

Adaptación al español de la escala Career Pathways Survey (CPS) para medir el nivel de percepción del fenómeno del Techo de Cristal

Spanish adaptation of the Career Pathways Survey (CPS) scale to measure the level of perception of the Glass Ceiling phenomenon

Victoria Judith Chuco Aguilar ¹

¹Máster Universitario en Dirección de Empresas, Universidad Europea de Madrid, España. Maestra en Dirección de Empresas Globales, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú. Doctoranda en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, Lima. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0693-6964>
Email: victoria.chuco@unmsm.edu.pe

Recepción: 16/05/2023. Aceptación: 20/05/2023. Publicación: 30/06/2023

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

RESUMEN

El fenómeno del Techo de Cristal, referido a las barreras invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de alta jerarquía, plantea una serie de implicancias relacionadas a la discriminación de género, las cuales requieren ser analizadas en el ámbito académico. En ese sentido, en el presente artículo se adapta la Encuesta de Trayectoria Profesional al español para evaluar las dimensiones del Techo de Cristal en el ámbito organizacional. Asimismo, se analiza la brecha salarial, y los retos que plantea la existencia del fenómeno del Techo de Cristal. A través del presente estudio se pudo calcular la confiabilidad de la escala de 38 ítems tras adaptarla al español. Asimismo, los resultados del estudio permiten mejorar el nivel comprensión de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo y proporciona recomendaciones para futuras investigaciones y programas de intervención.

Palabras clave: techo de cristal, Escala de Trayectoria Profesional,

adaptación de escala, roles de género, discriminación de género.

ABSTRACT

The phenomenon of the Glass Ceiling, which refers to the invisible barriers that hinder women's access to high-ranking positions, raises a series of implications related to gender discrimination, which need to be analyzed in the academic field. In this sense, this article adapts the Career Path Survey to Spanish in order to evaluate the dimensions of the Glass Ceiling in the organizational environment. It also analyzes the salary gap and the challenges posed by the existence of the Glass Ceiling phenomenon. Through this study it was possible to calculate the reliability of the 38-item scale after adapting it to Spanish. In addition, the results of the study improve the level of understanding of the obstacles faced by women in the workplace and provide recommendations for future research and intervention programs.

Keywords: glass ceiling, Career Pathways Survey, scale adaptation,

gender roles, gender discrimination.

INTRODUCCIÓN

La historia permite evidencia el cambio de rol de la mujer en la sociedad, aunque siempre se ha mantenido la responsabilidad primordial de ser madre y esposa (Fernández, 2023). La incorporación de la mujer al mundo laboral ha supuesto una carga añadida a estos deberes fundamentales. La participación activa de la mujer en la vida laboral comenzó a mediados del siglo XX (Magliano, 2019). La creciente migración y los cambios en las condiciones de vida han empujado a más mujeres a trabajar fuera de casa. Aunque las mujeres son ahora más activas en el mercado laboral y su posición ha mejorado, siguen sufriendo discriminación de género. Características demográficas como el sexo, la edad, la ocupación, nivel educativo y el estado civil han determinado la vida laboral de las mujeres.

En este contexto, las mujeres han empezado a asumir responsabilidades en trabajos tradicionalmente desempeñados por hombres, lo que refleja cambios

significativos en las prácticas laborales. Gracias a la política de equidad de género se está reduciendo la desigualdad de oportunidades en la educación pues se hacen más esfuerzos para incrementar el número de mujeres en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Sin embargo, las dificultades de las mujeres no se limitan a la educación, sino que se manifiestan en su planificación profesional y su trabajo (Muñoz, 2021). En concreto, los prejuicios que impiden a las mujeres avanzar en la vida profesional hacia cargos de mayor jerarquía son un problema importante que debe abordarse desde distintos ángulos.

El modelo tradicional de carrera profesional, representado por una trayectoria estable y ascendente, ha sido analizado desde diversas perspectivas académicas, las cuales sugieren que la carrera profesional es tanto un rol laboral socialmente aceptado como un mecanismo de adaptación social. Este enfoque requiere una evolución jerárquica y especialización. No obstante, para las mujeres, esta trayectoria puede estar plagada de obstáculos, a menudo invisibles, atribuibles a factores demográficos y sociales, que pueden

limitar su progreso.

A pesar de la creciente aceptación de la mujer en el lugar de trabajo, la segregación ocupacional por sexos sigue siendo una realidad en muchas organizaciones. Las mujeres se encuentran a menudo en posiciones inferiores en la jerarquía laboral y tienen dificultades para acceder a puestos de liderazgo, en gran parte debido a barreras culturales y estereotipos (Gil y Sáenz, 2022). Este fenómeno, conocido como Techo de Cristal (TC), sugiere criterios de promoción que favorecen a los hombres, independientemente de las capacidades y cualificaciones de las mujeres.

