

**ESTEREOTIPO, PREJUICIO Y DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES  
EN EL CONTEXTO LABORAL LATINOAMERICANO**

*Stereotype, prejudice and discrimination against women in the Latin American labor context*

**Johana Alejandra Martínez Villegas**

[aleja-martinez-86@hotmail.com](mailto:aleja-martinez-86@hotmail.com)

*Universidad del Rosario - Colombia*

**Claudia Lizeth Camacho Castañeda**

[kalu\\_120@hotmail.com](mailto:kalu_120@hotmail.com)

*Universidad del Rosario - Colombia*

*Recibido: 14-10-2016*

*Aceptado: 14-06-2017*

### **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 en países de Latinoamérica y 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/as, año, país, variables, objetivos, tipo de investigación, instrumentos 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:** Contexto laboral, discriminación, estereotipo, género, Latinoamérica, prejuicio.

### **Abstract**

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 databases. 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:** Labor context, discrimination, stereotype, gender, Latin America, prejudice.

## 1. Introducción

Este ejercicio de investigación fue realizado como requisito para obtener el título de Psicología de la Universidad del Rosario de la ciudad de Bogotá. El propósito central fue 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/as que reconocen este hecho no sólo en el ámbito laboral sino también en cada uno de los escenarios en los que las mujeres se desenvuelven a diario.

Así, a través de este informe se realiza un desarrollo conceptual sobre el prejuicio, el estereotipo y la discriminación. Luego, se propone un recorrido a través de los mismos, teniendo en cuenta las perspectivas evolutiva y cultural y, por último, antecedendo a la descripción metodológica de la investigación y a los hallazgos, se exponen algunos antecedentes empíricos centrados en los contextos laborales latinoamericanos.

### 1.1. 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, la actitud y el 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. Asimismo, 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 (Allport, 1954; Franzoi, 2007; Myers, 2005; Rodrigues, 2004, Assmar y Jablonsky, 2004).

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

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 a 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 desarrollan al asociar a un grupo tanto características 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 autores como Smith y Mackie (1997) y Worchel y 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 et al. (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.

La Psicología social estudia los diferentes estereotipos religiosos, políticos, de raza, edad, clase, nivel socioeconómico, lugar de origen (país, ciudad, municipio), género, sexo, rasgos fenotípicos, profesionales y 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.

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, la discriminación. Esto se evidencia cuando se afirma la existencia de división de tareas o roles, llevando a ubicar a las mujeres en las tareas domésticas y a los hombres en trabajos fuera del hogar para proveer el sustento económico.

Es aquí donde el tema del sexismo cobra un papel importante ya que es el prejuicio y la discriminación basados en el género de las personas el que puede tomar una valencia positiva o negativa (Kassin et al., 2010 y Franzoi, 2007). 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 en la

discriminación hacia el género femenino mientras que el sexismo benévolo no califica a la mujer como un ser inferior al hombre, sino que por el contrario los considera como complementos (Kassin y cols, 2010).

“Una de las tendencias del mercado laboral actual es la diversidad profesional que se produce al realizar proyectos multifuncionales: este hecho está intensamente relacionado con la diversidad de género ya que tradicionalmente han existido carreras o profesiones típicamente masculinas o femeninas” Palací (2005: 293).

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 está relacionado, directamente, con el concepto de “Techo de cristal” el cual se encuentra fundamentado en los prejuicios hacia la mujer, lo que genera que ésta 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) lo define 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 hecho; entre ellos se identifican: “los estereotipos de género, la segregación del mercado laboral, la discriminación laboral, el acoso sexual y el acoso psicológico en el trabajo, las menores oportunidades de ascenso laboral, la ausencia de una política laboral consolidada que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, las dificultades a la hora de compartirlas responsabilidades domésticas y del cuidado de los/as hijo/as, factores internos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, la baja eficacia en cuestiones tradicionalmente masculinas y escasa formación en las consideradas femeninas (Agut y Martín, 2007: 203-209).

