

PERCEPCIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN MUJERES  
VINCULADAS A EMPRESAS PRIVADAS

Leidy Vanessa Ramirez Piedrahita –✉ leidyramirezpiedrahita@gmail.com

Karen Julieth Parra Favarony✉ - Karenfavarony@hotmail.com

Trabajo de Grado presentado Para optar al título de Psicólogo

Asesor: Sandra Lorena Botina Narváez, Magíster (MSc) en sociología



UNIVERSIDAD DE  
SAN BUENAVENTURA  
COLOMBIA

Universidad de San Buenaventura Colombia

Facultad de Psicología

Psicología

Santiago de Cali, Colombia

2019



---

Citar/How to cite	(Ramírez & Parra, 2019).
Referencia/Reference	Ramírez, & Parra. (2019). <i>Percepción sobre la discriminación laboral en mujeres vinculadas a empresas privadas</i> . (Trabajo de grado Psicología). Universidad de San Buenaventura Cali Colombia, Facultad de Psicología, Cali.
Estilo/Style: APA 6th ed. (2010)	

---



### Bibliotecas Universidad de San Buenaventura



Biblioteca Digital (Repositorio)  
<http://bibliotecadigital.usb.edu.co>

- Biblioteca Fray Alberto Montealegre OFM - Bogotá.
- Biblioteca Fray Arturo Calle Restrepo OFM - Medellín, Bello, Armenia, Ibagué.
- Departamento de Biblioteca - Cali.
- Biblioteca Central Fray Antonio de Marchena – Cartagena.

### Universidad de San Buenaventura Colombia

Universidad de San Buenaventura Colombia - <http://www.usb.edu.co/>

Bogotá - <http://www.usbbog.edu.co>

Medellín - <http://www.usbmed.edu.co>

Cali - <http://www.usbcali.edu.co>

Cartagena - <http://www.usbctg.edu.co>

Editorial Bonaventuriana - <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/>

Revistas - <http://revistas.usb.edu.co/>

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la percepción que le atribuyen a la discriminación laboral mujeres vinculadas a empresas privadas en la ciudad de Cali. Para ello se abordó la percepción a través de los significados y actitudes construidas en la relación con sus jefes y compañeros de trabajo. El método que se empleó para el desarrollo del artículo fue el estudio cualitativo - descriptivo, la técnica de recolección de la información fueron entrevistas semiestructuradas realizadas a cuatro (4) mujeres de diferentes cargos en la Ciudad de Cali. En cuanto a los resultados se pudo identificar que los significados de la discriminación laboral están relacionados con aspectos subjetivos, sociales y culturales que han construido las mujeres en las interacciones con sus compañeros de trabajo y jefes. Las actitudes frente a la discriminación laboral se relacionan con la escala de valores, el contexto y las experiencias vividas en el trabajo en relación con el género, formación académica, así como con lo salarial, al comparar la diferencia con sus compañeros hombres.

**Palabras clave:** Discriminación de género, mujer, empresa privada, discriminación laboral, conocimientos, discriminación por salarios, entorno laboral.

## **Abstract**

The objective of this research was to identify the perception attributed to women in employment discrimination linked to private companies in the city of Cali. To this end, the perception was addressed through the meanings, attitudes and experiences that emerged in the relationship with their bosses and colleagues. The method used to develop the article was the qualitative - descriptive study, the information collection technique was semi - structured interviews carried out with four (4) women from different positions in the City of Cali. Regarding the results, it was possible to identify that the meanings of labor discrimination are related to subjective, social and cultural aspects that women have built in their interactions with their co-workers and bosses. Attitudes towards labor discrimination are related to the scale of values, the context and the experiences lived at work in relation to gender, academic training, as well as salary, when comparing the difference with their male colleagues.

**Keywords:** Gender discrimination, women, private enterprise, employment discrimination, knowledge, wage discrimination, work environment

## Tabla de contenido

Pág.

<b>1. Marco Teórico</b> .....	<b>8</b>
1.1.1.1 Discriminación laboral por motivos de género .....	13
1.1.1.1.1 Discriminación laboral por salarios .....	14
<b>2. Método</b> .....	<b>19</b>
<b>3. Análisis de los Resultados</b> .....	<b>22</b>
3.1 Significados de la discriminación laboral .....	22
3.2 Actitudes frente a la discriminación laboral.....	25
<b>4. Discusión</b> .....	<b>28</b>
<b>5. Conclusiones</b> .....	<b>31</b>
<b>6. Bibliografía</b> .....	<b>34</b>
<b>7. Anexos</b> .....	<b>38</b>

## Introducción

La discriminación en el ámbito laboral hacia la mujer, es un tema que ha tenido una amplia discusión a lo largo de la historia. La discriminación por género y salarial en el ámbito laboral, ha sido un tema de interés, específicamente desde el ingreso de la mujer al mercado de trabajo desde la revolución industrial, hasta el periodo del capitalismo contemporáneo.

Al respecto, García (2016), refiere que, la historia de la lucha por los derechos de la mujer relacionados con el género comienza con los grupos feministas, como los impulsores del cambio social hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y a que han otorgado a la mujer recursos necesarios para cambiar la historia y sus necesidades. Estos grupos han llegado a lograr la inserción de mujeres en el ámbito político, económico, académico, administrativo, cultural, etc. (Estévez, 2015-2016)

La evidencia empírica de que las mujeres son discriminadas en el mercado del trabajo ha conllevado al desarrollo de una serie considerable de investigaciones a nivel internacional, nacional y local. A pesar de la variabilidad de enfoques teóricos y de planteamientos metodológicos, el objetivo compartido por muchos investigadores ha sido conocer las causas explicativas de la discriminación, requisito imprescindible para proponer opciones alternativas y medidas de cambio.

La lógica que ha guiado el desarrollo de muchos trabajos ha sido la siguiente: para afrontar la discriminación laboral de las mujeres hay que conocer cuáles son sus causas, por qué y cómo se produce y desde dicho conocimiento ver qué se puede hacer para modificar la situación (Monacci, 1997).

También Rodríguez, R, & Castro, L. (2013). Evidencian que en diferentes países del mundo existe desigualdad salarial por sexo a favor del hombre y que la mayor parte de dicha disparidad salarial se debe a razones no relacionadas con las características

del capital humano, es decir, se atribuye a los factores específicos de género que conllevan a incursionar en la discriminación salarial en contra de las mujeres.

Aunque existe una amplitud de causas que inciden en la presencia de discriminación como la tradición, que hace que determinadas actividades más típicamente femeninas que otras, la preferencia de las propias mujeres, las opiniones y prejuicios de los empresarios, la tecnología y productividad, no todas se presentan para un examen de objetivos y en términos cuantitativos; sin embargo, existen algunas teorías de discriminación en el mercado laboral desde el enfoque económico para tratar de explicar los tratos diferenciales entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad.

Según Nieto (2016), el salario de los hombres ha sido superior incluso al salario promedio de las mujeres, esto se debe a que este se relaciona con el desempeño y productividad de la persona en el mismo y en donde la distribución de la fuerza laboral es sesgada por una mayor participación de los hombres. El factor de productividad desfavorece en muchos campos laborales a las mujeres por la concepción cultural que desde la antigüedad se tiene sobre el papel que esta debía desempeñar, actividades relacionadas con las labores caseras y de madre.

Ahora bien, desde hace unas décadas los cambios sociales modificaron las dinámicas familiares permitiendo el ingreso de las mujeres al mundo laboral, estos cambios se dieron paulatinamente con el reconocimiento de la mujer como sujeto partícipe y de derechos, pero por este tipo de dificultades que el género ha tenido que afrontar es que permea en la actualidad para la no aceptación de la mujer en ciertas profesiones y posteriores cargos laborales.