Dada la prevalencia del TC, es esencial investigar su impacto en la sociedad. Una de las limitaciones en este ámbito de estudio es la falta de herramientas confiables para medir el fenómeno del TC. A pesar de los avances en la creación de escalas como la Escala de Trayectorias Profesionales (CPS, por sus siglas en inglés), aún queda trabajo por hacer en cuanto a la adaptación cultural y lingüística de estas herramientas.

Propósito de la autora.

Es esencial comprender la naturaleza de estas limitaciones para liberar a las mujeres de las restricciones que las confinan a cargos de menor jerarquía en el escalafón organizacional. Aunque las mujeres representan una gran parte de la población peruana y son vitales para la producción de los mercados laborales, su rol sigue siendo secundario, eclipsado por los hombres. Esta situación se deriva en gran medida de la tradicional división del trabajo basada en estereotipos de género. Se espera que las mujeres se ocupen de responsabilidades como la maternidad, la crianza de los hijos y las tareas domésticas.

De acuerdo a Chuco (2022), en el Perú se cuenta con dispositivos legales para garantizar la igualdad salarial. No obstante, la realidad revela un escenario distinto. Las mujeres pueden recibir una remuneración respecto a los varones aun cuando tengan las mismas cualificaciones, antigüedad y méritos. Además, debido a circunstancias sociológicas, las mujeres suelen encontrar pocas oportunidades de empleo en sectores como la minería, construcción y el transporte, donde se requiere una

estrecha interacción con los hombres (Caro et al., 2019). Por lo tanto, tienden a trabajar en sectores mal pagados. Asimismo, el bajo nivel de ingresos y los conflictos familia-trabajo, debido a que deben realizar trabajo no remunerado para el cuidado de los hijos suelen disuadir a las mujeres de participar en la población activa.

El sector empresarial, aunque ha brindado oportunidades a las mujeres, también ha presentado obstáculos para su desarrollo profesional. A partir de los años 80, se evidencia que las mujeres tenían mayores oportunidades para acceder al mercado laboral (Blanco, 1999). Sin embargo, un obstáculo invisible e indefinido, ajeno a su rendimiento o experiencia, les impedía ascender a puestos de alta dirección. Por consiguiente, el presente estudio tiene dos objetivos principales: adaptar la Escala de Trayectorias Profesionales (ETP), desarrollada por Smith et al. (2012), al español para medir la percepción del TC. El segundo objetivo es analizar fenómeno del TC y sus dimensiones a la luz de los debates teóricos respecto a la vida profesional de las mujeres.

El TC es un fenómeno que continúa vigente en el mundo y en el Perú, con un impacto significativo en el desarrollo profesional de las mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad, incluyendo diversos niveles educativos y ocupacionales. Por ese motivo, la presente investigación, aborda los debates teóricos sobre la vida profesional de las mujeres. Al adoptar la ETP al español, se espera poner a disposición del ámbito académico de una escala que permita medir el nivel de percepción del TC en el ámbito organizacional, por lo que se espera que el uso de esta escala adaptada proporcione información valiosa al estudio de este fenómeno.

La revisión bibliográfica realizada en el marco de esta investigación contribuirá a ampliar los conocimientos sobre el TC. Con la adaptación de la ETP, se obtendrá una nueva herramienta para medir la percepción del TC en países hispanohablantes. En consecuencia, se espera que los resultados de la presente investigación sean útiles para desarrollar estrategias destinadas a detectar y establecer medidas correctivas respecto al fenómeno del TC en diversas organizaciones.

Género y roles de género

El género, término que engloba las características genéticas, fisiológicas y biológicas que definen a un individuo como hombre o mujer y los papeles y responsabilidades socialmente asignados (Pintos, 2020). Aunque la condición de hombre o mujer se considera una condición biológica innata, la feminidad y la masculinidad están influidas por el entorno y la cultura. Dicho en otras palabras, el género es una construcción amplia que abarca diversos roles que la sociedad espera que desempeñen tanto hombres como mujeres.

Los roles de género, compuestos por diversas características femeninas y masculinas, han evolucionado (Díaz-Loving et al., 2019). Tradicionalmente, se limitaban a roles estrictamente masculinos o femeninos y se consideraba que ambos no podían coexistir en un individuo. Sin embargo, actualmente se reconoce que los individuos pueden manifestar tanto roles de género masculinos como femeninos, lo que ha llevado a que los roles de género se definan como masculinos, femeninos, andróginos e incluso ambiguos.

El proceso de asimilación de los roles de género dictados por la sociedad es tridimensional e incluye el aprendizaje, la socialización y la interiorización de estos roles. Este proceso comienza antes del nacimiento, con prácticas como asignar colores a los objetos de los bebés en función de su sexo. A medida que crecen, los individuos aprenden y se adaptan a estos roles de género a través de la influencia de sus padres, familias, profesores, grupos de iguales y medios de comunicación.

