriormente, es considerado como un factor fundamental para que la mujer pueda aspirar a cargos de alta dirección con la misma facilidad que el hombre, teniendo como obstáculo no continuar su carrera o renunciar a su trabajo.

Frente al tema de estereotipos de género, en el 47% de los documentos revisados en consideran que tanto hombres como mujeres poseen estereotipos similares, algunos de estos son de carácter político, de género, de religión, de cultura, nivel socioeconómico, apariencia (color de piel), de raza, de edad, deportivos y ciudad o lugar de origen.

### **Discusión**

El presente trabajo se propuso identificar las regularidades en los estereotipos, los prejuicios y las formas de discriminación que se han asociado a la mujer en el contexto laboral latinoamericano, por medio de la revisión de artículos, reportes de investigación empírica, sobre el tema en la última década. El análisis de los documentos da cuenta de resultados que son congruentes con los antecedentes teóricos y empíricos que introducen el presente trabajo.

De igual manera, pese a que se han abierto varios escenarios de participación para las mujeres. Iñiguez (2009) indica que pese a toda la investigación existente y el planteamiento de estrategias en favor de la igualdad de género, la mujer continúa siendo discriminada en mayor medida que el hombre. Este punto también es congruente con lo que sostienen Díaz y Rocha (2005) cuando indican que los estereotipos parecen no modificarse con la misma velocidad que las transformaciones sociales. Los planteamientos anteriores son congruentes con el presente trabajo, gran número de publicaciones resaltan que las mujeres tienen menor participación en puestos de responsabilidad.

Por otro lado, en lo que respecta a salario y nivel educativo, Chaigneau y Rosenbluth (2014) mencionan que las mujeres tienen sueldos menores que los hombres aun cuando realicen el mismo trabajo. Esto se corrobora en los resultados obtenidos en esta revisión, pues se afirma que en un 23% de los artículos la mujer tiene menor ingreso salarial que el hombre.

Frente a este asunto, Fischer y Chaves (2015) afirman que hay existe un desequilibrio entre hombres y mujeres, los resultados de dicho desequilibrio perjudican a la mujer y son los hombres los favorecidos pues se presenta una mayor tasa de desempleo para el caso de las mujeres.

En cuanto a la división de tareas, los resultados muestran que un 63% de los textos observados coinciden en que la mujer tiene un rol de cuidadora de sus hijos y de su familia. A la luz de la teoría, Eagly (2004, citado por Godoy & Mladinic, 2009) propone la teoría de congruencia de rol, en la que existen normas y expectativas que son consensuadas y comunes para los hombres y las mujeres.

Por otra parte, frente al tema del salario y el nivel educativo 10% de la recopilación de estudios, refleja que a mayor educación se recibe mayor salario. A pesar de esto, en el 7% de los

documentos revisados en Colombia, se considera que las mujeres tienen una mayor formación académica a diferencia de los hombres, esto contrasta con la apreciación de Araujo y Moreno, (citados por: Martínez & Bivort, 2014) se presentan menos mujeres en la cumbre de las organizaciones y tiene relación con la vinculación por contratos precarios y menor ingreso salarial.

Como grandes conclusiones de este trabajo se propone que con el paso de los años la mujer ha tenido la oportunidad de incursionar en puestos de decisión y de liderazgo, se ha visto que tiene la capacidad de desenvolverse en diferentes escenarios al mismo tiempo; como es el caso del hogar, lo académico, lo laboral mostrando resultados y superando las expectativas.

En definitiva, a partir de los hallazgos de esta revisión temática es pertinente mencionar que a pesar del progreso logrado en la participación de la mujer en las organizaciones, las mujeres que buscan ocupar puestos de liderazgo siguen ocupando puestos de baja y media jerarquía a causa una barrera invisible denominada techo de cristal

Además, persiste la discriminación hacia la mujer en el contexto laboral, trato diferencial para hombres y mujeres al interior de las organizaciones y se siguen asignando roles de cuidadora y proveedora del hogar. Se reconoce que la mujer no tiene el mismo ingreso salarial que el hombre

Por último, perpetúa el retro de la mujer de llegar a la cima de las organizaciones, demostrando que pueden asumir puestos de responsabilidad por mérito, así como por sus capacidades laborales e interpersonales.

Otro punto, es que persisten los fenómenos denominados piso pegajoso y techo de cristal como barreras que impiden que la mujer pueda ocupar altos cargos en las empresas.

Sería pertinente que futuros estudios presenten los estereotipos hacia la mujer que prevalecen en las organizaciones.