Como se ha dicho, los hombres no se les deben pagar más por desempeñar un trabajo en particular solo porque son hombres. La Ley de Igualdad Salarial de 1963 estableció el requisito federal de que las escalas salariales para trabajos idénticos sean las mismas, independientemente de si el empleado que realiza el trabajo es hombre o mujer. Si

una mujer trabaja las mismas horas, realiza las mismas tareas y debe cumplir los mismos objetivos que su contraparte masculina, tiene derecho a igual remuneración. Cuando a las mujeres se les paga menos debido a su género, es una forma de discriminación sexual y es ilegal. (WOLFE, 2019).

## 1. Marco Teórico

Las mujeres se fueron agrupando en ciertas profesiones a lo que Wirth (2002) denomina como segregación ocupacional horizontal, esta se da cuando las mujeres se amontonan en ciertos sectores o puestos de trabajo mientras que en otros no tienen apenas presencia. Es por tal razón que se marca la diferencia debido a la aceptación de los roles impuestos por motivos justificados tales como que la mujer tiene otras responsabilidades como el atender a los hijos además de las labores del hogar, por tanto requiere de menos tiempo para laborar mientras que el hombre no tiene inconvenientes en sus horarios laborales situación que ayuda a consolidar la demanda masculina para la postulación de altos cargos profesionales.

La jerarquización también se convirtió en una dificultad para la mujer porque si le fue permitido ingresar a campos que eran catalogados para hombres, esta se tuvo que conformar con la subordinación ocupando los puestos más bajos que tiene una organización mientras que los hombres ocupan cargos de altos ejecutivos y de dirección, de acuerdo con esto Wirth (2002) menciona que la segregación ocupacional vertical hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres para avanzar en su carrera profesional y para ocupar puestos de alto cargo llegando a la adaptación del estilo masculino de esos puestos.

Barraza (2010), en su investigación sobre discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería, encuentra que el promedio de años de educación ha aumentado para los trabajadores asalariados urbanos en las últimas décadas, principalmente en las mujeres quienes

alcanzan un promedio superior de años de educación que los hombres. También se observa que el ingreso por hora aumentó en los salarios de las mujeres, mientras para los hombres, éstos han permanecido casi constantes durante el período de estudio. (Nelson Manolo Chávez, *discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. caso: siete áreas metropolitanas de colombia, 2014, pág. 32*)

Esta investigación se enfoca en determinar el nivel de discriminación por género explicado por la premisa del “Efecto Techo de Cristal” en siete áreas metropolitanas de Colombia en el periodo 1984-2010, bajo la hipótesis “sí en el mercado de trabajo existen empleadores que prefieren contratar a hombres para ocupar los cargos más altos, entonces la mujer se verá excluida y por lo tanto discriminada reflejado por el Efecto Techo de Cristal”, teniendo en cuenta variables determinantes como el grado de escolaridad, estado civil, la experiencia, relación con el jefe de hogar y área metropolitana.

De acuerdo a lo investigado por Chávez y Ríos (2011), afirman que en Colombia la participación de los trabajadores calificados tanto de hombres como de mujeres en el empleo total se comporta de manera muy similar, sin embargo cuando se profundiza en la participación por género de trabajadores directivos en el empleo de Colombia, se evidencia una clara preferencia por parte de los empleadores de contratar más hombres que mujeres en los cargos jerárquicos, ya que en promedio en cargos directivos los hombres tienen una participación del 9%, mientras que en las mujeres este promedio es menor ubicándose en un 6% aproximadamente. También encontraron que al analizar la estructura del efecto “techo de cristal” para las mujeres, se puede determinar con mayor certeza que su estado civil es un determinante al momento de alcanzar cargos directivos. (Nelson Manolo Chávez, *discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. caso: siete áreas metropolitanas de colombia, 2014, pág. 33*)

Teniendo en cuenta los resultados de los estudios mencionados, es necesario identificar dónde existe mayor exclusión laboral hacia la mujer en Colombia y examinar cual es el cargo más alto en promedio en el cual las mujeres pueden ascender comparado con características similares de los hombres, es así que en este estudio se determina el nivel de discriminación laboral por género explicado por el “efecto techo de cristal” en las siete áreas metropolitanas de Colombia en el periodo 1984-2010. Por otra parte, estos estudios evidencian las decisiones de los empleadores/ empresarios de promover o no a los

trabajadores bajo el análisis de varios factores determinantes, entre los que se encuentran, la productividad, el capital humano y otros factores basados en supuestos sesgados respecto al rendimiento laboral de la mujer.

Según una investigación realizada por Baquero, J; Guataquí, J; Sarmiento, L, (2000) en Colombia, la inequidad de género surge básicamente por tabúes sociales, lo cual ha hecho que el hombre tenga una baja participación (en ocasiones casi nula) en la crianza y formación de los hijos; esto ha creado una sobrecarga para la mujer ya que al incorporarse al trabajo productivo se ha visto obligada a ampliar su jornada por encima de límites razonables en cuanto al horario que deben cumplir.

Al respecto Osorio (2016) de la Escuela Nacional, plantea que la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 28% en Colombia. Expresa que las mujeres siguen siendo mal remuneradas en comparación con los hombres. Es por esto que mientras un hombre gana 100.000 pesos colombianos por desarrollar una labor, las mujeres están ganando 72.000 pesos colombianos. "Esta brecha se da en todos los grados de escolaridad, en el mejor de los casos las mujeres nos estamos ganando 20% menos" "(canal RCN 28 de marzo 2016)".

Kliksberg (2003), en el panel de la división de economía y administración pública de las Naciones Unidas sobre "discriminaciones étnica y de género en América latina: el rol de las políticas públicas", amplía la visión acerca de la discriminación de la mujer en el mundo globalizado a partir de la cultura prevalente, la cual tiene una mirada agudamente discriminatoria a la mujer en cuanto a los roles en el hogar. La visión de que las responsabilidades domésticas deben estar a cargo casi exclusivo de la mujer, tiene gran peso. Esto conlleva a que las mujeres se están integrando al mercado de trabajo en condiciones muy desfavorables.

Al respecto, en un estudio denominado: Evolución de las Diferencias Salariales entre Hombres y Mujeres: Comparación de Seis Países Latinoamericanos" (2005). Tenjo, et al (2005), argumenta que las mujeres reciben tratamiento diferente a los hombres en el mercado y que está basado más en factores socio-culturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general y los roles que ésta le asigna. Las mujeres en promedio tienen actividades, como la crianza de los hijos y la administración del hogar, que compiten por el tiempo disponible de éstas con las actividades en el mercado laboral

(doble jornada). Para los empleadores estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones que tienen que ver con la contratación de mujeres y por lo tanto, ellos las penalizan con menores salarios.

La mujer se enfrenta a obstáculos para ingresar y permanecer en el mercado laboral, a las que Valencia y Leyton (2013) denominaron como barreras internas, externas y las interactivas. Las internas están relacionadas con la vida profesional y personal de la mujer; las externas que están permeadas por la cultura, la educación y la economía; y las interactivas donde se muestra la relación de elementos personales, psicológicos con elementos socioculturales, ambientales, económicos y ocupacionales.

De modo que para generar un cambio, en la cultura y en el mundo laboral debe ser importante y fundamental que la mujer no abandone su rol más genuino el de ser mujer, esto es posible con la importante participación del gobierno que debe garantizar el bienestar de ellas y la seguridad en el lugar de trabajo, según los poderes gobernantes tienen la gran responsabilidad social de generar e impulsar políticas públicas que fortalezcan la institucionalidad facilitadora de inserción, cada vez mayor, de la mujer al campo laboral y la eliminación de las actuales formas de discriminación.

En cuanto a la discriminación laboral por género, se han encontrado estudios orientados por disciplinas como la administración y la psicología en los que se presenta a la mujer en el ámbito laboral en relación a la discriminación salarial. Diferentes investigadores como Baquero (1999), en su investigación sobre la estimación de la discriminación salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia; Arcuri, L. (1988). Conocimiento social y procesos psicológicos. Barcelona: Herder. (Publicado originalmente en 1985). En cuanto al salario que reciben ambos es muy probable que la mujer obtenga menor remuneración y reconocimiento por lo que hace e incluso obtenga un trabajo de menor jerarquía, muchas veces, no se le dé la suficiente importancia al trabajo que realizan las mujeres, o directamente no se les contrata para realizar trabajos de gran valor.