La persistencia de los estereotipos de género, se encuentra basado en la creencia que existen ciertos rasgos característicos de los hombres y otros, que han sido desprestigiadas en el contexto laboral, son propios de las mujeres (Agut y Martín, 2007). Lo anterior tiene expresión en los cargos tradicionalmente ocupados por mujeres y hombres en las organizaciones, en las carreras feminizadas, en las diferencias salariales.

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 según género y que son ciertamente favorables hacia el hombre.

Junto a lo anterior, es importante mencionar que el acoso sexual, al igual que el psicológico, llevan a que las oportunidades laborales de las mujeres se vean limitadas y que no puedan aspirar a cargos de más alta responsabilidad (Agut y Martín, 2007).

## **2. Metodología**

### **Objetivo**

Así pues, el objetivo de este trabajo es identificar las regularidades en los estereotipos, los prejuicios y las formas de discriminación, asociados a las mujeres en el contexto laboral Latinoamericano.

### **Método**

El tipo de investigación utilizada es la revisión documental a través de un análisis de contenido.

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**

Respecto al 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 y resultados en función de los objetivos.

### **Procedimiento**

El trabajo se desarrolló a través de los siguientes pasos:

A: Búsqueda y selección de artículos, aplicando los siguientes criterios de inclusión:

- Artículos publicados entre 2005-2015.
- Revistas indexadas de Latinoamérica.
- Publicaciones que correspondan a estudios.

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

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

### 3. Antecedentes

Iranzo y Richter (2002) llevan a cabo una revisión en Venezuela, a partir de 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 basadas en el género y la inclusión de la mujer en el mercado laboral. Asimismo, señalan que la perspectiva de género ha permitido demostrar como la construcción de roles y funciones en el mundo del trabajo se ha hecho básicamente tomando como patrón el modelo masculino y dejando sesgados los problemas y las necesidades derivadas de la condición femenina.

Frente al tema del género y el trabajo formal (Iranzo y Richter, 2002) se señala que debe tenerse en cuenta la labor de maternidad que por naturaleza puede desarrollar la mujer, además de la importancia de la implicación cultural que esto conlleva. Es por esto que mencionan la necesidad de tener en cuenta que durante dicho período la mujer puede ver que su desempeño laboral puede verse perjudicado. Aunque existen leyes venezolanas que protegen y favorecen a la mujer en la etapa reproductiva, cabe destacar que esto no implica que sean cumplidas a cabalidad tal y como dice la ley en dicho país.

En América Latina se ha comprobado que a la mujer se le califica, también, por el nivel de estudios obtenidos. Este debe ser mayor al de los hombres para lograr ocupar un cargo que la compañía considera alto en su jerarquía, mientras que el hombre puede llegar más rápidamente a ocupar dicho cargo sin necesidad de tener el mismo nivel de exigencia académica (Iranzo y Richter, 2002).

Siguiendo la idea anterior, por ejemplo, en Venezuela se identifica discriminación de género frente a la elección de la carrera profesional ya que las mujeres presentan una mayor dificultad para realizar elecciones libres. Existe una barrera para la entrada de las mujeres a las carreras profesionales consideradas masculinas. Por otro lado, se observa una mayor exigencia hacia las mujeres para aspirar a cargos aun teniendo una preparación igual a la de los hombres (Iranzo y Richter (2002).

Asimismo, las empresas venezolanas del sector financiero y comercial tienen una mayor inclinación a contratar a mujeres que no tengan hijos/as ya que consideran que éstas presentan un alto índice de ausentismo y mayor número de retardos. Mientras en el sector de la industria se prefiere contratar mujeres que sea casadas y tengan hijos/as porque se considera que estas condiciones las llevan a ser mujeres más estables y con un mayor sentido de responsabilidad (Iranzo y Richter, 2002).

Por su parte, Burin (2008) realiza una revisión de estudios previos entre los años 1990 a 1992 en Argentina. El objetivo de esta exploración teórica 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: la existencia del techo de cristal para las mujeres, evidente desde la infancia pero que adquiere mayor peso e importancia a partir de la pubertad.