En esta revisión temática se presentan limitaciones las cuales se van a discutir a continuación: En primer lugar, fueron Pocos estudios encontrados de países como Costa Rica, El salvador, Nicaragua. Por lo cual, se sugiere que futuros investigadores opten por empresas de estos países y de esta manera profundizar en su situación. Otra de las limitaciones identificadas fue que en los estudios que corresponden a la última década en Latinoamérica, se presentan numerosas de publicaciones en países como España y Estados Unidos. Otra de las recomendaciones es promover e incentivar la investigación transcultural de tal manera que se considere la población latina.

En la misma línea, otra de las limitantes fue encontrar estudios publicados en la última década, Pero los instrumentos que utilizaban no eran válidos debido a que la fecha de investigación era muy antigua y no entraba dentro del rango considerado.

Además, persiste la discriminación hacia la mujer en el contexto laboral, trato diferencial para hombres y mujeres al interior de las organizaciones y se siguen asignando roles de cuidadora y proveedora del hogar. Se reconoce que la mujer no tiene el mismo ingreso salarial que el hombre

Por último, perpetúa el retro de la mujer de llegar a la cima de las organizaciones, demostrando que pueden asumir puestos de responsabilidad por mérito, así como por sus capacidades laborales e interpersonales.

### Referencias

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? OIT, *Especialista Regional en Género y Trabajo*, 12, (2) 224-235.
- Agut, S. & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*. 25, (2). 201-214.
- Allport, G.W. (1954). En *The nature of prejudice*. Estados Unidos: (Ed) Blackwell.
- Aspiazu, E. L. (2014). Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, V (1), 177-194. doi:<http://dx.doi.org/10.15658/CESMAG14.05050111>
- Ayala, A. (2009). Reseña de "Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas" de Guadarrama, R. y Torres, J. (Coords.). *Revista de Antropología Social*, 18, 360-366. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83817222023>
- Barberá, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. (50) 37-53. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/174/17405003.pdf>
- Barraza, N. M. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Grupo de investigación del IIEEC, 31, Universidad del Norte.
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*. 39, (1), 75 – 86.
- Buss, D. (1996). Armonía entre los sexos. En *La evolución del deseo*. Madrid: (Ed) Alianza Editorial.

- Cárdenas, M.C., Eagly, A., Heller, L., Jáuregui, K., Rivadeneira W. & Salgado, E. (2010, Noviembre). Percepción de las mujeres directivas en Latinoamérica sobre determinantes de su ascenso. Trabajo presentado en el Congreso Internacional "Las políticas de equidad de género en prospectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones" área género, sociedad y políticas. Buenos Aires.
- Castilla, E. (2010). Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (129) 61-105. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717150003>.
- Castillo, R. & Montes, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de Psicología*, 3. (30) 1044-1060. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16731690027>.
- Colás, P. & Villaciervos, P. (2007). Interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de Investigación Educativa*, 25, (1) 35-58.
- Chaigneau, S.E. & Rosenbluth, A. (2014). La desvalorización de lo femenino en una tarea ficticia de selección de personal. *Interamerican Journal of Psychology*, 48, (3), 276-290.
- Fischer, L. E. & Chávez, D. (2015). Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel directivo del mercado laboral. *European Scientific Journal*, 3, 78-86.
- Franzoi, S. L. (2007). *Psicología Social*. México: Mc Graw Hill.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional*. México: Editorial Alfaomega.
- García, A.L & García, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23, (1), 111-138

- García, V. (2014). Estereotipos de género y liderazgo femenino. Trabajo presentado en VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Buenos Aires.
- Godoy, L. & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psyche*, 18, (2), 51-64.
- Grueso, M. P. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de Administración*, 22, (39), 13-30.
- Hernández, C. & Camarena, M. E. (2005). Inequidad de Género en las Organizaciones. Una visión de Latinoamérica. *Actualidad Contable Faces*, 11, (8), 20-29. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25701104>.
- Instituto Nacional de las mujeres. (2007). El impacto de los estereotipos y los roles de género en México. <http://iknowpolitics.org/sites/default/files/dcto202.pdf>.
- Íñiguez, L., Ortega, M. & Herrero, F. (2009). Discriminación de la mujer en el mundo laboral. Marzo 9 de 2016, de Universitat Jaume-I Sitio web: [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum\\_2009\\_34.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum_2009_34.pdf?sequence=1)
- Iranzo, C. & Richter, J. (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista Venezolana de Gerencia*, 7, (20). 509-535. Recuperado de <http://google.redalyc.org/articulo.oa?id=29002002>
- Kassin S., Fein, S & Hassel, R (2010). En *Psicología Social*, México: (Ed) Cengage Learning.
- Kimble, C., Hirt, E., Díaz, R., Hosh, H., Lucker, G & Zárata, M. (2002). *Psicología Social de las Américas*, México: (Ed) Pearson.