Como conclusión en estudios realizados sobre discriminación laboral, la existencia del fenómeno denominado Techo de Cristal, en el caso de las mujeres dificulta o impide que lleguen a ocupar altos cargos directivos. Los investigadores afirman que la mujer tiene

menor ingreso salarial que el hombre. En algunas entrevistas las mujeres atribuyen a la discriminación, causas como, la maternidad o por el mismo hecho de ser mujer.

Al iniciar una aproximación a lo que se entiende por **discriminación laboral** se encuentra que es una categoría con diferentes definiciones y concepciones, de acuerdo al contexto socio histórico – cultural de cada época. Así mismo se encuentra una diversidad de enfoques, metodologías y niveles de análisis desde diversas perspectivas como la económica, histórica, social y psicológica. Para la investigación desarrollada se hizo hincapié en los conceptos y subcategorías de la discriminación laboral en relación al género y los salarios.

### **Conceptos de discriminación en el Ámbito laboral**

Según la Real Academia Española (2001), discriminación proviene del latín y significa "separar", "distinguir", "diferenciar una cosa de la otra". La palabra diferenciar, le corresponde al término: Discernir, pero, con la sutileza de hacerlo a partir de comprender la diferencia. La discriminación como lo menciona la real academia, es el trato diferente entre dos o más personas, lo cual genera que la persona se sienta inferior o maltratada dependiendo del caso.

La discriminación en relación al ámbito laboral, puede ser tomada de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación, y la discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios y se refleja en lo salarial, cuando una persona recibe menor remuneración que otra sin que haya diferencias en la productividad, en este caso entre hombres y mujeres; (como se citó en Del Cerro 2016).

Ahora bien, así como podemos encontrar diferentes definiciones o concepciones de discriminación también existen subcategorías, pues la discriminación se comprende en el contexto donde se realiza, según factores determinantes en la diferenciación en términos de productividad, las condiciones en las que las personas trabajan, las tensiones y conflictos que esto conlleva, entre otros.

### *1.1.1.1 Discriminación laboral por motivos de género*

Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000), mencionan que se presenta cuando dos trabajadores con la misma capacidad productiva, pero que difieren en alguna característica personal, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación. Según los autores, una considerable proporción de discriminación laboral se da en el terreno del género, en el cual la relación desbalanceada entre hombres y mujeres tiene importantes implicaciones en las oportunidades de trabajo.

Por lo cual el género marca las actitudes, valoraciones y expectativas que una sociedad tiene respecto a los hombres y a las mujeres en función a las características que atribuye a cada género.

Por su parte, Kliksberg (2003) amplía la visión sobre la discriminación laboral en relación al género, cuando menciona que, en la situación latinoamericana hay además un rasgo particular porque la cultura prevalente ve con una mirada agudamente discriminatoria, el tema de los roles en el hogar. La visión de que las responsabilidades domésticas deben estar a cargo de la mujer, tiene gran peso, por lo cual las mujeres se están integrando al mercado de trabajo en condiciones muy desfavorables, trabaja por una importante necesidad sin importar las condiciones, pero además la situación en el hogar, no está cubierta sino sigue estando a su cargo. Algunos estudios evidencian que es en el sector privado donde más se puede observar este tipo de discriminación por las dinámicas propias de éste tipo de Organizaciones (UGIDOS, 1997).

De acuerdo con Metz y Tharenou (2001), la discriminación basada en el género constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad. En el siglo XXI, el trato de subordinación o inferioridad hacia algún colectivo sobre la base de una característica personal irrelevante, como puede ser el género, es ilegal en muchos países.

Las dos últimas décadas se han caracterizado por las profundas transformaciones provocadas por la irrupción de las mujeres en el mundo público. Éstas han abarcado, entre otros aspectos, los cambios en el mundo del trabajo, los logros educativos, las consecuentes modificaciones de las relaciones familiares y el progreso, importante aunque

insuficiente, en materia de acceso a la toma de decisiones. (Montaño, 9a conferencia regional sobre la mujer de América latina y el caribe, 2004).

En el ámbito laboral, económico, social y político a la mujer se le es excluida, no son tenidas en cuenta a la hora de dar su opinión, no se acepta su participación, haciendo así que se vea limitado el desarrollo y la capacidades que puedan tener las del género femenino, así como se cita en, Espino, 2003.

Es la ubicación predominante de las mujeres en la órbita de lo reproductivo la que opera como una primera forma de exclusión, tanto en el ámbito de lo económico como de lo político y lo social, restringe la gama de sus oportunidades laborales y de participación en la esfera pública, limita el desarrollo y el uso de sus capacidades y condiciona los resultados de sus actividades. (Montaño, 9a conferencia regional sobre la mujer de América latina y el caribe, 2004).

Por consiguiente, para esta investigación, la discriminación por género en el ámbito laboral, se consideró como el trato diferente e injusto, en el cual la mayor parte de las veces los empleadores son quienes cometen este acto, esto se puede presentar antes de acceder al puesto o cuando ya la persona ejerce un cargo dentro de la organización. Es claro observar como cada sociedad asigna distintos derechos, funciones y posibilidades a los seres humanos según sean percibidos, en el caso de la mujer, se le asignarán determinadas tareas en el hogar y en la sociedad.

#### *1.1.1.1.1 Discriminación laboral por salarios*

Otro tipo de subcategoría de discriminación laboral es la discriminación por salarios que marca diferenciación tanto para hombres como para mujeres por consiguiente, así, aunque los hombres y las mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la cual son ellas las que reciben salarios más bajos. De esta forma, mediante la discriminación salarial el empresario maximiza sus beneficios. Robinson (1993).

Becker Citado en Del Cerro (2016) llevó a cabo un estudio en España en el que los empresarios que tienen “gusto por la discriminación” no contratarían mujeres por estos costes adicionales. Por todo ello, el empresario sólo empleará mujeres cuando pague un salario menor por ellas; porque en la diferencia respecto a un hombre cifraría todos los inconvenientes que supone contratar a una mujer.

Si bien la participación de la mujer en las organizaciones es permitida no es suficiente porque la sociedad continúa determinando que tipo de profesiones son las adecuadas para una mujer, por lo tanto siguen siendo categorizadas en aquellas labores en las que se pueden desempeñar óptimamente, las que Wirth (2002) define como las tradicionalmente femeninas como la enfermería, la docencia y la administración, aunque también se han infiltrado en algunos campos dominados por los hombres, el resultado termina siendo el esperado de diferenciación.

Es decir, aunque la mujer ha logrado ingresar a las profesiones denotadas para los hombres no ha tenido la aceptación suficiente, lo que se hace evidente en la diferenciación de las tareas así tengan el mismo cargo que un hombre, las tareas son diferentes, definidas por las condiciones anatómicas, es así como se abre la brecha a la discriminación en los altos cargos en las organizaciones y por ende la remuneración desigual.

La discriminación laboral en relación al salario, en esta investigación, se comprendió cómo el trato diferente entre hombres y mujeres, los cuales son igualmente productivos y pueden desempeñar las mismas funciones incluso dentro de un mismo cargo, sin embargo su empleador decide pagar menos salario a la mujer por el hecho de ser mujer ya que es considerada como un gasto más para las empresas por las razones sociales y culturales que conlleva el cuidado del hogar y los hijos los cuales en muchas ocasiones generan ausencias por parte de las mismas.

### **Percepción sobre la discriminación laboral.**

La Psicología social cognitiva (Ibáñez et al., 2003, p. 280), estudia la percepción como el proceso por el que obtenemos información de nuestro entorno, consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos

psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. (Vargas, 2018)

Por consiguiente la percepción es concebida como un proceso cognitivo de la conciencia de las personas, es decir que es el significado que dan al evento sucedido, la interpretación que dan a un hecho que sucede en su entorno ya sea físico o social, así mismo es como se sentirán en el momento y dependiendo de qué tan complejo ha sido para ellos percibir ese hecho, harán que sea algo que pase desapercibido o si les ha marcado será guardado en su memoria con una simbolización que cada sujeto le da.

