

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES BARRERAS
CULTURALES DE MUJERES CON PUESTOS
GERENCIALES Y DE MANDOS MEDIOS DE 30 A 44 AÑOS
DEL SECTOR FINANCIERO Y DE SEGUROS EN LIMA
NORTE”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Ana Paola La Torre Vilca

Asesor:

Mg. Nancy Alfonsina Negreiros Mora

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres
que son mi fortaleza diaria para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Extiendo mi agradecimiento
a mi asesora Nancy Negreiros Mora
que me guio en el trayecto de
toda la elaboración y también a la
casa superior de estudios UPN,
sin ellos no hubiera sido posible
la realización del presente estudio.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS	26
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	29
REFERENCIAS	33
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 PEA en mujeres de 30 a 44 años de los distritos de Lima Norte	23
Tabla 2 Validación Alfa de Cronbach.....	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios.	26
Figura 2. Distribución de la Percepción de las mujeres en referencias al Machismo en los puestos gerenciales y de mandos medios.	26
Figura 3. Distribución de la Discriminación en las mujeres al postular a puestos gerenciales y de mandos medios.	27
Figura 4. Distribución de la Ideología de los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.	27
Figura 5. Distribución de la Capacidad entre varones y mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.	28

RESUMEN

La presente tesis manifiesta un estudio profundo, que tiene como objetivo general determinar el análisis de las principales barreras culturales que atraviesa la mujer en el ámbito laboral, se han dado muchos estudios sobre el tema para entender la magnitud y su importancia, se trabajo con el tipo de investigación cuantitativa teniendo un enfoque descriptivo, a través de una investigación no experimental donde solo observamos los hechos tal cual como se presentan, nos apoyamos en la encuesta online para la recolección de datos teniendo como alternativas la escala de Likert. Todos los datos serán recolectados en un solo momento, abarcando los distritos ubicados en Lima Norte, los resultados han determinado la presencia de estas barreras, predominando la capacidad laboral de las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios, prejuicios sociales que impactan en el desarrollo profesional de la mujer, también existen barreras laborales como la discriminación aun latente entre nosotros, además de existir barreras imperceptibles, pero que están presentes en la mente de la sociedad, el nivel de percepción en las mujeres sobre discriminación, y el machismo en el ámbito laboral es alarmante, ya que daña no solo el desarrollo de la mujer sino que también impacta en el desarrollo del país.

Palabras Claves: Barreras culturales, machismo, capacidad, ideología, discriminación.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

Desde hace varios años todos los países están trabajando en la igualdad de género a través de normas que permitan empoderar a la mujer, sabemos que buscar la igualdad de género tomará años, pero debemos empezar y colocar a la mujer en el lugar que siempre se le negó, la presencia de barreras culturales en la mujer hace que el país no se desarrolle en su plenitud. En este empeño comparten esfuerzos todos los organismos internacionales, Naciones Unidas (2014) menciona: “Los estados condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer” (pág. 111)

Aún tenemos un gran camino por recorrer, eliminar estas barreras sociales que hemos adoptado desde casa será difícil pero no imposible.

Países desarrollados como Islandia, Noruega, Suecia y Finlandia, encabezan el índice de brecha de género, la lista no favorece tanto a los países más ricos como uno podría pensar (...). La mayor economía del mundo, Estados Unidos, ocupa el lugar 51, mientras que Italia se encuentra en el 70, Rusia 75, Brasil 95, China 103 y Japón 110, posiciones sorprendentemente bajas. (BBC NEWS, 2018)

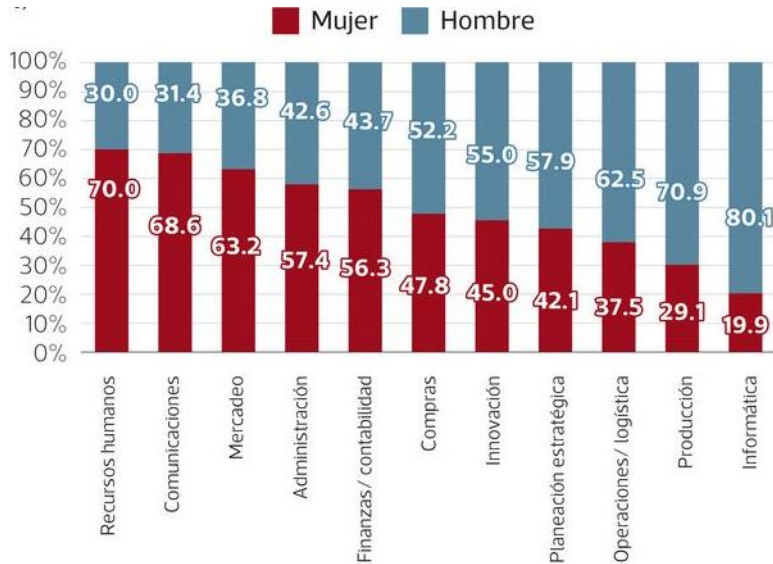
La igualdad constituye hoy en día un derecho que ha sido ampliamente reconocido y protegido por el ordenamiento jurídico de los países más desarrollados. “Aún hay una brecha de género global promedio de 32% que se estima va a tomar 108 años en cerrarse” (Ranking Par, 2019)

En Latinoamérica el escenario es más crítico. “Sólo el 21% de las empresas cuentan con una mujer en su máximo cargo directivo, las mujeres ganan 21% menos que los hombres y solo ocupan el 7% de las posiciones en juntas directivas” (AEQUALES, 2018). Si hablamos de salarios observamos que existe discriminación salarial. Al respecto han planteado que el mercado laboral sigue asumiendo a las mujeres como esposas y como madres dentro de una familia en la que los hombres siguen siendo quienes ejercen el rol activo y quienes tienen, por lo tanto, la responsabilidad de ser los proveedores principales de ingreso (Carrasco, 1997). El factor ideológico se muestra en este aspecto, pensar aún que el lugar de la mujer es la cocina significa retroceder como sociedad.