La biología, en particular desde la perspectiva femenina, también ha determinado los roles de género. Históricamente, los hombres eran cazadores y las mujeres recolectoras (Abejz y Corona, 2020). Con el tiempo, los hombres asumieron la responsabilidad del hogar y las mujeres adoptaron roles sociales como esposas y madres. Las características asignadas a los hombres se han basado en la fuerza física y la resistencia, mientras que las asignadas a las mujeres se han centrado en aspectos emocionales como la compasión y la calidez. Esta dinámica ha influido en muchos aspectos de la sociedad, que ha limitado por años el acceso a la educación

de las mujeres.

A medida que las sociedades han evolucionado, los roles de género han seguido una lógica similar. A los hombres se les asocia con la vida laboral, mientras que el lugar de la mujer corresponde al hogar (Gimeno et al., 2019). Por ese motivo, la participación de las mujeres en la vida empresarial ha comenzado a menudo bajo la supervisión de sus parejas y familias, principalmente para contribuir al presupuesto familiar. Es así como las mujeres que quieren tener éxito en la vida laboral deben renunciar a sus características femeninas para adoptar papeles más masculinos. A la inversa, los hombres se ven impulsados a minimizar sus características femeninas y acentuar las masculinas. Este fenómeno es especialmente evidente en el contexto del TC, donde los roles de género tienen un impacto significativo en el rol de la mujer en el ámbito laboral.

Discriminación de género y estereotipos

Según el estudio de Redondo y Villagrasa (2018), quienes comparan a solicitantes masculinos y femeninos con las mismas cualificaciones, el género

desempeña un papel crucial en la evaluación de los candidatos a un puesto de trabajo. Los hombres tienden a ser preferidos en los puestos dominados por hombres y en los de género neutro, mientras que las mujeres sólo obtienen ventaja en los puestos tradicionalmente femeninos. Esta discriminación se basa en estereotipos sobre hombres, mujeres y líderes. Es así como los estereotipos descriptivos reflejan creencias comunes sobre hombres y mujeres, mientras que los estereotipos prescriptivos definen cómo deberían ser.

Los estereotipos de género sugieren que los hombres son competentes, asertivos y autoritarios, mientras que las mujeres son emotivas, cálidas y serviciales. Estas creencias influyen en cómo se percibe a los líderes. El trabajo de Campoverde et al. (2018), muestra que las características del líder se asocian más con los hombres que con las mujeres, aunque esta asociación viene cambiando. No obstante, el liderazgo sigue estando fuertemente asociado a rasgos tradicionalmente masculinos, especialmente en contextos dominados por hombres.

Los estereotipos de género también obstaculizan el liderazgo femenino al poner en duda su efectividad. La investigación de Velásquez (2018), muestra que las mujeres líderes reciben evaluaciones más bajas que los hombres a pesar de tener un rendimiento similar, también se penaliza más a las mujeres los errores cometidos respecto a los hombres. Además, la gente tiende a atribuir el éxito de los equipos mixtos a los hombres, a menos que haya pruebas fehacientes de la contribución femenina, por lo que es más difícil reconocer la destreza de una mujer lideresa respecto a su par masculino.

Por último, se ha observado que las mujeres que ocupan altos cargos pueden ser más reacias al liderazgo femenino que los hombres, fenómeno conocido como "fenómeno de la abeja reina". Es posible que las mujeres que ocupan puestos de poder quieran ser las únicas de su nivel y no apoyen la promoción de otras mujeres. En suma, la discriminación de género sigue prevaleciendo en el ámbito laboral ya que los hombres asocian el liderazgo con rasgos masculinos más que con rasgos femeninos y se resisten más a la autoridad femenina.

Techo

Fenómeno del Techo de Cristal

El concepto de TC fue planteado en 1978 por Mary Loden para describir las barreras invisibles e intangibles que limitan la promoción profesional de las mujeres en las organizaciones (Taccari, 2021). Asimismo, Ordóñez (2020) define el TC como la retención de personas cualificadas en niveles inferiores debido a cuestiones género. Por otro lado, Flórez (2019) lo define como las barreras organizativas que impiden a las mujeres ascender en el ámbito profesional. En síntesis, el TC representa una barrera no oficial e invisible en la vida laboral que afecta a las mujeres.

Esta barrera afecta especialmente a las mujeres casadas y con hijos, que tienen menos probabilidades de recibir ascensos y recompensas que los hombres. Aunque casi la mitad de la población mundial está formada por mujeres, éstas no han podido participar en puestos de mayor jerarquía al mismo nivel que los hombres, a menudo debido a las expectativas sociales y a los roles de género existentes. Estas expectativas restringen los roles que se consideran

apropiados para las mujeres y limitan sus oportunidades en las organizaciones.