Cuando las mujeres desempeñan el doble rol de ser madres de familia y empleadas pueden ser víctimas de un evento presente en las empresas que se conoce como piso pegajoso o stickyfloor.

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 tienen 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 se deben generar estrategias para romper dicho techo. Esto conlleva un enfrentamiento permanente y excesivo en las organizaciones, que son estructuradas, principalmente, bajo valores netamente masculinos. Como consecuencia, las mujeres pueden decidir alejarse poco a poco de estas empresas y no desear o no buscar la manera de lograr un ascenso, 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 las mujeres deben elegir entre la familia o el trabajo y es allí donde se evidencia la existencia de fronteras de cristal. Asimismo, permite reconocer la existencia de desigualdades, tanto económicas como de género, las cuales se potencian unas a las otras (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 han disminuido con el tiempo, la discriminación y la segregación continúan presentándose en las tres áreas metropolitanas, afectando al 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 la perspectiva feminista en Colombia. 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 2000 a 2010. Dicho estudio constituye 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, la clasificación de la información empleando una matriz, la lectura panorámica de los textos y, finalmente, el análisis de contenidos.

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 se buscaba estudiar la vinculación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, teniendo en cuenta el género y 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 las 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 el trabajo remunerado, el doméstico y el de cuidado (Aspiazu, 2014).

Se encontró que la mujer ha logrado participar en mayor medida en el mundo laboral, debido a la posibilidad de ingresar en la universidad y tener una profesión afianzada mejorando sus oportunidades, Aun así, la mujer sigue obteniendo cargos de menor jerarquización que los hombres y salarios inferiores (Ibídem).

El trabajo citado menciona también que se deja de lado las labores del hogar, donde la mujer también se desempeña de manera notoria y ocupan parte de su tiempo. De allí se sostiene que la mujer, en realidad, cumple una doble jornada laboral ya que debe cumplir con sus labores en el hogar y responder por las tareas en este, así como cumplir con el trabajo que proporciona un ingreso económico Aspiazu (2014).

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

Por último, se constata que a partir de 1960 la mujer empezó a ocuparse más en el mercado laboral. Sin dejar de lado la edad reproductiva según la cual se constata que durante esta época la mujer soporta un descenso en la oferta realizada en el mercado laboral al alejarse de este para dedicar un tiempo a su nuevo rol.

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, que aportar económicamente para los gastos y asumir parte de la responsabilidad económica y, en otros casos, velar por la manutención de sus hijos. Sin embargo, es notorio que aquellas mujeres que tienen más de un hijo se encuentran en una desventaja respecto de las que tienen un solo hijo a cargo. Éstas últimas tienden a poder modificar más sus rutinas y hacer cambios más drásticos sin mayor problema a nivel familiar (Ibídem).



Teniendo presente lo mencionado anteriormente y constatando que el tema de los estereotipos, los prejuicios y la discriminación se vienen estudiando desde hace sólo algunas décadas, se considera relevante dar razón de este fenómeno en la última década en el contexto Latinoamericano.

#### 4. Resultados

Para esta revisión temática se analizaron treinta artículos de investigación relacionados con los estereotipos de género, los prejuicios y la discriminación laboral 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 como: países de Latinoamérica con mayor número de publicaciones, años de publicación, tipos de estudio e instrumentos aplicados.

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

**Tabla 1. Frecuencia países de publicación de estudios acerca de género**

<b>País</b>	<b>Número de publicaciones</b>
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

*Fuente: Camacho y Martínez, 2016*

Con respecto a la Tabla 1 se puede concluir que en la última década se presenta una homogeneidad de publicaciones a la baja en países como Venezuela, Uruguay, Perú Guatemala, Ecuador, Cuba, Costa Rica y Brasil; mientras que países como Chile y Colombia han obtenido un mayor número de publicaciones.