Además de los obstáculos para acceder a cargos directivos, las mujeres se enfrentan también a barreras para acceder a áreas estereotípicamente masculinas, y se concentran en las principalmente femeninas en la organización. Debido a esto, los hombres suelen estar mayormente representados en áreas centrales al negocio como producción, logística y planeación estratégica, mientras que el sexo femenino se concentra en áreas más de apoyo como recursos humanos, comunicaciones y mercadeo (Trigoso, 2019).

Tabla 1.

Representación por áreas



Nota. Fuente: Información brindada por RANKING PAR 2019

En Latinoamérica, Chile fue el primero en reforzar su normativa. “La aprobación en 2009 de la Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones” (OIT, 2019, pág. 19). A pesar de ello se sigue padeciendo en aminorar estas diferencias que se presentan en todos los países, pero su impacto puede variar. En la actualidad las mujeres chilenas presentan la tasa más baja de empleo en América Latina. “Muchas salieron a las calles para exigir igualdad y pedir avances concretos en temas como la disparidad de ingresos, violencia de género y persistencia de los roles de género tradicionales” (Santagostino Recavarren & Arekapudi, 2020).

En Colombia la situación es preocupante las mujeres se enfrentan a un fenómeno conocido como techo de cristal. Este consiste en la existencia de barreras que impiden el ascenso femenino a los altos cargos, el 70% de las juntas directivas están integradas por hombres y solo el 46% de las empresas tienen una política de equidad de género y

diversidad (Cortéz, 2020). La sociedad está plagada de prejuicios psicológicos, organizativos, que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres y además perjudica a las empresas al no aprovechar al máximo el potencial laboral que éstas ofrecen, afectando de manera directa al momento de presentarse durante un proceso de selección o de ascenso, ya que la existencia de estereotipos se puede percibir como menos capacidades.

A nivel nacional estas brechas se expresan de diferentes formas, como principales barreras son: Los estereotipos, el prejuicio de la alta dirección, la escasez de mujeres con disposición a asumir el cargo, la carga familiar y la escasez de mujeres calificadas (IPSOS, 2019). Asimismo, sólo 28.2% de las empresas peruanas son conducidas por mujeres, la baja representación femenina es explicada por diferentes factores, pero cabe resaltar que esta diferencia no es la única, las mujeres no solo encuentran obstáculos para acceder a cargos directivos, sino que también tienen menores ingresos que los hombres. “En el Perú, la brecha de ingresos no ha tenido mayores variaciones en los últimos 10 años (...). Las mujeres ganan 30% menos que los hombres en el país” (Ranking Par, 2019)

Las mujeres estamos culturalmente asociadas al plano afectivo, al espacio doméstico y a las actividades de cuidado, mientras los hombres al estar vinculados por nuestra sociedad a la fuerza física y la racionalidad, al espacio público, a la calle y al rol de proveedores económicos, por esta ideología social las mujeres se ven obligadas o dedicadas a las tareas del hogar, tuvieron históricamente menos oportunidades que los hombres para desarrollarse, aprender y valorarse por sí mismas, con autonomía. El papel de la mujer en la sociedad se desvalorizó mientras que el papel del hombre se valoró. Surgiendo así una relación de poder. Entonces cuando hablamos de brechas de

género, nos referimos a las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos laborales.

Los resultados de la II encuesta sobre equidad de género llamada Techo de Cristal organizado por la Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú y la revista Semana Económica, con apoyo de BBVA, fue realizada a colaboradores de mas de 2,500 empresas en el Perú demuestran que todavía hay camino por avanzar. La alternativa de implementar una cuota de género en los procesos de selección de ejecutivos puede ayudar a acelerar la creación de una cultura laboral más equitativa. “Un 43% de encuestados considera que las cuotas para mujeres no son necesarias, pues si hubiera mujeres capaces lograrían estar en cargos de liderazgo” (Castillo Dávila, 2019)

En Lima metropolitana se muestra un informe técnico donde se aprecia el comportamiento de la población económicamente activa (PEA) según su sexo. “En el trimestre de análisis (Julio-agosto-septiembre 2020), la PEA femenina se ubicó en 1 millón 951 mil 400 y la masculina en 2 millones 541 mil 200; comparada con similar trimestre del año 2019, disminuyeron 19,8% y en 9,1%, respectivamente” (INEI, 2020, pág. 3).

En Lima Norte el eje de los derechos humanos y de la mujer es de reciente creación. “Tiene como objeto la implementación de la transversalización del enfoque de género, en la gestión, políticas y servicios municipales, orientado a la reducción de brechas y desigualdades de género” (Mancomunidad de Lima Norte, 2019). Se fomenta en los ocho distritos que la conforman: Carabayllo, Ancón, Puente Piedra, San Martín de Porres, Santa Rosa, Comas, Independencia y Los Olivos.

Un estudio realizado por la Fundación Avon en alianza con el Movimiento

Manuela Ramos, revelo que del 57% de mujeres en Lima Norte afirmo que su pareja le prohíbe decidir sobre su dinero y bienes (2020). El proyecto #AisladasNoSolás está dirigido a mujeres de Lima Norte y Lima Sur, el cual consiste en transmitir micro programas radiales y ofrece una herramienta didáctica llamada Machistómetro que el movimiento Manuela Ramos lanzó el año pasado de la mano de Avon, un juego pedagógico que mide el machismo en casa (Pinto, 2020)

Según Mabel Barreto vocera de la organización Manuela Ramos menciona que “La violencia de género es una de las violaciones más frecuentes a los derechos humanos, afectando especialmente a las mujeres” (2020). Es por ello que la discriminación en el trabajo es otra forma de violencia de género según García (2016)