El TC también genera una sensación de resignación aprendida. Algunas mujeres son conscientes de las barreras a las que se enfrentan en sus carreras, mientras que otras creen que ya han llegado a su límite y evitan esforzarse más. Además, los roles de género influyen en la percepción de lo que las mujeres pueden y no pueden conseguir. Es así como el TC obstaculiza el avance profesional de las mujeres y puede llevarlas a abandonar la vida laboral y volver a sus hogares para realizar labores domésticas. En suma, las mujeres se enfrentan a presiones y desigualdades que afectan sus decisiones individuales, obstaculizan el ejercicio de su libertad, y vulnera la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Discriminación de la mujer en la vida laboral.

La discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral abarca diferentes dimensiones, desde su acceso al empleo, la gestión de su carrera profesional y despido. Diversos estudios y datos estadísticos han demostrado que

las mujeres se ven a menudo perjudicadas por la discriminación laboral de género, lo cual repercute negativamente su posición en el mercado laboral y en campos como la educación, nivel de ingresos y acceso a prestaciones sociales. Estos efectos negativos se transmiten a las generaciones futuras, perpetuando la desigualdad de género.

Las mujeres realizan un inmenso esfuerzo en las tareas domésticas y el cuidado de los niños, labores no remuneradas pero fundamentales para la sostenibilidad de la familia, que pasan desapercibidas e infravaloradas por la sociedad. En el contexto de la pandemia de Covid-19, la Defensoría del Pueblo (2020) reportó la sobrecarga de labores en la población femenina durante la etapa de confinamiento.

Brecha de género

La brecha salarial de género es un problema que surge cuando los salarios se determinan en función del sexo y no de las cualificaciones laborales, lo que se pone de manifiesto en la discriminación salarial por razón de sexo. Según la OIT (2023), el Informe Mundial sobre Salarios revela tendencias variadas en la brecha

salarial en Latinoamérica. En Perú y Bolivia, se evidencia una notable disminución en la desigualdad de ingresos, con caídas del -14,54% y -11,72% en el índice de Palma, y del -6,71% y -7,33% en el índice de Gini, respectivamente. Uruguay también muestra una reducción en estos índices, pero menos pronunciada, con -3,61% y -1,49%. Ecuador muestra un leve incremento en ambos índices, con 0,92% y 0,97%. En Brasil y Argentina, la brecha salarial crece, con aumentos del 4,68% y 5,83% en el índice de Palma, y 1,86% y 2,32% en el índice de Gini, respectivamente. Paraguay y, especialmente, Colombia experimentan incrementos significativos, con un aumento del 15,76% y 45,46% en el índice de Palma, y 6,18% y 22,31% en el índice de Gini, respectivamente, indicando un preocupante crecimiento en la desigualdad salarial.

En casi todos los países, las mujeres siguen rezagadas en cuanto a salarios y oportunidades laborales, lo que las expone a un mayor riesgo de caer en la pobreza, especialmente en los hogares encabezados por mujeres, donde el riesgo de pobreza aumenta considerablemente.

De acuerdo a la OCDE (2022), en el Perú, las mujeres dedican 24 horas semanales más a trabajo no remunerado en comparación a los hombres, cifra superior a los países de la OCDE (15 horas) y superior a la de Chile, Colombia y Costa Rica. Esta disparidad es una de las razones de la menor participación femenina en la población activa y de un mayor porcentaje en empleos a tiempo parcial. Asimismo, en Perú, los hombres trabajan 21 horas más en trabajo remunerado que las mujeres, una diferencia sustancial en comparación con Chile, Costa Rica (15 horas en ambos casos) y la media de la OCDE (12 horas). Estas disparidades ponen de manifiesto la necesidad de que las políticas aborden las diferencias de género en lo que respecta a la división del trabajo remunerado y doméstico.

Barreras del TC

Las barreras del TC a las que se enfrentan las mujeres en sus carreras profesionales pueden abordarse desde diferentes perspectivas. Diversas investigaciones han identificado factores individuales, organizacionales y sociales como causas de estas barreras (Durán-Seguel et al., 2022; Espejo et al., 2021;

Gallego-Morón et al., 2020). Los estereotipos de género cuestionan la capacidad de las mujeres para ocupar puestos de liderazgo. Asimismo, la exclusión de las mujeres en las redes informales de comunicación establecidas por los hombres contribuye a la desigualdad de género en las organizaciones. La percepción de que las mujeres carecen de las capacidades necesarias para la toma de decisiones también forma una barrera para romper el TC.

Existen obstáculos internos que dificultan el avance de las mujeres en su acceso a cargos gerenciales. Entre ellos se encuentran la preocupación por conciliar la vida laboral y personal, la falta de confianza en sus capacidades (Aguilera, 2020). Las responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos y el trabajo también pueden afectar a la promoción profesional de las mujeres. En algunos casos, las mujeres pueden sentir la necesidad de reprimir sus características femeninas para ajustarse a los estereotipos masculinos de liderazgo, lo que puede dar lugar a la pérdida de su identidad y autoestima (Marconi y Rómoli, 2021).