Según el autor, la percepción no es un proceso lineal de estímulo y respuesta sobre un sujeto pasivo, sino que comprenden procesos en constante interacción y donde el sujeto y la sociedad tienen un papel activo en la conformación de percepciones particulares a cada grupo social. Por lo cual, la percepción tiene un componente social que involucra esfuerzos para formar una impresión global de las otras personas. Al interactuar con otros, y especialmente cuando es la primera vez, tratamos de combinar diversos trozos de información en una impresión general consistente. El sentido común sugiere que las primeras impresiones son muy importantes, y al igual como sucede en muchos otros casos, la evidencia empírica tiende a concordar con esta creencia de sentido común. Moya, M. (1994).

Es por ello que la percepción juega un papel fundamental en la mujer que es discriminada en el ámbito laboral ya que esta situación comprende algunos componentes como lo son las creencias, las actitudes y conocimientos de las mujeres frente a esta situación. Para la investigación realizada, se incluyó la perspectiva de la Psicología social cognitiva para identificar las percepciones de las mujeres frente a la discriminación laboral teniendo en cuenta los significados y actitudes frente a casos de discriminación laboral por parte de las mujeres en las interacciones que pueden ejercer influencia por la presencia imaginada o implicada de otras personas. Por lo cual se definió desde la teoría que son los significados y las actitudes.

### **Significados**

El ser humano es interpretativo y entiende que a través de experiencias históricamente situadas, cada quien desarrolla su propia comprensión de los objetos,

eventos y situaciones en el mundo. Hace énfasis en una perspectiva de desarrollo para entender el proceso de adquisición de las cualidades fenoménicas y motivacionales del significado a medida que se actúa efectivamente en un mundo complejo y cambiante, el cual se experimenta como inherentemente significativo. Esto implica un proceso de aprendizaje de discriminaciones sutiles y repertorios conductuales. De esta manera, la personalidad emerge de una dialéctica de construcción de significado. *DeGrandpre 2000, citado en Ballesteros.*

En el caso del significado, que es el tema central de este estudio, se encontró que en diversas investigaciones este término tiende a reducirse a una regla computacional, en la que se limitan los significados a las asociaciones que los seres humanos crean de los estímulos que los rodean o de los componentes de sus procesos de pensamiento, pero sin dar mayor importancia al contexto en que esto ocurre (Lacasa, Vélez & Sánchez, 2005). ¿Sería posible comprender los significados aislándolos del contexto en el que se construyen? Es en este punto, en el que autores como Vygotsky, Bruner y Gergen centran su atención. *"El significado desde Lev Semionovich Vygotsky, Jerome Bruner y Kenneth Gergen"*.

Hernández (2003) afirma que no se debe considerar la mente como un instrumento en el que se depositan los significados sino, más bien, como creadora de ellos y esta creación no puede desligarse del mundo circundante en el que se encuentra inmerso el sujeto. Expresado en otros términos, la función de la mente no se debe comprender de forma pasiva, pues ella es productora de los significados. *"El significado desde Lev Semionovich Vygotsky, Jerome Bruner y Kenneth Gergen"*.

Finalmente, Vargas, 2018 menciona que el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. Son situaciones en las que la concibe la percepción en los juicios que se emiten en los ambientes laborales en los cuales se generan tratos diferentes en este caso discriminatorios ante una persona por sus rasgos físicos o estudios sin tener en cuenta el desempeño del mismo.

## **Actitudes**

El termino Actitud hace referencia al comportamiento o a la respuesta de las participantes ante caso de discriminación laboral, para lo cual nos encontramos con una definición clásica de actitud es la establecida por Allport, que la consideraba ‘un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones’ (Allport, 1935, en Martín-Baró, 1988).

Esta definición plantea ya algunas características centrales de la actitud (Vallerand, 1994): a) es un constructo o variable no observable directamente; b) implica una organización, es decir, una relación entre aspectos cognitivos, afectivos y conativos; c) tiene un papel motivacional de impulsión y orientación a la acción -aunque no se debe confundir con ella- y también influencia la percepción y el pensamiento; d) es aprendida; e) es perdurable; y, f) tiene un componente de evaluación o afectividad simple de agrado-desagrado.

Se puede considerar la actitud como la evaluación de un objeto social. En este sentido, tanto las actitudes como los valores suponen evaluaciones generales estables de tipo positivo-negativo. A pesar de ello, no se deben confundir ambos constructos. Los valores, a diferencia de las actitudes, son objetivos globales y abstractos que son valorados positivamente y que no tienen referencias ni objetos concretos. Los valores sirven como puntos de decisión y juicio a partir de los cuales el sujeto desarrolla actitudes y creencias específicas. Los valores se tratarían, de alguna forma, de actitudes generalizadas (Garzón y Garcés, 1989).

El término de actitud, es utilizado en el artículo para hacer referencia a la respuesta de las participantes ante las acciones o actos de discriminación laboral y frente a las situaciones a las que se han enfrentado ellas mismas o casos que conocen refiriendo que pasa ante esta situación.

## 2. Método

La investigación realizada se llevó a cabo por medio del método cualitativo, el tipo de estudio fue exploratorio descriptivo al ser el tema de las percepciones frente a la discriminación laboral poco estudiado desde lo cualitativo de acuerdo a los antecedentes de investigación presentados anteriormente. El método cualitativo se centró en la lógica interna de la realidad y del marco de referencia de las mujeres en su ámbito laboral, accediendo a su experiencia particular del modo en que ellas se perciben, sienten, piensan y actúan frente a la discriminación salarial, por lo cual; Taylor y Bogdan (2000) consideran que el método cualitativo “ produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”.

El proceso de la investigación se desarrolló en espiral, teniendo un diseño semiestructurado y flexible, que permitió desde cada hallazgo volver al punto de partida a nuestras preguntas iniciales y posibles respuestas, generando un nuevo ciclo investigativo dentro de un mismo proceso de investigación , lo cual se explica el tipo de diseño cualitativo (Sandoval, 1997).

El enfoque utilizado, fue la fenomenología que permitió comprender la realidad de la mujer frente a este fenómeno desde su experiencia de vida, teniendo en cuenta aspectos como la espacialidad, corporeidad, temporalidad y comunalidad (Lyotar,1991). Por lo cual se adoptó inicialmente una postura para ver y escuchar lo que estaban viviendo, identificar su realidad por medio el diálogo con las mujeres para describir los conocimientos y actitudes que fueron aceptados como elementos de análisis para acercarnos a la realidad de la discriminación laboral. Esta interacción permitió explorar la experiencia del fenómeno, como surge, las relaciones o afinidades estructurales del fenómeno, en qué condiciones se presenta para poder describirla desde marcos de comprensión y análisis (Sandoval, 1997).

Para acceder a las percepciones de las mujeres se utilizó la entrevista semiestructurada, esta técnica permitió recoger información sobre acontecimientos y aspectos subjetivos tales como: significados y actitudes frente a la discriminación laboral en relación al género y al salario. Canales define la entrevista como "la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto". Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, Varela Ruiz (2013).

Las participantes para este estudio fueron cuatro mujeres mayores de edad que trabajan en una empresa privada de la Ciudad de Cali. Se tuvieron en cuenta criterios como la pertinencia y adecuación como principios para escoger las participantes. El primero tuvo que ver con el aporte de la mejor información y el segundo, con el contar con los datos suficientes disponibles para desarrollar una descripción amplia del fenómeno, por lo tanto se utilizó el muestreo por conveniencia o intencional (Sandoval, 1997).