En el 2017, Natalia Oviedo Meza, jefe de la Oficina de Relaciones y Cooperación de la Alcaldía de Cali y el delegado Mauro Arellano Aguirre, asesor en cooperación técnica Internacional de la Mancomunidad de Lima Norte-Perú, manifestaron la intención de realizar un trabajo conjunto para promover el desarrollo de sus localidades, tocando como uno de sus temas principales la equidad de género (Granada, 2017)

Los estudios previos considera a Aceña Moreno & Villanueva Flores. (2018) quienes investigaron sobre “la discriminación de género en el acceso a puestos directivos” investigación que tuvo como objetivo, en primer lugar, dar explicación a los motivos que obstaculizan el ascenso de las mujeres hacia puestos directivos y, en segundo lugar, poner de manifiesto los beneficios que aporta el liderazgo femenino en las esferas directivas, En las organizaciones donde existe un 30% de mujeres en los

puestos de mando solo un 15% obtienen más beneficios en comparación con aquellas que no las tiene. Los resultados demuestran que los factores que más frenan el desarrollo profesional y que la mayoría de autores coinciden son los estereotipos de género, la falta de una verdadera conciliación laboral y familiar y la cultura organizativa predominante que favorece a los hombres, ya que en muchas ocasiones deben hacer verdaderos malabarismos para poder coordinar ambas vidas.

José Uris (2014) investigación llamada “la violencia de género en el ámbito laboral” la cual tuvo como objetivo Examinar y valorar la situación de la mujer en la sociedad actual; cuál es su rol y cómo le afectan las diversas circunstancias que acontecen a su alrededor, la cual concluye que lo que se conoce es sólo la punta del iceberg de lo que existe porque estamos ante un delito oculto, esto es, un delito que sale a la luz y se denuncia proporcionalmente muy poco y, por tanto, sus verdaderas cifras son difíciles de conocer. Estamos ante un problema socio-laboral de relevancia, que está provocando unos daños en la salud de la población femenina muy graves y que supone una barrera para conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los campos.

Román Onsalo, Ríos Paniagua, & Traverso Cortés (2013) investigaron “las barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción” la cual tuvo como objetivo general conocer las causas de la escasa presencia de mujeres en puestos a pie de obra, conocer la existencia o no de estereotipos y de fenómenos discriminatorios en los procesos de selección. Como resultado, la presencia de mujeres es muy pequeña del 10%, y la mujer jefa dentro del sector no es figura común, aún menos es la presencia de mujeres que desempeñan oficios en las obras. Concluyendo que la baja presencia de mujeres no se debe a preferencias personales, si no a tener ciertas cualidades añadidas por el hecho de ser mujer y trabajar entre hombres: ser muy

estricta, muy reservada en aspectos personales, mantener una relación profesional y darse a respetar. Y como segunda barrera es la dificultad de que las reconozcan tan competentes como a sus compañeros varones.

Borrego Polo, (2010) “Enfoque de género en la inserción socio-laboral”. Tuvo como objetivo analizar la influencia de la sociedad patriarcal sobre la vida de hombres y mujeres, especialmente en el ámbito laboral y revisar la evolución de la mujer, dicho estudio señala que existe un riesgo de pobreza mayor para las mujeres con un 16% que para los hombres con 14%, a pesar que el 60% de títulos universitarios son obtenidos por mujeres, los puestos de poder y autoridad son ocupados mayoritariamente por hombres. Concluyendo que las medidas que se habían aplicado atendían la situación de la mujer, pero no habían obtenido los resultados esperados porque el foco de atención es erróneo. La causa de la desigualdad está en la propia estructura de la sociedad y las relaciones desiguales que se establecen entre hombre y mujer.

Agut Nieto & Martín Hernández (2007). “Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica”. Investigación que tuvo como objetivo revisar los factores externos e internos que puedan obstaculizar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, ajustar las necesidades laborales y personales sin que una exceda a la otra es hoy en día una utopía, se determinó que el 93.20% de las personas que abandonan el mercado laboral por razones familiares son las mujeres. Concluyendo que su dificultad para acceder a puestos de poder es debido a la existencia de una última barrera, denominada techo de cristal, consecuentemente, las prácticas discriminatorias se perpetúan, como lo demuestra la brecha salarial entre mujeres y hombres, a favor de estos últimos. Además, fenómenos como el acoso sexual o el acoso psicológico afectan gravemente a las personas que se encuentran en una situación más delicada.

Abramo (2004) “Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria” el objetivo es analizar la fuerza de trabajo femenina, esta investigación entrega datos interesantes acerca de los motivos presentados por las mujeres para retirarse del trabajo, los problemas familiares, embarazos y nacimiento de hijos corresponden sólo al 6%; las razones más importantes son las malas condiciones de trabajo, que constituyeron el 45%. Concluyendo, si las mujeres de estratos pobres que no trabajan pudieran desempeñarse en trabajos remunerados que les aportaran ingresos similares a las mujeres económicamente activas de los mismos estratos, la pobreza urbana en América Latina disminuiría en 8 puntos porcentuales, esto es debido a que los ingresos de las mujeres son destinados al bienestar de la familia, en especial a la salud, educación y nutrición de los hijos es superior al porcentaje de ingresos masculinos dedicados a esos aspectos.

A nivel nacional, tenemos a Pavletich Meza (2015). Título de la tesis “Análisis del Plan Nacional de Igualdad de Género con énfasis en la dimensión de orientación sexual: Aportes de gerencia social para mejorar las políticas de género en el Perú”. Como objetivo busca analizar el contenido del plan nacional de igualdad de género, identificar y analizar los componentes y diagnosticar las competencias de los funcionarios responsables en Lima para la implementación. Concluyendo que se debe dejar de encasillar a los hombres y mujeres en determinados juicios, roles, profesiones, etc. Quitar la idea del macho como superior. Por ello es necesario la inclusión de variables de orientación sexual y de identidad de género para las políticas de igualdad que ayuden a combatir la complejidad del machismo y los prejuicios de forma sostenible e integral.