La cultura organizacional, especialmente aquellas lideradas por hombres, también representan una barrera importante para superar el TC (Cárdenas, 2021). Las políticas y prácticas estructurales que discriminan a las mujeres, la falta de apoyo para promover su carrera y el prejuicio arraigado de que la gestión es un trabajo exclusivo de hombres perpetúan la desigualdad de género. La falta de mentores y la disparidad en la igual de oportunidades entre hombres y mujeres obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres.

A pesar de estas dificultades, las características femeninas aportan claras ventajas al liderazgo. Las mujeres suelen destacar por su capacidad de comunicación, su habilidad para escuchar, su intuición y su empatía, lo que les permite establecer relaciones sólidas basadas en la confianza y el respeto. Además, las mujeres son estrategias eficaces y su enfoque orientado a las personas beneficia a las organizaciones que lideran. Sin embargo, a pesar de estas cualidades y ventajas, las mujeres suelen enfrentarse a mayores retos y sacrificios que sus pares masculinos para

alcanzar puestos de mayor responsabilidad.

La Escala de Trayectorias Profesionales

Los investigadores Smith et al. (2012), analizaron la percepción femenina del fenómeno del TC, para lo cual diseñaron la ETP a fin de aplicar el instrumento en mujeres de Australia. Los resultados de esta investigación proporcionan información valiosa para comprender los estereotipos y prejuicios que permitan abordar y superar las barreras a las que se enfrentan las mujeres. El estudio de Smith et al. (2012) propone un modelo basado en cuatro dimensiones: negación, resiliencia, resignación y aceptación. Este enfoque multidimensional proporciona una imagen completa de cómo las mujeres perciben y responden a las barreras del TC en sus trayectorias profesionales.

Negación

Se refiere a la percepción y actitud de aquellas mujeres que niegan o minimizan la existencia de obstáculos específicos de género en su trayectoria profesional. Se tiende a creer que los retos

a los que se enfrentan las mujeres son universales, que afectan tanto a hombres como a mujeres y que pueden superar cualquier dificultad gracias a su esfuerzo y capacidad. Se sostiene que la opinión de quienes pueden superar los problemas relacionados con la discriminación de género y pueden alcanzar altos niveles de éxito en su carrera si se comprometen adecuadamente. Puede que no se evidencie el TC como una barrera invisible que dificulta o impide a las mujeres alcanzar los niveles más altos de poder y liderazgo en sus carreras (Smith et al., 2012).

Resiliencia

Se refiere a la percepción de aquellas mujeres que pueden superar las barreras del TC y alcanzar el éxito en sus carreras si se les da la oportunidad y se les confían puestos de liderazgo. Esta perspectiva destaca la capacidad inherente de las mujeres para superar los obstáculos discriminatorios. Las mujeres que muestran un alto nivel de "resiliencia" sostienen que, a pesar de la discriminación de género, pueden prosperar en sus carreras profesionales. Consideran que un alto nivel educativo es un recurso vital para superar estas

barreras y a menudo valoran la importancia de tener un mentor en quien confiar para recibir consejo y apoyo. Estas mujeres creen firmemente en su capacidad para superar las dificultades y avanzar en sus carreras, a pesar de los retos que plantea el TC (Smith et al., 2012).

Resignación

La dimensión refleja la percepción de aquellas mujeres que consideran se enfrentan a mayores dificultades laborales que los hombres. Esta percepción puede conducir a una pérdida de confianza en sí mismas, impidiendo su capacidad para superar el TC. Las mujeres que muestran un alto nivel de resignación tienden a evitar la competencia en el ámbito laboral y consideran que el trabajo no es la única fuente de satisfacción y felicidad. Un alto nivel de resignación puede provocar un sentimiento de resignación que puede llevar a dejar el trabajo en cualquier momento. Por lo general, se percibe desigualdad en el mundo empresarial y sienten que las posibilidades de éxito en sus carreras están en su contra (Smith et al., 2012).

Aceptación

La dimensión se refiere a la percepción y actitud de aquellas mujeres que han interiorizado los roles de género socialmente establecidos. Estas mujeres dan prioridad a responsabilidades como las tareas domésticas y la crianza de los hijos por encima de su vida laboral, valoran el equilibrio entre la vida laboral y personal por encima de una trayectoria profesional exitosa. Un alto grado de "aceptación", muestra carencia de ambiciones profesionales. En lugar de buscar activamente los puestos de poder y la promoción en el trabajo, estas mujeres se conforman con puestos de menor jerarquía y menos competitivos en el lugar de trabajo. Este enfoque puede reflejar una menor presión y estrés asociados a la ambición y la competencia en el lugar de trabajo (Smith et al., 2012).