- Longo, M.E. (2009). Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Trayectorias*, 11, (28), 118-141. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60712751008>.
- Lupano M.L. & Castro A. (2011). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes, un instrumento para su evaluación. *Summa Psicológica UST*, 8, (2), 19-29.
- Mangas, L.E., Fernández J. A., López, R. A & Samamed, M. O. (2008). Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal. *Cuadernos de trabajo Escuela Universitaria de Estadística*, 9. 1-36.
- Martínez, S. & Bivort, B. (2013). Los estereotipos en la comprensión de las desigualdades de género en educación, desde la psicología feminista. *Psicología & Sociedade*, 25, (3), 549-558. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309329764009>
- Maruani, M. (2004). Hombres y mujeres en el mercado de trabajo: paridad sin igualdad. *Revista de Economía Mundial*, 10, (11), 59-75
- Moncayo, B. C. & Villalba, C. E. (2014). Obstáculos de la mujer en el acceso a cargos de dirección y liderazgo: incidencia de los planteles educativos. *Panorama*, 8, (15), 59-79
- Montoya, A. M. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. *Facultad de Derechos y Ciencias Políticas*. 40, (113), 255-272.
- Morales, F., Kornblit, A., Páez, D & Asún, D. (Coords). (2002). *Psicología Social*. España. (Ed) Prentice Hall.
- Myers, D. G. (2005). *Psicología Social*. México: Mc Graw Hill.
- Palací, F. J. (2005). *Psicología de la organización*. España: Pearson. Prentice Hall.

Pautassi, L. C. (2005). Legislación laboral y género en América Latina, Avances y omisiones. 9 de marzo de 2016, de ONU (CEPAL) Sitio web:

[http://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2005/0628/Laura\\_Pautassi.pdf](http://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2005/0628/Laura_Pautassi.pdf)

Rocha T. E. & Díaz R. (2005). Cultura de género: la brecha ideológica entre hombres y mujeres.

*Anales de Psicología*, 21, (1) 42-49. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16721105>

Rodrigues, A., Assmar, E., & Jablonski, B. (2004). *Psicología Social*. México: Ed. Trillas

Rodríguez, A. N. e Ibarra, M. E. (2013). Los estudios de género en Colombia. Una discusión preliminar. *Revista Sociedad y Economía*, (24). 15-46.

Rodríguez, R. E. & Castro, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV, (46) 655-686.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1113165000>.

Smith, E. R. & Mackie, D. M. (1997). *Psicología Social*. España: (Ed) Panamericana

Stevenson, L. S. (2003). La discriminación de género en el ámbito laboral. *Revista de Ciencias Sociales*. IV, (102) 27-42.

Torns, T. & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. 9 de Marzo de 2016, de Universitat Autònoma de

Barcelona Sitio web:

<http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf>

Worchel, S., Cooper, J., Goethals, G & Olson, J. (2000). *Psicología Social*. México: (Ed).

Thomson.

Zabludovsky, G. (2007). México: mujeres en cargos de dirección del sector privado. Academia.

*Revista Latinoamericana de Administración*, (38) 9-26. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603803>

### Anexo

#### Artículos que se constituyeron en unidad de análisis

Amoros, J. E. & Pizarro, O. (2006). Mujeres y dinámica emprendedora, un estudio exploratorio.

*Universidad y Empresa* 5, (11) 15-32

Badel, A. & Peña, X. (2010). Decomposing the gender wage gap with sample selection

adjustment: evidence from Colombia. *Revista de Análisis Económico*, 25, (2) 169-191.

Borraz, F. & Robano, C. (2010). Brecha salarial en Uruguay. *Revista de análisis económico*, 25,

(1), 49-77.

Cacciamali, M. C. & Tatei, F. (2013). Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en

Brasil y México. Problemas del Desarrollo. *Revista Latinoamericana de Economía*, 44

(172) 53-79. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11825315004>

Cárdenas M., González C., Calderón C. & Lay S. (2009). Medidas Explícitas e Implícitas de las

Actitudes Hacia las Mujeres. *Interamerican Journal of Psychology*, 43, (3) 541-546.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28412903013>

Cárdenas A., Correa N. & Prado X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos

relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis (Santiago)*, 13(38),

397-441. Recuperado en 13 de abril de 2016, de

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-)

[65682014000200018&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682014000200018&lng=es&tlng=es). 10.4067/S0718-65682014000200018.