Galarza & Yamada (2012) en el documento de discusión “discriminación laboral en Lima: El rol de la belleza, la raza y el sexo”. El objetivo de esta investigación es analizar la existencia y magnitud de la discriminación. Se enviaron diversos CV de candidatos ficticios y como resultado de respuesta se muestra que los hombres reciben 34% más llamadas que las mujeres. Concluyendo que se debe potenciar la capacidad de fiscalización y sanción para los casos comprobados de discriminación e implementar políticas posibles para grupos tradicionalmente discriminados.

Linda Aredo (2020) en su investigación “Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos”. Tuvo como objetivo, analizar de qué manera afecta la discriminación laboral a mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos. De acuerdo a los resultados más importantes se observa que aún existe discriminación laboral femenina, consecuente de la resistencia al cambio originado por el molde masculino en los negocios, estos dos factores han dado lugar a que el alto mando directivo se encuentre en la actualidad en dominio masculino y que la mujer este supeditada a la obediencia al ocupar puestos de mando medio. Se concluye que, existe discriminación laboral femenina en mujeres peruanas, los puestos de alta dirección en su gran mayoría, están ocupados por hombres. El molde masculino en los negocios permite mantener el mando y control masculino, hacia el femenino. La sociedad y la cultura juzgan e imponen el rol de la mujer y la madre. La oposición masculina al cambio, genera excusas y hace caso omiso a las normativas y leyes establecidas respecto a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer.

De la literatura revisada se define a las variables.

Barreras de Género en el ámbito

Según el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental define las barreras de género en el ámbito laboral como “aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben y/o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o cambio y/o promoción en el mismo” (2004, pág. 18)

Para Jimeno De La Maza & Redondo Cristobal mencionan que existen barreras invisibles “dicha expresión alusiva a un techo de cristal se ha consolidado como metáfora que designa a las barreras no visibles que inducen a la fuerte desigualdad de género que existe en puestos de poder de las organizaciones empresariales” (2013, pág. 209)

Las barreras culturales laborales:

Machismo

Se define al machismo como “el énfasis o exageración de las características masculinas y creencia en la superioridad del hombre” (Giraldo, 2009, pág. 265).

Discriminación

Según Marta Alles (2011) define la discriminación “cuando se deja de lado a una persona por características diferentes a los requisitos del puesto. en este caso el término conlleva un significado negativo” (pág. 139).

Ideología

Aunque etimológicamente significa el estudio de las ideas, en la actualidad se designa con tal nombre al “conjunto de creencias, valores y actitudes propios de una sociedad. Sin

embargo, muchas veces el término aparece empleado para referir particularmente a los prejuicios de una sociedad, o bien a aquellas ideas erróneas” (Cosacov, 2007, pág. 174)

Capacidades

Para Marta Alles el término incluye “conocimientos, competencias y experiencias” (2011, pág. 108).

Conocimiento: “Conjunto de saberes ordenados sobre un tema en particular, materia o disciplina” (Alles, 2011, pág. 108)

Competencia: “Hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (Alles, 2011, pág. 97)

Experiencia:

Práctica prolongada de una actividad (laboral, deportiva, etc.) que permite incorporar nuevos conocimientos e incrementar la eficacia en la aplicación de los conocimientos y las competencias existentes, todo lo cual redundará en la optimización de los resultados de dicha actividad. La experiencia junto con los conocimientos y las competencias requeridas debe ser considerada frente a las diferentes situaciones que impliquen la toma de decisiones en relación con el futuro de un colaborador, tanto en un proceso de selección interna o externa como en los diferentes programas internos para el desarrollo del talento organizacional (Alles, 2011, pág. 187)

Puestos laborales

Según Martha Alles define puestos laborales como el “lugar que una persona ocupa en una organización. Implica cumplir responsabilidades y tareas claramente definidas” (2011, pág. 355)

Para Chiavenato el cargo es equivalente al puesto de trabajo y lo define:

Un cargo constituye un conjunto de funciones, tareas o atribuciones con posición definida en la estructura organizacional, en el organigrama. La posición define las relaciones entre el cargo y los demás cargos de la organización. En el fondo son relaciones entre dos o más personas (Zelaya Lucke, 2006, pág. 72)

I.2. Formulación del problema

¿Cuál es el análisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en lima norte?

Formulación de problemas específicos

¿Cuál es la percepción de las mujeres en referencia al machismo en los puestos gerenciales y de mandos medios?

¿Cómo es la discriminación a las mujeres al postular a puestos gerenciales y de mandos medios?

¿Cómo es la ideología de los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios?

¿Cómo es la capacidad entre varones y mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios?

1.2 Objetivos

Objetivo general

Determinar el análisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en lima norte

Objetivos específicos

Identificar la percepción de las mujeres en referencia al machismo en los puestos gerenciales y de mandos medios.

Describir cómo es la discriminación a las mujeres al postular a puestos gerenciales y de mandos medios.

Identificar cómo es la ideología de los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.

Describir cómo es la capacidad entre varones y mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación es cuantitativa porque usa la recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernández Collado, 2006, pág. 46)

Este estudio de investigación tiene un alcance descriptivo, según la definición establecida por Sampieri, el cual menciona “con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y cómo se manifiestan (...). Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernández Collado, Metodología de la investigación (4a. ed.), 2006, pág. 103)

El diseño de investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernández Collado (2006) mencionan que “los estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observa” (pág. 205) no existe una manipulación intencional.

Siendo esta investigación de tipo de transversal o transaccional, “donde se recolectan datos en un solo momento, en tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su interrelación en un momento dado” (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernández Collado, 2006, pág. 210).

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población se conformó por 2,640 mujeres de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros de zonas urbanas de lima norte. Para Sampieri la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (...)”. Es preferible establecer con claridad las características de la población, con la finalidad de delimitar cuáles serán los parámetros muestrales (2006, pág. 276).