METODOLOGÍA

Este estudio en un diseño de investigación de tipo cuantitativa, aunque se desconoce el número exacto de personas que componen la población, se seleccionó una muestra de aproximadamente 50 personas mediante muestreo por conveniencia. El estudio se centró en una muestra de trabajadoras de diversos sectores, seleccionando a 50 personas mediante un método de muestreo por conveniencia. Se contabilizaron 50 respuestas para el análisis global, centrado en cómo afecta el género a la percepción del TC.

Este estudio se realizó mediante una encuesta distribuida en línea. La encuesta, creada en Google Forms, estuvo disponible en enero y febrero de 2023. El cuestionario constaba de dos partes: la primera incluía la Escala de Trayectorias Profesionales adaptada. La escala utilizada en la encuesta emplea el formato Likert de 5 puntos, donde las puntuaciones más altas indicaban una mayor presencia de las percepciones evaluadas. Esta metodología facilitó la recogida de datos y se obtuvo una visión

más profunda de las percepciones y experiencias relativas al TC.

Escala para medir el nivel de percepción del fenómeno del Techo de Cristal

Este estudio empleó la Escala de Trayectorias Profesionales de Smith et al. (2012) para examinar las percepciones del TC. La escala consta de 38 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: negación, resiliencia, resignación y aceptación. La escala consta de diez ítems de negación, once de resiliencia, diez de resignación y siete de aceptación, cada uno de los cuales genera resultados relacionados con su respectiva dimensión.

Para realizar la adaptación de la escala se tradujo del inglés al español. A continuación, se volvió a traducir al inglés y se comparó con la versión original. Luego, antes de enviar la encuesta se revisó la versión preliminar y tras la corrección de algunos términos se estableció la versión final que se utilizaría en el instrumento.

Para la presente adaptación de la escala se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 24 para analizar los datos

recogidos. Se calculó los valores alfa de Cronbach para garantizar la confiabilidad

de la ETP, obteniéndose los siguientes resultados:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,982	,985	38

Estos resultados muestran que la escala ETP cuenta con un alto nivel de consistencia interna, lo cual sugiere que las preguntas utilizadas en el instrumento están relacionadas entre sí de manera coherente y confiable. El valor de Alfa de Cronbach obtenido asciende a un 0,982, lo cual es altamente favorable para la fiabilidad de la escala.

CONCLUSIONES

El estudio se centra en el TC, un fenómeno de barreras invisibles a la promoción profesional de las mujeres. Para examinar las percepciones se utilizó la ETP, adaptada al español. Las organizaciones pueden utilizar esta escala adaptada para mejorar la gestión de los recursos humanos y la planificación de la carrera profesional de sus trabajadoras. A través de una medición científica de cómo afecta el TC en las percepciones respecto al TC, se puede plantear políticas que permitan la promoción de oportunidades en el desarrollo profesional de las

mujeres.

La investigación reveló la utilidad de la ETP como herramienta confiable para medir la percepción del TC en las organizaciones. Esta herramienta puede ser un gran recurso para analizar la cultura organizacional y evaluar el nivel de discriminación de género, especialmente en entornos dominados por hombres. Se sugieren futuros estudios longitudinales para mejorar nuestra comprensión del fenómeno del TC.

El estudio evidencia la existencia de barreras que afectan el acceso femenino a cargos gerenciales. Estas barreras, que van desde los roles de

género hasta los estereotipos y las actitudes sexistas, afectan negativamente a la carrera profesional de las mujeres y al desarrollo general de las organizaciones y la sociedad. Es necesario seguir investigando y actuando para eliminar estas barreras intangibles y superar estos retos. Asimismo, se plantea la necesidad de realizar cambios culturales en las organizaciones, especialmente en relación a los estereotipos de género y el apoyo a las mujeres para que alcancen cargos de mayor responsabilidad.

BIBLIOGRAFIA

- Abejz, L. J., & Corona, C. (2020). Feminismo y perspectiva de género en la Paleontología. *Spanish Journal of Palaeontology*, 35(1), 29-46. <https://revistas.uv.es/index.php/sjpalaeontology/article/download/17178/15681>
- Aguilera Bermúdez, M. (2020). La desigualdad laboral de género en puestos directivos: el enfoque del techo de cristal. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/38125/La%20desigualdad%20laboral%20de%20genero%20en%20puestos%20directivos.%20El%20enfoque%20del%20techo%20de%20cristal%20-%20Aguilera%20Bermudez%2C%20Marta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanco, M. (1999). Participación laboral de la mujer en el México urbano de los ochenta. *Este País. Tendencias y Opiniones*. Consultado el, 13. https://archivo.estepais.com/inicio/historicos/46/4_Propuesta4_Participacion%20laboral_Blanco.pdf
- Campoverde, R., Rosero, C., GONZALEZ, V. H., & Ortíz, E. (2018). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas. *Revista Espacios*, 39(13).
- Cárdenas Calderón, E. C. (2021). El techo de cristal: cultura organizacional y género (ESPE, 2009-2019). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8814/1/SM321-Cardenas-El%20techo.pdf>
- Caro, P., Ilabaca, P., Román, H., Armijo, L., Celis, K., & Meyer, L. (2019).