Con respecto a las implicaciones éticas de esta investigación, se tuvo en cuenta que la confianza en la transmisión de la información y en la comunicación entre las participantes y las investigadoras. Por consiguiente se retoma las consideraciones legales según la resolución 8430 de 1993 en la cual se establecen normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, considerando según el Ministerio de Salud en los artículos 5 y 8 que señalan la importancia del criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar, proteger la privacidad de los sujetos de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.

Así mismo con el propósito de proveer a los participantes una explicación clara sobre la investigación y el rol desempeñado como participante, se firmó el consentimiento informado, con el cual se hizo la presentación del tema a abordar, objetivos, técnica a emplear, la protección y confidencialidad de la información suministrada sólo para fines académicos, siendo este un documento físico que certifica la aprobación legal y consciente en la participación de la investigación (Consentimiento Informado – ver en apéndice 1).

El procedimiento llevado a cabo en la investigación se inició con una revisión documental para conocer los antecedentes de estudios e investigaciones sobre la discriminación laboral. Este paso permitió construir el tema o problema de investigación, categorías de estudio, preguntas de partida, relevancia social y teórica del tema a partir de conceptualizaciones previas de la discriminación laboral en relación con el género y salario, modelos teóricos, metodologías y prácticas profesionales realizadas por algunas disciplinas. Además de ir depurando conceptualmente las categorías que iban surgiendo en la información preliminar donde las creencias era inicialmente el tema a abordar, los propios hallazgos de la información que se fue recogiendo en el proceso investigativo, orientó a que se construyeran nuevas categorías como: Significados y actitudes frente a la discriminación laboral. Esto conllevó a la construcción de un marco teórico para el análisis de los resultados.

Además de la revisión documental existente, para tener un conocimiento preliminar de la realidad a investigar, se realizó un diálogo informal con una mujer vinculada laboralmente a una empresa privada, quien da a conocer algunas experiencias de discriminación que observó en su empresa y recomienda a las demás participantes. Este acercamiento posibilitó a las investigadoras la familiarización con el tema, pensar en las competencias necesarias para interactuar de manera empática a través del diálogo, para formular el guión de preguntas que conduzcan a una conversación abierta y flexible y para realizar un mapeo, con el fin de ubicar el espacio, las participantes, los eventos en los que ellas interactúan. Las participantes aceptaron de manera voluntaria y además refirieron conocer acerca del tema. En este momento se firmó el consentimiento informado.

Se continuó con la sistematización, organización, selección de la información obtenida en las entrevistas dentro de una matriz de categorías. En dicha matriz, se pretendía encontrar la estructura clave (formulada en forma de proposición) y la inferencia de primer nivel en cada una de las entrevistas para que, basadas en las inferencias, fueran determinadas las categorías emergentes y relacionarlas con la perspectiva teórica del construccionismo social desde los diferentes autores. Finalmente, se relacionó lo

encontrado en la realidad y lo teórico, que confluyeron en la interpretación del investigador, en este punto fueron incluidos los puntos en común, las contradicciones, las tendencias y discusiones Galeano (2004).

### 3. Análisis de los Resultados

#### 3.1 Significados de la discriminación laboral

Los significados que las mujeres tienen respecto a lo que conocen por discriminación laboral, lo hablan a partir de la relación que establecen con el empleador o jefe y compañeros de trabajo desde el trato, en cual perciben que se da mayor relevancia a atributos personales como el color de piel, cargo, formación académica, preferencia sexual entre otros.

*“Para mí la discriminación laboral es el trato diferente que se le da a las personas en distintos ambientes, siempre justificados por color de piel, cargo desempeñado, estudios, o gustos sexuales todo eso también dependiendo de su desempeño como trabajador”. (P1).*

Vargas, 2018 menciona que el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. Son situaciones en las que la concibe la percepción en los juicios que se emiten en los ambientes laborales en los cuales se generan tratos diferentes en este caso discriminatorios ante una persona por sus rasgos físicos o estudios sin tener en cuenta el desempeño del mismo.

Con respecto al significado de discriminación las participantes lo definen como un acto, y como la relación que se establece entre el jefe y sus empleados de manera diferenciada, propiciada además por beneficios solo para algunos, tales como incentivos, comisiones, siendo percibida como una situación injusta.

*“La discriminación para mí, es cuando hacen a una persona al lado como cuando no tiene los mismos beneficios que los otros o lo tratan mal o muy diferente que a los que están en el mismo lugar de trabajo”. (P 2).*

*“La discriminación laboral es un acto que tiene una persona con un rango superior al de uno como empleado, como supervisor, jefe inmediato.. pues, me parece injusto, que discriminen a las personas y le diría que lo hablara con las personas correctas, porque si uno se mete después sale perjudicado uno también, pero si le aconsejaría que buscara quien le ayudara con el problema”. (P 4).*

Estos hallazgos coinciden con lo expresado por Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000), quienes explican que la discriminación laboral se presenta cuando dos trabajadores con la misma capacidad productiva, pero que difieren en alguna característica personal, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación. Según los autores, una considerable proporción de discriminación laboral se da en el terreno del género, en el cual la relación desbalanceada entre hombres y mujeres tiene importantes implicaciones en las oportunidades de trabajo.

Además, las participantes cuando hablan de significados, se refieren a las causas que generan discriminación, algunas mencionan la edad exigida para aplicar a una vacante ya que en algunas ocasiones no se tiene la edad requerida ya sea por muy corta o por bastante edad lo cual para algunas organizaciones es importante, el estar en embarazo es una situación difícil para iniciar un proceso de contratación por todo lo que conlleva las ausencias por citas o por cuidados requeridos, la ausencia en la licencia de maternidad son gastos que las empresas no están de acuerdo en cubrirlos, la trayectoria laboral cuando hay mucha rotación o a la vez muy poca, además también el color de la piel es una situación que se lleva presentando durante años no solo en lo laboral, y finalmente los gustos, preferencias y el género.

*“Alguna vez en mi vida en un hotel en el que me desempeñe como recepcionista porque cuando empecé yo venía de un pueblito muy pequeño entonces cuando empecé, pues por el hecho de venir de un pueblo, pues me ofrecieron menos sueldo que el que estaba desempeñando una recepcionista ya de aquí de la ciudad y fuera de eso yo empecé*

*mi desempeño laboral, que fue normal tampoco es que haya sido pues muy brillante allí o que me haya destacado como recepcionista, porque, pues, no era mi ambiente laboral pero si aprendí fácil y lo desempeñe pero ya con el paso de tiempo quede en embarazo de mi bebe y ya ese fue el detonante para que la empresa decidiera sacarme de la nómina y todo bajo el respaldo o justificación que era que como recepcionista no se veía bien una niña embarazada pues que no se veía bien y corría riesgos entonces decidieron que no mas, entonces eso si fue como un acto de discriminación conmigo y la verdad no sabía no creía que existiera la discriminación pero si me toco”. (P1).*

Becker Citado en Del Cerro (2016) llevó a cabo un estudio en España en el que los empresarios que tienen “gusto por la discriminación” no contratarían mujeres por estos costes adicionales. Por todo ello, el empresario sólo empleará mujeres cuando pague un salario menor por ellas; porque en la diferencia respecto a un hombre cifraría todos los inconvenientes que supone contratar a una mujer. Este autor se relaciona con lo que manifiesta la participante ya que no muy lejos de la realidad de nuestro país hay un autor que identifica que el contratar a una mujer genera más gastos por eso no contratan mujeres relacionando esto con lo que menciona la participante al hablar de que por venir de un pueblo su sueldo no era el mismo que el de las demás y que al quedar en embarazo sale de la nómina con la excusa de que no se veía bien una niña en estado de embarazo ocupando el cargo de recepcionista.

Se encuentra en las entrevistas que una sola participante habla de discriminación en relación al salario y a la condición de maternidad, en cuanto a la primera explican que:

*“Pues sé que si hay diferencias en los salarios casi siempre los hombres ganan más o los que tienen más preparación también ganan bien, y pues uno joven y mamá es más difícil conseguir un empleo las empresas casi no quieren las mujeres y mamás pues más difícil”. (P2).*

La discriminación laboral en el ámbito laboral, puede ser tomado de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación, y la discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios y se refleja en lo salarial, cuando una persona recibe

menor remuneración que otra sin que haya diferencias en la productividad, en este caso entre hombres y mujeres; (como se citó en Del Cerro 2016).