Tabla 2

PEA en mujeres de 30 a 44 años de los distritos de Lima Norte

Distritos	# de Mujeres
Ancón	19
Carabayllo	215
Puente Piedra	187
San Martín de Porres	864
Santa Rosa	13
Comas	552
Independencia	204
Los Olivos	586
Total	2,640

Nota. Fuente: Información brindada por INEI (2018, pág. 366) cuya actividad económica de las mujeres es sector financiero y de seguros.

La muestra fue determinada a través del método estadístico con uso de la fórmula de poblaciones finitas teniendo como resultado a 335 mujeres distribuidas en los 8 distritos del cono norte. La muestra fue conformada según el criterio de inclusión de aceptar el consentimiento informado, quedando distribuida de la siguiente forma: 11 en Santa Rosa, 19 en Ancón, 17 en Carabayllo, 62 en Puente Piedra, 70 en Comas, 16 en Independencia, 70 en Los Olivos y 70 en SMP. Para Sampieri (2006) la muestra no probabilística o dirigida es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación (pág. 278).

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica empleada es la encuesta, más utilizada para recolectar los datos; “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernández Collado, 2006, pág. 346)

El instrumento de recolección de datos fue Escala de barreras culturales, elaborado por la autora; para medir la variable en estudio. La escala consta de 25 ítems distribuidos en 4 dimensiones: La dimensión Machismo conformada por 4 ítems, la dimensión Discriminación consta de 6, la dimensión de Ideología consta de 5 ítems y la Dimensión de Capacidad consta de 10 ítems.

El instrumento fue validado por su contenido por el criterio de jueces (tres) y de constructo a través del análisis factorial. Así mismo, la fiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente del alfa de Cronbach obteniendo un ,891 correspondiéndole la categoría de confiabilidad buena.

Tabla 3

Validación Alfa de Cronbach's

Scale Reliability Statistics	
	Cronbach's
scale	0.891

Nota. Fuente: Programa estadístico Jamovi.

2.4. Procedimiento

Primeramente, se definió la variable Barreras Culturales; luego tomando como referencia los estudios previos, se realizó la operacionalización de la variable para

determinar las dimensiones (Machismo, discriminación, ideología y capacidades), también se establecieron los indicadores, los cuales nos permitieron elaborar los ítems, con alternativas de respuesta tipo escala de Likert, de esta manera se concretó el instrumento para ser validado por los jueces expertos.

Respecto a la recolección de datos, el instrumento fue transcrita en aplicación del Google Forms teniendo como principal aspecto la aceptación del consentimiento informado para luego acceder a las preguntas, el desarrollo de las preguntas tenía el carácter de anónimo. Dicho escala fue enviada vía correo, mensajes de texto y vía WhatsApp a todas las mujeres de la zona Lima Norte.

El proceso de análisis de datos se realizó con el programa de Excel usando estadísticos de frecuencias, porcentajes y niveles.

Aspectos Éticos

En relación a los aspectos éticos que estuvieron presentes en esta investigación fueron los siguientes:

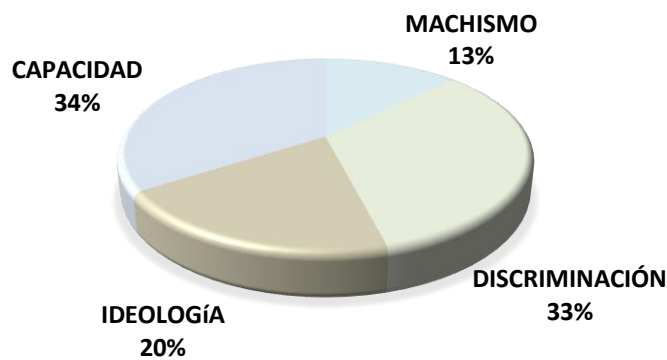
Como principal aspecto ético, es el respeto a los derechos y confidencialidad de las participantes, por ello en las encuestas se inició con la aceptación del Consentimiento Informado, el cual debe ser leído por las colaboradoras para dar su autorización y proceder a responder la escala.

Asimismo, para el desarrollo de la teoría detallada en los capítulos anteriores se respetó el derecho de autor, citando debidamente bajo la noma APA y respetando la propiedad intelectual de cada autor.

Finalmente, los instrumentos utilizados se encuentran debidamente validados y solo fiables para ser aplicados a la población en estudio.

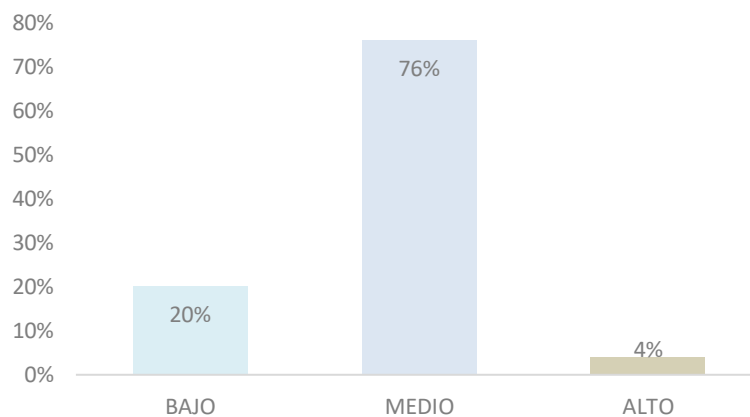
CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Distribución de las principales barreras culturales de mujeres con puesto gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en Lima Norte.



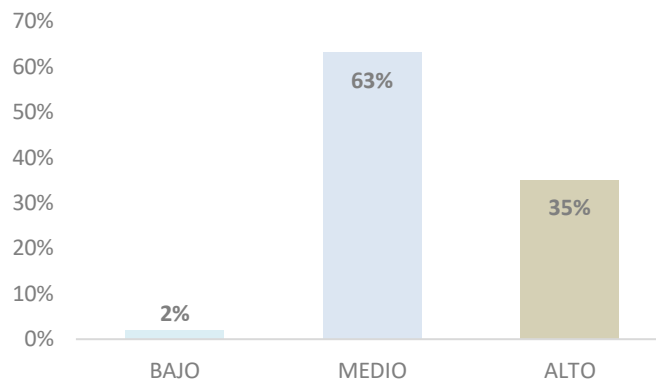
En la *Figura 1*. Se observa que el 34% de las mujeres encuestadas percibe como principal barrera cultural la capacidad y la barrera cultural con menor incidencia al Machismo.