- Inclusión sustentable de mujeres en industrias masculinizadas. La minería en Chile. Santiago, Chile: Universidad Santo Tomás.
<http://www.centrocielo.cl/wp-content/uploads/sites/24/2020/04/INCLUSION-SUSTENTABLE-C.-CIELO-UST.pdf>
- Chuco, V. (2022). La brecha de género y salarial en el Perú. *WARMI*, 2(1), 79-91.
<https://revista.uct.edu.pe/index.php/warmi/article/view/240/285>
- Defensoría del Pueblo. (2020). Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria.
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Documento-de-trabajo-N-002-2020-DPADM-Sobrecarga-de-labores-en-las-mujeres-durante-la-cuarentena-por-la-emergencia-sanitaria.pdf>
- Díaz-Loving, R., González-Rivera, I., & Baeza-Rivera, M. J. (2019). Sexismo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(3), 287-293.
<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/download/67/52>
- Durán-Seguel, I. M., Rivera, M. G., & Castro, P. N. (2022). Mujer en la Gobernanza Universitaria y sus principales barreras. *Journal of the Academy*, (6), 30-47.
<https://www.journalacademy.net/index.php/revista/article/download/126/93>
- Espejo Mamani, C. A., & Quiñones Ticona, L. Á. (2021). Techo de cristal en el liderazgo del personal administrativo femenino en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Mayor de San Andrés (Doctoral dissertation).
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26262/TD-2858.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández Peredo, L. C. (2023). El castigo de ser madre (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/152269/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Flórez, L. (2019). Mujeres: barreras y empoderamiento. una reflexión dentro de dos organizaciones colombianas [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio institucional de la

- Universidad Externado de Colombia.
Recuperado de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4619/DNA-spa-2019-Mujeres_barreras_y_empoderamiento_una_reflexion_dentro_de_dos_organizaciones_colombianas.pdf?sequence=1
- Gallego-Morón, N., Matus-López, M. A., & Gálvez-Muñoz, L. (2020). Revisión sistemática de la literatura sobre el fenómeno del techo de cristal en las universidades españolas. *Revista iberoamericana de educación superior*, 11(31), 130-149. <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/11690/gallego-moron-tesis-20-21.pdf?sequence=1>
- Gil Parra, D., & Sáenz Peña, Y. M. (2022). Discriminación laboral por género: Una aproximación al sector bancario en Boyacá, caso Banco Popular sede Tunja y sede Villa de Leyva. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/47541/2022%20Daniela%20Gil%20Yesika%20Saenz.pdf?sequence=1>
- Gimeno, M. D. C. M., Rodríguez, R. C., & Ferrer, B. M. (2019). Estereotipos, roles de género y cadena de cuidado. *Transformaciones en el proceso migratorio de las mujeres. Colectivus, Revista de Ciencias Sociales*, 6(1), 83-97. <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/Colectivus/article/view/2202>
- Magliano, M. J. (2019). La división sexual del trabajo comunitario. Migrantes peruanos, informalidad y reproducción de la vida en Córdoba, Argentina. *Revista de estudios sociales*, (70), 88-99. <https://journals.openedition.org/revetudsoc/46581>
- Marconi, A. & Rómoli, G. (2021). Subjetividades y géneros: lo instituido y lo instituyente. *Género y trabajo social*, 25. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/124753/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1#page=25
- Muñoz Rojas, C. (2021). Políticas públicas para la igualdad de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM): desafíos para la autonomía económica de las mujeres y la

- recuperación transformadora en América Latina. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47565/1/S2100774_es.pdf
- OCDE. (2022). Gender Equality in Peru: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/e53901b5-en>
- OIT. (2023). Informe Mundial sobre Salarios. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_878409.pdf
- Ordoñez Moro, I. (2020). El Techo de Cristal. [Tesis de máster, Universidad de Oviedo]. Repositorio institucional de la Universidad de Oviedo. Recuperado de https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/59752/TFM_IgnacioOrdo%C3%B1ezMoro.pdf?sequence=4
- Pintos, B. M. (2020). Género= Gender. EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad, 199-213. <https://core.ac.uk/download/pdf/322535783.pdf>
- Redondo, A. G., & Villagrasa, P. J. R. (2018). Selección de personal y discriminación hacia las mujeres en los procesos de selección. <https://zaguan.unizar.es/record/86007/files/TAZ-TFG-2018-3505.pdf?version=1>
- Smith, P., Crittenden, N. & Caputi, P. (2012). Measuring women's beliefs about glass ceilings: development of the Career Pathways Survey, Gender in Management: An International Journal, Vol. 27 Issue: 2, pp.68-80, <https://doi.org/10.1108/17542411211214130>
- Taccari, C. (2021). Mujeres en puestos de dirección: una mirada desde la psicología laboral con perspectiva de género. http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/6257/Mujeres_Taccari.pdf?sequence=1
- Pintos, B. M. (2020). Género= Gender. EUNOMÍA. Revista en Cultura de la