Castañeda, I. E., Corral, A. & Barzaga, M. (2010). Perfiles de género y salud en Cuba. *Revista*

*Cubana de Salud Pública*, 36, (2) 132-141. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21416135006>

- Chaigneau, S. E. (2012). La edad se correlaciona directamente con la fuerza de los estereotipos de género: evidencia obtenida en una tarea de memoria de reconocimiento. *Psyche*, 21, (2), 119-132.
- Chaigneau, S. E. & Rosenbluth A. (2014). La desvalorización de lo femenino en una tarea ficticia de selección de personal. *Interamerican Journal of Psychology*, 48, (3), 276-290.
- Cortés, A. & Flórez, M. A. (2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. *Apuntes del CENES*, 35, (61), 267-301.
- Fischer, L. E. & Chávez, D. (2015). Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel directivo del mercado laboral. *European Scientific Journal*, 3, 78-86.
- Gaete, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, IV, (17), 3-20.
- Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario*, 13, (2), 235-277.
- García, R. (2006). Identidad de género y nivel de aspiraciones profesionales en alumnos universitarios. *Revista Mexicana de Psicología*, 23, (2), 217-224.
- García, R. & López, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología* [en línea] 2006, 38 (Sin mes): [Fecha de consulta: 12 de abril de 2016] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80538202>> ISSN 0120-0534
- Gelambi, M. (2015). Mujeres en posiciones de alta responsabilidad en las empresas de América Latina. La igualdad de género según sus protagonistas. *Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 7, 65-94.

- Godoy, L. & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18, (2), 51-64.
- Heller, L. (2011). Mujeres en la cumbre corporativa: el caso de la Argentina. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, (3), 1-28.
- Íñiguez, L., Ortega, M & Herrero, F. (2009). Discriminación de la mujer en el mundo laboral. Marzo 9 de 2016, de Universitat Jaume-I Sitio web:  
[http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum\\_2009\\_34.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum_2009_34.pdf?sequence=1)
- Kovalskys, D. S. (2005). La Identidad de Género en Tiempos de Cambio: Una Aproximación Desde los Relatos de Vida. *Psykhé*, 14, (2), 19-32. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96714202>
- López, M.P., Gómez, G. & Betancourt, J. B. (2011). Factores que influyen en la participación de la mujer en cargos directivos y órganos de gobierno de la empresa familiar colombiana. *Cuadernos de Administración*, 24, (42), 253-274. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20520042012>
- Lupano, M. L. & Castro, A. (2008). Teorías implícitas acerca del liderazgo femenino y masculino. Un estudio comparativo en regiones culturales diversas. *RIDEP*, 26. (2), 53-73.
- Lupano, M. L. & Castro, A. (2011). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes, un instrumento para su evaluación. *Summa Psicológica UST*, 8, (2), 19-29.
- Lupano, M. L. & Castro, A. (2013). Estereotipos de género, sexo del líder y del seguidor: su influencia en las actitudes hacia mujeres líderes. Estudio realizado con población argentina [en línea], *Revista de Psicología*, 9 (17). Disponible en:

<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/estereotipos-genero-sexo-lider-seguidor.pdf>

[Fecha de consulta: 12 de abril de 2016]

- Martínez, S. & Bivort, B. (2013). Los estereotipos en la comprensión de las desigualdades de género en educación, desde la psicología feminista. *Psicología & Sociedade*, 25, (3), 549-558. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309329764009>
- Martínez, S. & Bivort, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psicoperspectivas*, 13, (1) 15-22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171029659003>
- Meza, C., Mora, Y., Chávez, N. M. & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 12, núm. 2, p. 29-45. Doi: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v12i2.276>
- Rocha, T. E. & Díaz, R. (2005). Cultura de género: la brecha ideológica entre hombres y mujeres. *Anales de Psicología*, 21, (1) 42-49. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16721105>
- Salinas, P., Reyes, C., Romaní, G. & Ziede, M. (2010). Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20, (38) 125-139. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819024010>
- Uribe V. (2008). Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo. *División de estudios, dirección del trabajo*, (35), 5-130.
- Vaamonde, J. D. (2010). Impacto del individualismo - colectivismo sobre el sexismo en trabajadores argentinos. *Revista Interamericana de Salud Ocupacional*, 1, (29), 20-31.