Las mujeres se ven enfrentadas a situaciones y se encuentran con barreras al momento de participar en una vacante e incluso al acceder a un puesto, en el que se evidencian comentarios o situaciones discriminatorias ya sea por parte de su jefe o por parte de un compañero, situaciones en las que en muchas ocasiones prefieren callar por temor a represarías o a involucrase a situaciones ajenas a las suyas y cuando alguna se ha quejado le ha costado su puesto, es por ello que las los actos discriminatorios siguen siendo constantes.

### **3.2 Actitudes frente a la discriminación laboral**

La reacción de las personas ante situaciones discriminatorias son de rechazo expresado verbalmente, también de impotencia, en otras es un rechazo silencioso ya que mucha gente evita involucrase en situaciones ajenas a las suyas para evitar problemas o inconvenientes, manifestando que la ley de nuestro país, no brinda garantías o seguridad por ello las personas callan y no actúan en defensa en una situación de estas.

Además del rechazo, se encuentra la persecución cuando se develan situaciones de discriminación, lo cual genera miedo ante el sentirse en peligro. Algunas participantes expresan que en una situación de discriminación en la que la persona manifiesta su desacuerdo porque gana menos que su compañera, el empleador responde si no está de acuerdo con ello, causa su salida del trabajo. Igualmente, algunos empleadores, evitan contar con los servicios de las mujeres como trabajadoras cuando manifiestan una situación de discriminación con algún compañero o compañera.

*“ (...) frente a un caso de discriminación yo creo que pues aquí en Colombia nos sentimos como impotentes porque pues en este país no tenemos como las garantías o algo que nos diga que sí que van a proteger nuestros derechos, porque decimos que somos un país libre pero en realidad no somos un país libre porque cuando estamos en un lugar o le hacen algo a una persona como discriminación ya sea por su tipo de piel o forma de pensar allí empieza ya como una persecución a esa persona entonces los demás no podemos seguirla porque entonces nos da miedo que nos saquen de nuestro empleo o nos*

*da miedo que digamos que en este país que es peligroso, que si es peligroso pues que nos amenacen, yo creo que todos nos sentimos igual porque es que no estamos respaldados así la ley diga que nos protege si existe la discriminación como muchas cosas aquí en Colombia la ley no la respetan y como mujeres corremos un gran riesgo por todos lados”.*  
(Participante1).

La percepción no es un proceso lineal de estímulo y respuesta sobre un sujeto pasivo, sino que, por el contrario, están de por medio una serie de procesos en constante interacción y donde el sujeto y la sociedad tienen un papel activo en la conformación de percepciones particulares a cada grupo social. Igualmente se cuenta con la definición de percepción desde lo social que involucra esfuerzos para formar una impresión global de las otras personas. Al interactuar con otros, y especialmente cuando es la primera vez, tratamos de combinar diversos trozos de información en una impresión general consistente. El sentido común sugiere que las primeras impresiones son muy importantes, y al igual como sucede en muchos otros casos, la evidencia empírica tiende a concordar con esta creencia de sentido común. Moya, M. (1994).

Ante una situación discriminatoria, una de las participantes decide denunciar y pronunciarse con su jefe para dar a conocer la inconformidad que tiene ante esa situación que se está presentando con su compañera, la participante manifiesta que:

*“En situaciones de discriminación en mi empresa, pues yo me queje y dije que mi compañera ganaba más que yo y que yo debería tener más o menos el mismo sueldo porque tenemos las mismas funciones y me respondieron que si no me gustaba y que si no estaba conforme con mi salario, que hasta luego y solo por eso me echaron”.* (P2)

Es pertinente considerar la actitud como la evaluación de un objeto social. En este sentido, tanto las actitudes como los valores suponen evaluaciones generales estables de tipo positivo-negativo. A pesar de ello, no se deben confundir ambos constructos. Los valores, a diferencia de las actitudes, son objetivos globales y abstractos que son valorados positivamente y que no tienen referencias ni objetos concretos. Los valores sirven como puntos de decisión y juicio a partir de los cuales el sujeto desarrolla actitudes y creencias específicas. Los valores se tratarían, de alguna forma, de actitudes generalizadas (Garzón y Garcés, 1989).

Con lo anterior se logra evidenciar que las participantes dan cuenta de las actitudes positivas o negativas cuando se les pregunta que conocen de discriminación laboral y cuáles son los actos que identifican, como sus valores permean sus decisiones y como lo que ellas piensan o creen influye o no al momento de quejarse ante una situación discriminatoria.

*“Una posición en la cual pueda plasmar mis derechos y pueda llegar a un acuerdo con la justicia, porque en vez de apoyar al empleado, lo hunden para que se aburra y así conseguir nuevo personal. He llevado evidencias de la injusticia y vulneración que están haciendo, discutiendo de una manera diplomática la realidad de los hechos”. (P 3).*

Se coincide con el autor, cuando menciona que las actitudes son las disposiciones según las cuales el hombre queda bien o mal dispuesto hacia sí mismo y hacia otro ser, son las formas que tenemos de reaccionar ante los valores. En fin, “son el resultado de la influencia de los valores en nosotros” (Alcántara, 1988: 9). Para este caso se mencionan: plasmar los derechos, acuerdo con la justicia, discutir los hechos de discriminación, como actitudes que posibilitan valorar de una forma y actuar en consecuencia con lo que se observa en la relación con los empleados.

Las actitudes construidas por las mujeres tienen una dimensión valorativa desde el cómo se sienten o actúan ante una situación que en muchas ocasiones pueden que no sean de su agrado y es allí donde deben reaccionar de una forma positiva o negativa e incluso por encima de sus valores.

Las participantes lograron evidenciar y reconocer situaciones y actos discriminatorios, en los cuales muchas de ellas han sido las protagonistas otras incluso apenas evidencian que son parte de estas situaciones; sin embargo es importante mencionar que aunque se conoce el término discriminación laboral muchas personas lo reconocen cuando se les pregunta sobre el tema.

#### 4. Discusión

El propósito de esta investigación fue el conocer cuál es la percepción sobre la discriminación laboral a través de los significados y actitudes que las mujeres han construido frente a la discriminación laboral. Por medio de la entrevista semi estructurada como método para la recolección de la información se tuvo un encuentro con cada una de ellas, en el diálogo algunas se dieron cuenta incluso de muchas situaciones o actos discriminatorios que no reconocían, como la dificultad para acceder a un puesto de trabajo porque si se tiene familia es ella quien asume casi la mayor parte de las situaciones del hogar, generando ausentismos y si queda en embarazo son gastos para el empleador.

Las participantes analizan esta problemática en el contexto colombiano, en el que no se denuncia o no se hace nada en contra de la discriminación laboral por miedo, optando así por evitar problemas ajenos a los suyos por eso hay indiferencia e incluso mencionan que no existen garantías en el país y una mayor protección a los derechos en estas situaciones es por ello que prefieren alejarse, y así verse involucradas en situaciones ajenas a las suyas; como lo son las ya mencionadas.

Por otro lado, se destacó en esta investigación los problemas que se encuentran aún de discriminación en el ámbito laboral en cuanto a la percepción que se tiene de que la mujer solo puede ejercer trabajos de poco esfuerzo, o trabajos donde no impliquen la fuerza, no obstante a esto la edad es otro factor en el que en ocasiones es muy joven y no tiene la experiencia y en otros es muy adulto con mucha edad estos obstáculos para ingresar y permanecer en el mercado laboral, son los que Valencia y Leyton (2013) denominaron como barreras internas, externas y las interactivas.

Las internas están relacionadas con la vida profesional y personal de la mujer; las externas que están permeadas por la cultura, la educación y la economía; y las interactivas donde se muestra la relación de elementos personales, psicológicos con elementos socioculturales, ambientales, económicos y ocupacionales.