**Tabla 2. Frecuencia años de publicación países Latinoamericanos**

<b>Año</b>	<b>Número de publicaciones</b>
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>

*Fuente: Camacho y Martínez, 2016*

Con respecto a la Tabla 2 se evidencia un aumento progresivo durante la última década a partir del año 2010. Sin embargo, entre el 2011 y 2012 estas disminuyen y se incrementan nuevamente a partir del año 2013 a 2015.

**Tabla 3. Frecuencia tipo de estudio**

<b>Tipo de estudio</b>	<b>Frecuencia</b>
Descriptivo	13
Cualitativo	8
Cuasi experimental	3
Comparativo cualitativo/cuantitativo	2
Correlacional	2
Experimental	2
Descriptivo-econometría	1

*Fuente: Camacho y Martínez, 2016*

Al observar la Tabla 3 se corrobora que se emplean diferentes tipos de estudio. Sin embargo, el que más se utilizó fue el descriptivo, seguido del cualitativo.

**Tabla 4. Frecuencia instrumentos empleados**

<b>Instrumento</b>	<b>Frecuencia</b>
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 (Confederación Interamericana de Educación Católica)	1
Estudio para el proyecto mujeres en Liderazgo en Latinoamérica	1
GEM (Global Entrepreneurship Monitor)	1
Tarea de memoria	1
Inventario Rol de Género	1
ACT-ML (Liderazgo)	1

*Fuente: Camacho y Martínez, 2016*

En la Tabla 4 se muestra la frecuencia de los instrumentos utilizados en cada uno de los estudios. De esta manera se establece cuáles de ellos son los más utilizados.

De los treinta documentos revisados, el 7% 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, al verse forzada a interrumpir, en muchos casos, su formación o trabajo por desempeñar múltiples roles, con consecuencias negativas respecto al tema salarial.

En algunos países se observa que interfieren factores externos, que influyen tanto en la situación económica como en la posible entrada de la mujer al mercado laboral 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 las primeras sean inferiores a las que realmente reciben los segundos.

En el 3% de los documentos publicados se menciona que las mujeres son las mayores víctimas de acoso laboral, hostigamiento sexual y que existe un trato diferenciado entre hombres

y mujeres. Así pues, las mujeres reciben una menor capacitación en las empresas donde trabajan respecto de los hombres.

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

En los textos revisados, el 33% coincide en la existencia del denominado Techo de Cristal para el caso de las mujeres; el cual dificulta o impide que las mujeres lleguen a ocupar altos cargos directivos. En este orden de ideas, el 23% de los artículos afirman que las mujeres tienen menores ingresos salariales que los hombres. 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, los cuales consideran que no se ven influenciados por la maternidad o por 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 de hombres y mujeres, en otras palabras, fuerza de trabajo equitativa. Y, de esta forma, la posibilidad de mostrar sus capacidades y cumplir con sus responsabilidades sin que esto influya en la calidad del trabajo ni en su grado de compromiso.

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, el 16% de los artículos revisados muestra que las mujeres no tienen una alta influencia de poder.

Es necesario, reconocer las condiciones laborales que soportan las mujeres, teniendo en cuenta su edad y nivel educativo ya que en el 3% de los textos encontrados se considera que se ejerce 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 reflejan que a mayor educación se recibe mayor salario, esto sin hacer ningún tipo de diferenciación entre los sexos. A pesar de lo anterior, el 7% de los documentos revisados consideran que las mujeres tienen una mayor formación académica que 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 y en áreas tales como Recursos Humanos, Comunicación, Responsabilidad Social y Medio Ambiente.

Esto sin olvidar que el 63% de los textos coinciden en que las mujeres tienen un rol primordial de cuidadoras de sus hijos/as y de sus familias. Por ende, varios trabajos consideran que las mujeres presentan dificultades para realizar jornadas laborales a 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 las mujeres puedan aspirar a cargos de alta dirección con la misma facilidad que los hombres, teniendo como obstáculo no continuar su carrera o renunciar a su trabajo.