Velásquez Pérez, S. M. (2018).
Estereotipos de roles de género y
actitudes hacia mujeres líderes
organizacionales, desde la
perspectiva de las propias mujeres.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/>

[bitstream/handle/20.500.12404/12959/Vel%C3%A1squez_P%C3%A9rez_Estereotipos_rol_g%C3%A9nero_1.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12404/12959/Vel%C3%A1squez_P%C3%A9rez_Estereotipos_rol_g%C3%A9nero_1.pdf?sequence=1)

ANEXO

Confiabilidad de la Escala ETP

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
NEGACION		
Las mujeres no encuentran obstáculos para ascender en la mayoría de las organizaciones	,623	,982
Las mujeres con talento pueden superar la discriminación de género.	,740	,982
Las mujeres dedicadas a su carrera pueden llegar a los puestos más altos.	,951	,981
Mujeres y hombres tienen que superar los mismos retos en el trabajo.	,885	,981
Las mujeres altamente capacitadas no tienen prioridad para los ascensos.	,923	,981
A las mujeres líderes rara vez se les ofrece la oportunidad de triunfar.	,815	,981
Las mujeres han alcanzado los puestos más altos en todos los ámbitos de la empresa y la política.	,868	,981
A menudo se subestima a las mujeres que ocupan altos cargos porque son demasiado blandas o duras.	,632	,982
Las mujeres que inician hoy su carrera profesional se enfrentarán a barreras de género en el futuro.	,796	,981
Las mujeres tardarán muchos años en alcanzar la paridad con los hombres en los puestos directivos.	,958	,981
RESILIENCIA		
Cuanto más mujeres aspiren a altos cargos, más fácil les resultará a otras mujeres ascender.	,712	,982
Un mayor nivel de educación ayudará a las mujeres a superar la discriminación.	,772	,981
Las mujeres poseen la capacidad de superar la discriminación.	,929	,981
Cuando a las mujeres se les permite dirigir, hacen un trabajo eficaz.	,720	,982
Las madres exitosas inspiran a sus hijas para superar las barreras de género.	,828	,981

Las mujeres son capaces de tomar decisiones críticas de liderazgo.	,656	,982
El apoyo de la pareja o cónyuge facilita el éxito profesional de las mujeres.	,800	,981
Las empresas de éxito contratan y retienen a empleados con talento.	,677	,982
El apoyo de un mentor mejora significativamente el éxito de una mujer en cualquier organización.	,739	,982
La capacidad innata de las mujeres para criar a sus hijos las ayuda a ser líderes de éxito.	,762	,982
La creación de redes es una estrategia eficaz para que las mujeres aumenten sus posibilidades de éxito profesional.	,754	,982
RESIGNACION		
Las mujeres ejecutivas se sienten muy incómodas teniendo que criticar a los miembros de su equipo.	,701	,982
Las mujeres líderes experimentan más angustia emocional que los hombres durante las crisis de equipo.	,785	,981
Estar en el punto de mira de la opinión pública plantea muchos retos a las mujeres.	,775	,981
Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de resultar afectadas emocionalmente cuando asumen grandes riesgos.	,974	,981
Las mujeres sienten que deben hacer demasiados compromisos para obtener puestos bien remunerados.	,916	,981
Los celos de los compañeros de trabajo dificultan que las mujeres busquen un ascenso.	,381	,983
Incluso las mujeres de éxito pueden perder rápidamente la confianza en sí mismas.	,868	,981
Las mujeres reconocen que el trabajo no es la única fuente de felicidad en la vida.	,774	,981
Cuando se asciende a una mujer, podrían ser acusadas de ofrecer favores sexuales.	,459	,983
Las mujeres inteligentes evitan carreras que impliquen una intensa competencia con sus colegas.	,974	,981
ACEPTACIÓN		
Las mujeres, como los hombres, tienen deseo de poder.	,880	,981
Las mujeres son tan ambiciosas como los hombres en sus carreras.	,756	,982
Para la mayoría de las mujeres, la maternidad es más importante que el desarrollo profesional.	,681	,982
En general, a las mujeres les preocupan menos los ascensos que a los hombres.	,886	,981
Las mujeres prefieren un estilo de vida equilibrado a una carrera bien remunerada.	,790	,981
Las mujeres suelen rechazar la necesidad de hacer horas extras.	,974	,981

Las mujeres suelen rechazar ascensos profesionales porque están más dispuestas a mantener su papel de cuidadoras.

,694

,982