3.2 Distribución de la percepción de las mujeres en referencia al machismo en los puestos gerenciales y de mandos medios



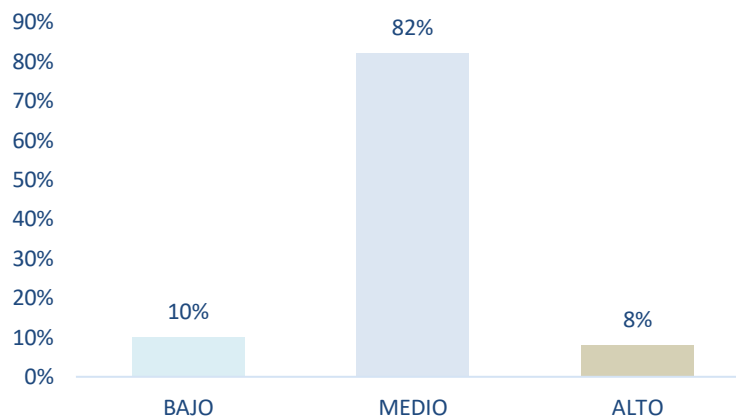
En la *Figura 2*. Se observa que el 76% de las mujeres tiene una percepción a nivel medio sobre el machismo en los puestos gerenciales y de mandos medios en el sector financiero y de seguros.

3.3 Distribución de la discriminación en las mujeres al postular a puestos gerenciales y de mandos medios.



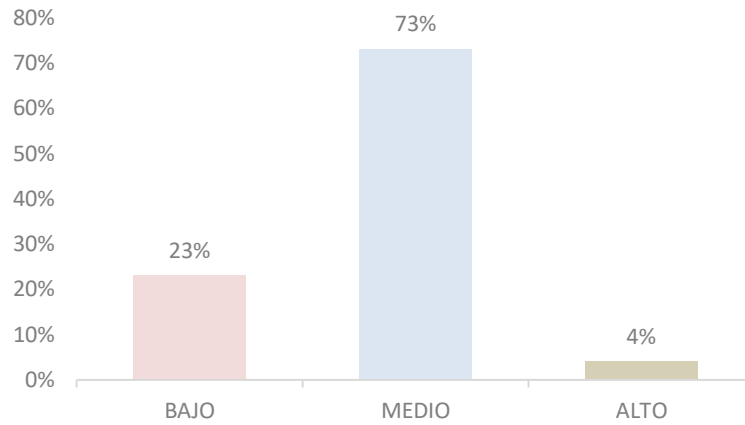
En la *Figura 3*. Se observa que el 63% de las mujeres encuestadas tiene una percepción a nivel medio sobre la discriminación en los puestos gerenciales y de mandos medios en el sector financiero y de seguros.

3.4 Distribución de la ideología de los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios



En la *Figura 4*. Se observa que el 82% de las mujeres encuestadas tiene una percepción a nivel medio sobre la ideología de los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios

3.5 Distribución de la capacidad entre varones y mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.



En la *Figura 5*. Se observa que el 73% de las mujeres encuestadas tiene una percepción a nivel medio sobre la capacidad entre varones y mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Dentro de las barreras culturales encontradas en el sector financiero y de seguros en Lima Norte, se evidencian hallazgos que el 34% de las mujeres perciben como principal barrera cultural a la Capacidad frente a puestos gerenciales y de mandos medios, como segunda barrera cultural se evidencia a la discriminación con un 33%, como tercera barrera cultural se observa a la Ideología con un 20% y como barrera de menos incidencia al machismo con el 14%. Resultados que coinciden con los de Román Onsaló, Ríos Paniagua, & Traverso Cortés (2013) quienes mencionan en su investigación “las barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción” que existe una escasa presencia de mujeres en puestos a pie de obra, representada por un 10% y la mujer jefa no es figura común y esto se debe a que las excluyen por ciertas cualidades femeninas, y la dificultad de que las reconozcan tan competente como a sus compañeros varones.

Respecto a la barrera cultural referida a la Percepción sobre el Machismo en los puestos gerenciales y de mandos en el sector financiero y de seguros es obtuvo un 76% de las mujeres encuestadas perciben al machismo en un nivel medio, mientras que solo el 4% en nivel alto. Evidencias que coinciden con los encontrados por Carrasco (1997) quien menciona que Sólo el 21% de las empresas cuentan con una mujer en su máximo cargo directivo, esto es debido a que el mercado laboral sigue asumiendo a la mujer como esposa y madre dentro de una familia en la que los hombres cumplen un rol activo y son los encargados de generar ingresos, el factor ideológico se muestra en este aspecto.

En referencia a la barrera cultural de Discriminación existente en el ámbito laboral se encontró que el 63% de las mujeres percibe en un nivel medio a la

discriminación en puestos gerenciales y el 35% en nivel alto. Hallazgos que concuerdan con lo mencionado en el Ranking Par (2019) el cual menciona que solo el 28.2% de las empresas peruanas son conducidas por mujeres y que existen varios factores, cabe resaltar que también existe una discriminación salarial, en el Perú el 30% de las mujeres gana menos que los hombres.