En cuanto a los estereotipos de género, en el 47% de los documentos revisados se considera que tanto hombres como mujeres están sujetos a estereotipos similares. Algunos de estos son de carácter político y otros de género, religión, cultura, nivel socioeconómico, apariencia (color de piel), raza, edad y de procedencia.

## **5. Conclusiones**

El presente trabajo se propuso identificar las regularidades en los estereotipos, los prejuicios y las formas de discriminación que se han asociado a las mujeres en el contexto laboral latinoamericano, por medio de la revisión de artículos y reportes de investigación empírica desarrollados durante la última década.

Pese a que se han abierto varios escenarios de participación para las mujeres, éstas continúan siendo discriminadas en mayor medida que los hombres en el mercado laboral (Iñiguez, 2009). Este punto es congruente con lo que sostienen Díaz y Rocha (2005) cuando indican que los estereotipos parecen no poder modificarse con la misma velocidad que las transformaciones sociales. Los planteamientos anteriores son congruentes con el presente trabajo ya que se establece que un gran número de las publicaciones analizadas resaltan que las mujeres tienen menor participación en puestos de responsabilidad.

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 realizan el mismo trabajo. Esto se corrobora con los resultados obtenidos en esta revisión, pues se afirma que en un 23% de los artículos las mujeres tienen menores ingresos salariales que los hombres.

Fischer y Chaves (2015) afirman que existe una inequidad entre hombres y mujeres, los resultados de dicha situación perjudican a las mujeres y son los hombres los favorecidos, pues se presenta una mayor tasa de desempleo para el caso de las primeras.

En cuanto a la división de tareas, los resultados muestran que el 63% de los textos observados coinciden en que las mujeres tienen el rol de cuidadoras de sus hijos/as y de sus familias. A la luz de la teoría, Eagly (2004) citado por Godoy y 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, el 10% de los estudios reflejan que a mayor educación se recibe mayor salario. A pesar de esto, en el 7% de los documentos revisados que fueron realizados 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, citado por Martínez y Bivort (2014) que recogen que se presentan menos mujeres en la cumbre de las organizaciones y que, lo anterior, tiene relación con su vinculación con contratos precarios y menores ingresos salariales.

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 y lo laboral mostrando resultados y superando las expectativas.

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 de una barrera invisible denominada techo de cristal

Además, persiste la discriminación hacia la mujer en el contexto laboral, trato diferencial para hombres y mujeres en el 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.

Así pues, se evidencia que actualmente se perpetúa el reto 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. Así pues, 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 los estudios encontrados en países como Costa Rica, El salvador y Nicaragua. Por lo cual, se sugiere que futuros investigadores/as opten por empresas de estos países y, de esta manera, sea posible profundizar en la situación de la mujer en el mercado laboral latinoamericano.

En segundo lugar, a la hora de realizar la búsqueda de artículos para el presente trabajo se observó que numerosas publicaciones de la última década correspondían estudios realizados en España y Estados Unidos; lo cual repercutía en el seguimiento de los criterios de selección de artículos pues debían ser textos únicamente Latinoamericanos.