Al hablar de las barreras, se puede identificar en la investigación que las internas están relacionadas con la formación y el futuro que construyen las mujeres con el fin de superarse y sus proyectos personales; las barreras externas se relacionan cuando las participantes mencionan que se quedan calladas y no denuncian ante una situación

discriminatoria por temor a represarías o porque saben que no hay garantías y no se hará nada en contra de ello; muchas manifiestan e identifican las barreras que existen para acceder a una vacante en el mundo laboral como lo es el ser mamá o lo difícil que es encontrar trabajo en estado de embarazo.

Las participantes identificaron que la discriminación es el trato diferente que se da entre dos personas con las mismas capacidades y aptitudes para desempeñar un cargo, sin embargo su jefe no permite quejas o no escucha sugerencias o situaciones que se generen entre sus empleadores sin embargo, *Del Cerro* menciona que la discriminación en ámbito laboral, puede ser tomado de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación, y la discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios y se refleja en lo salarial, cuando una persona recibe menor remuneración que otra sin que haya diferencias en la productividad, en este caso entre hombres y mujeres; (como se citó en *Del Cerro 2016*).

Según lo mencionado anteriormente, *Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000)*, mencionan que se presenta cuando dos trabajadores con la misma capacidad productiva, pero que difieren en alguna característica personal, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación. Según los autores, una considerable proporción de discriminación laboral se da en el terreno del género, en el cual la relación desbalanceada entre hombres y mujeres tiene importantes implicaciones en las oportunidades de trabajo. Traemos de referencia a estos autores para identificar que esta situación se evidenció en las entrevistas cuando en su empresa develaban ante su jefe situaciones de discriminación y esto generó un despido.

Por otro lado, aparece en el discurso de las participantes otros tipos de discriminación que se generan en el ámbito laboral como discriminación por razones de género, raza, edad y/o preferencias sexuales son algunos de los temas en los cuales se puede profundizar en próximas investigaciones, son temas amplios los cuales permiten a los psicólogos indagar e intervenir en las situaciones que ocurren en el entorno laboral con el fin de generar cambios positivos si se tratan de manera adecuada.

Se puede evidenciar que las mujeres reconocen los actos discriminatorios ya que su percepción nos permitió identificar varios factores por ejemplo el hacerse a un lado en cuanto a los problemas que no les compete, el permitir que se les sea discriminados por no perder su trabajo; ser rechazado por ser mujer, madre, por la edad o el color de piel situación que prefieren evitar y lleva a que sigan sucediendo porque son pocas las situaciones y las personas que se atreven a generar un cambio por ejemplo a pesar de que los medios de comunicación como la televisión, la radio y las redes sociales difunden información acerca de la discriminación, como prevenirla e incluso como identificar víctimas se puede encontrar que aún existe indiferencia ante los actos cotidianos nombrados anteriormente. De igual manera como se ha visto inicialmente, aun se tienen ciertas percepciones que corresponde con el concepto social donde mantiene aún la discriminación al género femenino y esto ha generado que no se logre alcanzar una igualdad entre géneros.

Finalmente, Barraza (2010), afirma que el promedio de años de educación ha aumentado para los trabajadores asalariados urbanos en las últimas décadas, principalmente en las mujeres quienes alcanzan un promedio superior de años de educación que los hombres. También se observa que el ingreso por hora aumentó en los salarios de las mujeres, mientras para los hombres, éstos han permanecido casi constantes durante el período de estudio. Sin embargo, este hallazgo encontrado para el año 2010 ha cambiado un poco, en el sentido de que actualmente se ha ido favoreciendo a las mujeres, ya que se están preparando más en cuanto a los estudios y esto ha permitido más acceso a lo laboral y ha disminuido la discriminación en cuanto a salarios; sin embargo la entrevista se realizó en el 2018 y deja notar que hoy en día la discriminación en cuanto a salarios sigue siendo una problemática.

## 5. Conclusiones

La investigación cualitativa permitió el conocer desde las voces de las mujeres, los significados y actitudes que frente a la discriminación laboral han construido en su trayectoria laboral. Sobre los significados que tienen las participantes ante la discriminación, se habla de las dificultades y obstáculos a los que se enfrentan por ser mujer y presentarse a una vacante laboral, una de ellas es la maternidad, el rol de ser madre para el cumplimiento de tareas en el hogar les impide ser contratadas, por dicha razón, los empleadores prefieren contratar hombres, estas situaciones son permeadas por el entorno en el que laboran.

Este estudio, además, posibilitó a las participantes encontrar que han sido discriminadas económicamente por sus empleadores, las formas de afrontarlo de acuerdo a experiencias en las que su respuesta ha sido de denuncia o de callar un ejemplo de ello es cuando una de las participantes se quejó con su jefe manifestando su inconformidad porque su compañera ganaba más que ella y tenía las mismas obligaciones, situación que le costó su puesto de trabajo. Otra de ellas evidencia que por proceder de una zona rural, su salario no era el mismo que se daba a las personas que estaban en ese cargo, incluso al quedar en estado de embarazo se generó que la sacaran de la nómina. Son situaciones que no son ajenas y que se logra evidenciar y dar cuenta de la discriminación salarial por parte de los empleadores a sus colaboradoras.

En cuanto a las actitudes que las mujeres asumen frente a la discriminación laboral, es de rechazo o simplemente lo conocen y saben que ocurre pero prefieren callar manifestando que no hay protección para las mujeres por parte del gobierno frente a estas situaciones; y/o prefieren hacerse a un lado para evitar involucrarse en situaciones ajenas a las suyas. Es decir, evitar problemas según lo que ellas manifiestan el estar en una situación que no es directamente con ellas prefieren no acercarse o ser parte de ello, situación que las hace sentir impotentes por miedo a sentirse en peligro o a perder su empleo.

Todas las participantes, reconocen que la discriminación laboral tiene expresiones diversas como: el acoso sexual, la asignación de tareas por género, mencionando que es el trato diferente entre hombres y mujeres, cuando al hombre le colocan actividades diferentes al de las mujeres; también mencionan la edad, puesto que las personas que son muy adultas tienen más dificultades que una persona joven para encontrar empleo.

Para finalizar, es fundamental el aporte de la percepción sobre la discriminación laboral a la psicología ya que esta ayuda a identificar desde la vivencia de las mujeres lo que piensan, sienten y cómo actúan ante actos de discriminación, aspecto que permite la identificación de factores de riesgo en el ámbito laboral y de esta forma se puede crear acciones preventivas desde la sensibilización, información y capacitación sobre la identificación y manejo de la discriminación, estrategias de afrontamiento, fortalecimiento de recursos personales, sociales y organizativos así como el conocimiento del marco legal y ruta de atención en casos de discriminación.

En las entidades privadas se observa que hacen prevención frente a la discriminación a través de logo tipos en las pantallas de cada computador de los empleados, como una forma de sensibilizar ante dichos actos y generar conciencia respecto a la igualdad de derechos tanto para hombres y mujeres en el ámbito laboral. Este mecanismo se podría fortalecer con acciones desde el área de talento humano o gestión humana como seguimiento psicológico a personas que han vivido casos de discriminación, e incluso brindar información para evitar que se vean más personas involucradas en estos los actos; la realización de capacitaciones y la entrega de infogramas permite el acceso a la información pertinente con el fin de que llegue a todo el personal.

Esta investigación nos aporta como futuras psicólogas que nos desempeñaremos en el ámbito laboral, donde es importante conocer que estas situaciones ocurren para así tratar de develar o generar cambios en las personas; también el que las personas perciban o actúen de diferentes formas o maneras ante situaciones que no son éticas o injustas que no deberían realizarse. La infografía es un elemento en el cual nos podemos apoyar para generar conocimientos llevados a empoderar a las mujeres, también a generar conciencia

en sus compañeros y personal del área de trabajo con información clara y mostrando casos de discriminación laboral en las que las personas participen y se hagan parte de ellas para ampliar conocimiento y llegar a más personas con el fin de crear buenos espacios de trabajo y sobre todo el bienestar de las personas.