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

**BIBLIOGRAFÍA**

- Abramo, Lais (2004): “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? OIT”. En: *Especialista Regional en Género y Trabajo*, vol. 2, n.º. 12, pp. 224-235.
- Agut Sonia y Martín Pilar (2007): “Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica”. En: *Apuntes de Psicología*, vol. 25, pp. 201-214.
- Allport, Gordon (1954): *The nature of prejudice*. Massachusetts: Blackwell.
- Aspiazu, Eliana (2014): “Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género”. En: *Ciencias Sociales y Humanas*, vol. V, n.º. 1, pp. 177-194. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15658/CESMAG14.05050111> [07/03/2016].
- Ayala, Ariadna (2009): “Reseña de "Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas"”. En: *Revista de Antropología Social*, vol. 18, pp. 360-366. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83817222023> [07/03/2016].
- Barberá, Ester (2004): “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales”. En: *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º. 50, pp. 37-53. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/174/17405003.pdf> [07/03/2016].
- Barraza, Nacira (2010): “Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería”. En: *Grupo de investigación del IIEC, Serie Documentos IIEC n.º. 31, junio de 2010, Universidad del Norte*, pp. 1-38.
- Burin, Mabel (2008): “Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización”. En: *Anuario de Psicología*, vol. 39, n.º. 1, pp. 75-86.
- Buss, David (1996): *La evolución del deseo*. 1ª ed. Madrid: Alianza.
- Cárdenas, María, et al. [Congreso], Buenos Aires Argentina. Del 9 al 12/11/2010.
- Castilla, Emilio (2010): “Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico”. En: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º. 129, pp. 61-105. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717150003> [04/03/2016].
- Castillo, Rosario y Montes, Beatriz (2014): “Análisis de los estereotipos de género actuales”. En: *Anales de Psicología*, vol. 30, n.º. 3, pp. 1044-1060. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16731690027> [04/03/2016].
- Colás, Pilar y Villaciervos, Patricia (2007): “Interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes”. En: *Revista de Investigación Educativa*, vol. 25, n.º. 1, pp. 35-58. Disponible en: <http://ciiesregion8.com.ar/portal/wp-content/uploads/2016/02/96421-388401-1-PB.pdf-intriorizacion-de-estereotipos.pdf> [04/03/2016].

- Chaigneau, Sergio y Rosenbluth, Ana (2014): “La desvalorización de lo femenino en una tarea ficticia de selección de personal”. En: *Interamerican Journal of Psychology*, vol. 48, n°. 3, pp. 276-290. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28437897005> [04/03/2016].
- Fischer, Laura y Chávez, David (2015): “Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel directivo del mercado laboral”. En: *European Scientific Journal*, vol. 3, pp. 78-86. Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/11.11.pdf> [04/03/2016].
- Franzoi, Stephen (2007): *Psicología Social*. México: Mc Graw Hill.
- Furnham, Adrian (2001): *Psicología Organizacional*. México: Editorial Alfaomega.
- García, Antonio León y García, Mariano (2007): “Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España”. En: *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 23, n°. 1, pp. 111-138. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317574007> [05/06/2016].
- García, Virginia [Congreso], Buenos Aires. 2014
- 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”. En: *Psykhé*, vol. 2, n°. 18, pp. 51-64. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v18n2/art04.pdf> [05/06/2016].
- Grueso, Merlín (2009): “La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces”. En: *Cuadernos de Administración*, vol. 22, n°. 39, pp. 13-30. Disponible en: [http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/viewFile/3828/2818](http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/3828/2818) [05/06/2016].
- Hernández, Clotilde y Camarena, María (2005): “Inequidad de Género en las Organizaciones. Una visión de Latinoamérica”. En: *Actualidad Contable Faces*, vol. 8, n°. 11, pp. 20-29. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25701104> [05/06/2016].
- Instituto Nacional de las mujeres (2007): “El impacto de los estereotipos y los roles de género en México”, pp. 1-16. Disponible en: <http://iknowpolitics.org/sites/default/files/dcto202.pdf> [04/03/2016].
- Iranzo, Consuelo y Richter, Jacqueline (2002): “El espacio femenino en el mundo del trabajo formal”. En: *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 7, n°. 20, pp. 509-535. Disponible en: [www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002002](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002002) [04/03/2016].
- Kassin, Saul; Fein, Steven y Hassel, Marcus (2010): *Psicología Social*. México: Cengage Learning.
- Kimble, Charles et al. (2002): *Psicología Social de las Américas*. 1ª ed. México: Pearson.
- Longo, María Eugenia (2009): “Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo”. En: *Trayectorias*, vol. 11, n°. 28, pp. 118-141. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60712751008> [03/03/2016].