## 6. Bibliografía

- Arcuri, L. (1988). *Conocimiento social y procesos psicológicos*. Barcelona: Herder. (Publicado originalmente en 1985).
- Allport, 1935, en Martín-Baró, (1988) Consultado en: *psicología social, cultura y educación* Capitulo x; Ubillos, Mayordomo, Páez.
- Alcántara, 1988; Consultado en <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8906/02CapituloParteI.pdf>
- Baquero, J; Guataquí, J; Sarmiento, L, (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia*. Universidad del Rosario. Bogotá.
- Ballesteros, B (2005). *El concepto de significado desde el análisis del comportamiento y otras perspectivas*. Bogotá.
- Carmona, K ; Veliz, F (2005); *universidad de chile facultad de ciencias economicas y administrativas escuela de economia y administracion discriminacion laboral*.
- Chávez, H. R. (2014). *DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO “EFECTO TECHO DE CRISTAL”. CASO: SIETE ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA*. *Dimensión Empresarial* Vol. 12 No. 2, 33.
- Chávez, H. R. (2014). *DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO “EFECTO TECHO DE CRISTAL”. CASO: SIETE ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA*. *Dimensión Empresarial / Vol. 12 No. 2, 32*
- Díaz-Bravo Laura, Torruco-García Uri, Martínez-Hernández Mildred, Varela Ruiz Margarita. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*, Departamento de Investigación en Educación Médica, Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F., México.
- Estévez, A. G. (2015-2016). *LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL*. *Grado en Relaciones Laborales*, 6.
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Fondo editorial universidad EAFIT. Medellín, Colombia.

Garzón & Garcés, (1989), Consultado en: *psicología social, cultura y educación* Capitulo x; Ubillos, Mayordomo, Páez.

García, A, (2016). *La discriminación de la mujer en el ámbito laboral (tesis)* universidad de la laguna, Tenerife, España.

González (2015). “*Máster universitario en dirección y administración de empresas, el techo de cristal*”.

Hidalgo Vega A. (2004-2007): «*La discriminación laboral de la mujer: una década a examen*», Ministerio de Igualdad (en línea)

Kliksberg, B (2003). *La discriminación de la mujer en el mundo globalizado y en América Latina. Economía y desarrollo.*

Mendoza A, Ramos Y, J Jaramillo (2009) *Comprensión del significado desde Vygotsky, Bruner y Gergen.* Bogotá.

Montaño, S. (2004). *9a conferencia regional sobre la mujer de américa latina y el caribe.* En S. Montaño, *CAMINOS HACIA LA EQUIDAD DE GENERO en América Latina y el Caribe* (pág. 24 y 5). México: naciones unidas CEPAL.

Monacci, 1997, Consultado en *Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género;* Barrera, E; (2000).

Moya, M. (1994), *Percepción de personas.* En J.F. Morales (Coord.), *Psicología Social* (pp. 93-119). Madrid: McGraw-Hill. Páez, D.

Nieto, F. D. (2016); “*Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral*”. *Revista de Economía Institucional*, pp. 115-134.

Okurame, D. (2013). *Impact of negative workplace factors and the moderator effects of gender on critical organisational climate for effectiveness.*

Pinzon, J; (2014) *una aproximación hacia la discriminación laboral femenina en un contexto organizacional.* Facultad de psicología Bogotá.

Sandoval, C.(1997). *Investigación Cualitativa.* Bogotá D.C.: ICFES.

SIPE, D. K. (2009). *University Students’ Perceptions of Gender Discrimination in the Workplace: Reality Versus Fiction.* Copyright ©, 339 - 340.

Richaud, M. C. (2018). *La ética en la investigación psicológica.* *Enfoques*, vol. XIX, núm. 1-2, 2007, 5.

- Real academia española. (2001). Diccionario de la lengua española (22.aed.). Consultado en <http://udep.edu.pe/castellanoactual/el-autoestima-o-la-autoestima/>.*
- Rodríguez, E. Limas, M (2015). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional. Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional. México. Pp. 123-150*
- Roldan, P (2010); Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Universidad del Norte. Consultado en. <https://www.uninorte.edu.co/documents/71261/0/pdf+31/fbb5ed39-bd59-4c61-8a8a-11a8035c5361>*
- Santander, V (2007). Antecedentes históricos, estadísticos y legales sobre discriminación en contra de la mujer laboralmente activa en Chile. Revista académica: UC Maule. Chile. Pp. 77-91.*
- Taylor y Bogdan (2000). Introducción a los métodos cualitativos. Ediciones Paidós.*
- Tenjo y Bernat (2005) Evolución de las Diferencias Salariales entre Hombres y Mujeres: Comparación de Seis Países Latinoamericanos”. Consultado en <http://decon.edu.uy/network/pdfs/tenjo.pdf>*
- TOMEI, M. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. Revista Internacional del Trabajo, 448.*
- UGIDOS, A (1997). “Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado. Información comercial española, 760:71-74*
- VARGAS MELGAREJO, L. M. (2018). Sobre el concepto de percepción. Alteridades, vol. 4, núm. 8, 1994, 48.*
- Vallerand, (1994); Consultado en: psicología social, cultura y educación Capítulo x; Ubillos, Mayordomo, Páez.*
- Wirth, L (2002). Romper el techo de cristal, las mujeres en puestos de dirección. Editorial ministerio de asuntos sociales.*
- Wirth (2002). Consultado en [http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM\\_GonzalezMartinez%2C](http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%2C)*

*%20Ana.pdf “master universitario en dirección y administración de empresas”  
González (2015).*

*WOLFE, L. (2019). Unequal Pay Is a Form Of Gender Discrimination Statistics Show  
That Women Frequently Earn Less. the balance careers, S.P.*

## 7. Anexos

### Consentimiento informado

Formato de consentimiento informado para participantes de investigación La presente investigación denominada

\_\_\_\_\_ es llevada a cabo por \_\_\_\_\_ de la  
 Universidad de San Buenaventura seccional Cali. El objetivo de esta investigación es  
 \_\_\_\_\_. La información que se recoja en esta  
 investigación se hará a través de \_\_\_\_\_ y tendrá  
 una duración estimada de \_\_\_\_\_. El responsable de la investigación se compromete a salvaguardar el acceso a la  
 información, la confidencialidad de los datos y el anonimato de los participantes. Para ello, se seguirá el siguiente procedimiento:

\_\_\_\_\_ La persona accede de manera totalmente  
 voluntaria a esta investigación y no se requiere que el participante pague en ninguna forma por hacer parte de ella. Si en algún  
 momento la persona decide retirarse de la investigación, podrá hacerlo en total libertad sin que ello implique ningún perjuicio.  
 Cualquier duda con respecto a la investigación será aclarada con el mayor gusto. El investigador se compromete a presentar los  
 resultados más relevantes de la investigación a los participantes. Muchas gracias por su participación -----

Yo

\_\_\_\_\_ manifiesto haber sido informado de las razones por las cuales la persona a la cual

---

represento ha sido escogido como participante en la investigación denominada

---

\_\_\_\_\_ llevada a cabo por \_\_\_\_\_ de la  
Universidad de San Buenaventura seccional Cali. Entiendo que el objetivo de esta investigación es

---

\_\_\_\_\_, que la participación de mi representado se hará a través  
de\_\_\_\_\_.

Me han explicado la forma como protegerán la información que se recogerá, además de mantener salvaguardada la confidencialidad de los datos. Me han explicado que puedo realizar las preguntas que considere pertinente acerca del estudio y que si tengo alguna duda posteriormente me puedo comunicar con el investigador por los medios que él me facilite. De igual forma, estoy enterado que puedo dejar de participar en el estudio, sin que ello implique ningún perjuicio.\_\_\_\_\_ Firma participante Firma

responsable de la investigación Fecha Formato de consentimiento informado para participantes de investigación.