- Lupano, Maria y Castro, Alejandro (2011): “Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes, un instrumento para su evaluación”. En: *Summa Psicológica UST*, vol. 8, n°. 2, pp. 19-29. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3876575> [05/06/2016].
- Mangas, Lorenzo; Fernández, José; López, Rocío y Samamed, María (2008): “Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal”. En: *Cuadernos de trabajo Escuela Universitaria de Estadística*, vol. 21, n°. 2, pp. 1-36. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/8688/> [03/04/2016].
- Martínez, Soledad y Bivort, Bruno (2013): “Los estereotipos en la comprensión de las desigualdades de género en educación, desde la psicología feminista”. En: *Psicología & Sociedades*, vol. 25, n°. 3, pp. 549-558. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309329764009> [03/04/2016].
- Maruani, Margaret (2004): “Hombres y mujeres en el mercado de trabajo: paridad sin igualdad”. En: *Revista de Economía Mundial*, vol. 10, n°. 11, pp. 59-75. Disponible en: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/445> [04/03/2016].
- Moncayo, Bibiana y Villalba, Carlos (2014): “Obstáculos de la mujer en el acceso a cargos de dirección y liderazgo: incidencia de los planteles educativos”. En: *Panorama*, vol. 8, n°. 15, pp. 59-79. Disponible en: <http://journal.poligran.edu.co/index.php/panorama/article/view/550> [03/03/2016].
- Montoya, Ana (2010): “Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia”. En: *Facultad de Derechos y Ciencias Políticas*, vol. 40, n°. 113, pp. 255-272. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26858.pdf> [03/03/2016].
- Morales, Francisco; Kornblit, Analia; Páez, Darío y Asún, Domingo (2002): *Psicología Social*. España: Prentice Hall.
- Myers, David (2005): *Psicología Social*. México: McGraw Hill.
- Naciones Unidas (2005): “Legislación laboral y género en América Latina, Avances y omisiones”. Disponible en: [http://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2005/0628/Laura\\_Pautassi.pdf](http://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2005/0628/Laura_Pautassi.pdf) [09/03/2016].
- Palací, Francisco (2005): *Psicología de la organización*. España: Pearson.
- Rocha, Tania y Díaz, Rolando (2005): “Cultura de género: la brecha ideológica entre hombres y mujeres”. En: *Anales de Psicología*, vol. 21, n°. 1, pp. 42-49. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16721105> [02/03/20016].
- Rodrigues, Aroldo; Assmar, Evelin y Jablonski, Bernardo (2004): *Psicología Social*. México: Trillas.
- Rodríguez, Alba e Ibarra, María (2013): “Los estudios de género en Colombia. Una discusión preliminar”. En: *Revista Sociedad y Economía*, vol. 35, n°. 2, pp. 15-46. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n24/n24a02.pdf> [02/03/20016].

- Rodríguez, Reyna y Castro, David (2014): “Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones”. En: *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. XIV, n°. 46, pp. 655-686. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1113165000> [02/03/20016].
- Smith, Eliot y Mackie, Diane (1997): *Psicología Social*. Argentina: Panamericana
- Stevenson, Linda (2003): “La discriminación de género en el ámbito laboral” En: *Revista de Ciencias Sociales* (Cr), vol. IV, n°. 102, pp. 27-42. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310203> [03/03/20016].
- Torns, Tereza y Recio, Carolina (2012): “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”. En: *Revista de Economía Crítica*, n°. 14. Disponible en: <http://www.revistaeconomicocritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf> [9/03/2016].
- Universitat Jaume-I (2009): “Discriminación de la mujer en el mundo laboral”. Disponible en: [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) [03/09/2016].
- Worchel, Stephen; Cooper, Joel; Goethals, George y Olson, James (2000): *Psicología Social*. Estados Unidos: Thomson.
- Zabudovsky, Gina (2007): “México: mujeres en cargos de dirección del sector privado. Academia”. En: *Revista Latinoamericana de Administración*, n°. 38, pp. 9-26. Disponible en: [www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603803](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603803) [02/03/2016].