En los resultados del sector financiero y de seguros en Lima Norte se encontró como hallazgos que el 82% está referido a la barrera Ideología que los varones ocupan puestos gerenciales y de mando medios. Resultado que coincide con los encontrados por Pavletich Meza (2015) quien afirma que se debe dejar de encasillar a los hombres y mujeres en determinados juicios, roles, profesiones, etc. Quitar la idea del macho como superior. Por ello es necesario la inclusión de variables de orientación sexual y de identidad de género para las políticas de igualdad que ayuden a combatir la complejidad del machismo y los prejuicios de forma sostenible e integral

Como última barrera cultural se hayo que el 73% está referido a la barrera cultural de Capacidad entre varones y mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mando medios en el sector financiero y de seguros en Lima Norte, y sólo el 4% un nivel alto. Evidencias que coincide con los encontrados por Cortez (2020) quien afirma que el 70% de las juntas directivas están integradas por hombres y esto se debe a una sociedad llena de prejuicios psicológicos, organizativos, que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres, y que dichos prejuicios se perciben como menos capacidades durante un proceso de selección o de ascenso.

Dentro de las limitaciones en la recolección de información se debió a la coyuntura actual, la pandemia generó que muchos lugares como bibliotecas estuvieran cerradas o con atención limitada lo cual dificulto poder acceder a información variada de fuentes impresas.

El presente estudio aporta a futuras investigaciones ya que genera un valor agregado debido a que se está explorando diversas percepciones sobre las barreras culturales que se presentan en el ámbito laboral, también servirá como fuente de información para cualquier persona interesada en el tema, lo cual beneficiará a la sociedad buscando en todo momento la reducción de dichas barreras y el accionar de las empresas que buscan profesionales de calidad sin importar el género de los mismos.

4.2 Conclusiones

Primera

Al analizar las principales barreras culturales en mujeres de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en Lima Norte se concluye que, la capacidad es la barrera más predominante en el ascenso a puestos gerenciales y de mando medios.

Segunda

Al identificar la percepción de las mujeres de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en Lima Norte se concluye que el 76% refiere al machismo como una barrera cultural nivel medio y que solo el 4% en nivel alto presente en los puestos gerenciales y de mando medios.

Tercera

Al describir la percepción de las mujeres de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en Lima Norte se concluye que el 63% de las mujeres percibe la discriminación en un nivel medio y que el 35% se ubica en un nivel alto, causando un trato diferenciado y en algunos casos de rechazo en mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mando medios.

Cuarta

Al identificar la percepción de las mujeres de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en Lima Norte se concluye que el 82% de las mujeres tiene una percepción a nivel medio sobre la ideología de los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.

Quinta

Al describir la percepción de las mujeres de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros de Lima Norte se concluye que, el 73% percibe la barrera capacidad laboral a nivel medio y que solo el 4% se ubica en un nivel alto de las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria. *Revista de estudios feministas*.
- Aceña Moreno, A., & Villanueva Flores, M. (2018). *La discriminación de género en el acceso a puestos directivos*.
- AEQUALES. (2018). *aequales.com*. Obtenido de <https://aequales.com/problemativa/>
- Agut Nieto, S., & Martín Hernández, P. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres apuestos de responsabilidad: una revisión teórica*. Sevilla.
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Ediciones Granica. Recuperado el 24 de 10 de 2020, de <https://elibro.net/es/lc/utel/inicio/>: <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/66733>
- ANDINA AGENCIA PERUANA DE NOTICIAS. (26 de JUNIO de 2018). PEA femenina creció más que la masculina en el último trimestre. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-pea-femenina-crecio-mas-que-masculina-el-ultimo-trimestre-714635.aspx>Andina
- Aredo Leal, L. E. (2020). *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42763/Aredo_LLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- BBC NEWS. (2018). *BBC NEWS MUNDO*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46638119>
- Borrego Polo, V. (2010). *Enfoque de Género en la Inserción Socio-Laboral*. Madrid: CEP S.L.
- Carrasco, C. (1997). Mujeres, trabajos y políticas sociales en España. *Estudios Feministas N° 13*.
- Castillo Dávila, C. (02 de 09 de 2019). *bbva.com*. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/pe/techo-de-cristal-las-cuotas-de-genero-son-necesarias-en-las-empresas-peruanas/>: <https://www.bbva.com/es/pe/techo-de-cristal-las-cuotas-de-genero-son-necesarias-en-las-empresas-peruanas/>
- Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. (2004). *Diagnóstico y Autodiagnóstico de Barreras de Género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo*. J de Haro Artes Gráficas. Obtenido de http://copao.cop.es/files/contenidos/art_1.Diagnostico_2.pdf
- Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. (2004). *Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo*. J de Haro Artes Gráficas.
- Cortéz, B. (30 de Octubre de 2020). *Equidad de género en el mercado laboral en Colombia*. Obtenido de EnDeuda: <https://endeuda.com.co/articulo/29>
- Cosacov, E. (2007). *Diccionario de términos técnicos de la psicología (3a. ed.)*. Editorial Brujas. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/77992>
- Galarza, F., & Yamada, G. (2012). Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo. *Documento de discusión de la Universidad Del Pacífico*.
- García, S. (24 de 11 de 2016). *La discriminación en el trabajo, otra forma de violencia de género*. Obtenido de Compromiso Empresarial: <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2016/11/la-discriminacion-en-el-trabajo-otra-forma-de-violencia-de-genero/>
- Giraldo, O. (2009). *El machismo como fenómeno psicocultural*. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Granada, N. (2017). *Alcaldía de Santiago de Cali*. Obtenido de <https://www.cali.gov.co/gobierno/publicaciones/133673/cali-referente-de-programas-sociales-para-la-mancomunidad-lima-norte-peru/>
- Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P., & Fernández Collado, C. (2006). *Metodología de la investigación (4a. ed.)*. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Metodologia_de_la_Investigacion_4a_Edici.pdf

- Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P., & Fernández Collado, C. (2006). *Metodología de la investigación* (4a. ed.). McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/utel/73662>
- INEI. (2017). *Resultados Definitivos de la Población Económicamente Activa 2017*. Obtenido de CENSOS 2017: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1620/
- INEI. (2018). *Resultados definitivos. Poblacion Económicamente Activa*. Lima. Obtenido de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1620/
- INEI. (2020). *COMPORTAMIENTO DE LA PEA*. Recuperado el 21 de 10 de 2020, de SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LIMA METROPOLITANA: https://www.inei.gov.pe/media/principales_indicadores/10-informe-tecnico-mercado-laboral-jul-ago-set-2020.pdf
- INEI. (2020). *Comportamiento de la población económicamente activa PEA*. Lima.
- INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA. (18 de Noviembre de 2019). *DESIGUALDADES PERSISTENTES. Informe de EL COMERCIO - IPE*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/desigualdades-persistentes/>
- IPSOS. (2019). *¿Cuál es la principal barrera que enfrentan las mujeres para acceder a cargos gerenciales en su empresa?* Lima.
- Jimeno De La Maza, F., & Redondo Cristobal, M. (2013). *La desigualdad vertical por razón de género en la empresa: análisis del techo de cristal en las empresas malagueñas*. Málaga: Servicio de Publicaciones y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga.
- LA REPUBLICA. (7 de marzo de 2020). *Empesarias representan el 44,2% de la PEA en el Perú*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/03/07/mujeres-empesarias-representan-el-442-de-la-pea-en-el-peru/>
- Mancomunidad de Lima Norte. (2019). *Eje de derechos humanos y de la mujer*. Obtenido de Orientaciones para la prevención del embarazo en adolescentes y la prevención de la violencia de género: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1009333/MANCOMUNIDAD-LIMA-NORTE.pdf>
- Manuela Ramos. (12 de 2020). *MÁS DEL 50% DE MUJERES ENCUESTADAS EN LIMA NORTE Y LIMA SUR TIENEN PAREJAS QUE DECIDEN SOBRE SU DINERO Y BIENES*. Obtenido de Manuela Ramos una propuesta por la igualdad: <https://blogdemanuelaramos.com/2020/12/02/mas-del-50-de-mujeres-encuestadas-en-lima-norte-y-lima-sur-tienen-parejas-que-deciden-sobre-su-dinero-y-bienes/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008). *Tendencias en el panorama laboral internacional. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano, informe Anual*, 5. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_cam-po_laboral.pdf
- NACIONES UNIDAS. (2014). *Los principales tratados internaciones de derechos humanos*. Nueva York y Ginebra.
- OIT. (2019). *La brecha salarial entre hombre y mujeres en América Latina*.
- Pavletich Meza, I. E. (2015). *Análisis del Plan Nacional de Igualdad de Género con énfasis en la dimensión de orientación sexual: aportes de la gerencia social para mejorar las políticas de género en el Perú. Tesis PUCP para optar el grado de magister en gerencia social*. Lima.
- Pinto, N. (04 de 12 de 2020). *Pressperu.com*. Obtenido de <https://pressperu.com/estudio-revela-que-mas-del-50-de-mujeres-en-lima-norte-y-en-lima-sur-tienen-parejas-que-deciden-sobre-su-dinero-y-bienes/>
- Ranking Par. (2019). *Porcentaje de mujeres en posiciones de alta dirección en el mundo. INFORME DE RESULTADOS*, 4.
- Román Onsalo, M., Ríos Paniagua, A., & Traverso Cortés, J. (2013). *Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción. Revista de la construcción vol. 12*.
- Santagostino Recavarren, I., & Arekapudi, N. (2020). *El camino hacia la igualdad de género en Chile*. Chile.

- Toledo Gutiérrez, C., & Gutiérrez Mendoza, H. (2014). *El placer de ser mujer*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=BSW_CQAAQBAJ&pg=PA9&dq=barreras+laborales+en+la+mujer&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi6_ZTX_vbsAhUqrlkKH6pBkgQ6AEwA3oECAYQAg#v=onepage&q=barreras%20laborales%20en%20la%20mujer&f=false
- Trigoso, M. (16 de 07 de 2019). Gestión. *Cifras reveladoras sobre equidad de género en el Perú: ¿Cuánto se ha avanzado?*, pág. 1.
- Uris Lloret, J. (2014). La violencia de género en el ámbito laboral. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/134054#page=1>
- Vásquez Fernández, M. J., & Nieto Cabrera, M. E. (2020). *El trabajo de la mujer en el siglo XXI. La experiencia de la mujer en el mundo laboral*. Madrid: DYKINSON, S.L.
- Zelaya Lucke, J. (2006). *Clasificación de los puestos*. Universidad estatal a distancia.

ANEXOS

ANEXO 1. Instrumento de medición

ESCALA DE BARRERAS CULTURALES

(Ana Paola La Torre Vilca, Lima - 2020)

Instrucciones:

A continuación, se les presentan afirmaciones respecto a las barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros, marque la afirmación con la que más se identifique. El responder le tomará entre 5 y 10 minutos. Verifique que haya respondido a todas las afirmaciones.

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos tienen un mayor coeficiente intelectual que las mujeres.					
2. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos tienen una capacidad analítica superior a la mujer.					
3. Los puestos que impliquen una exigencia física son ocupados únicamente por hombres.					
4. Son los hombres quienes trabajan más horas que las mujeres.					
5. Las mujeres son quienes reciben un trato de inferioridad.					
6. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios tienen un sueldo mayor al de las mujeres con el mismo cargo.					
7. Las mujeres que presentan carga familiar no son consideradas en las promociones de puestos gerenciales y de mandos medios.					
8. Las empresas buscan perfiles masculinos y no femeninos para sus puestos gerenciales y de mandos medios.					
9. Las mujeres son quienes perciben mayor rechazo en la postulación a puestos gerenciales y de mandos medios					
10. Las mujeres tienen menor participación en las promociones laborales.					
11. Las mujeres toman decisiones basadas en sus emociones.					
12. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios son más seguros y decididos que las mujeres.					
13. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios tienen mejor gestión y manejo de sus emociones.					
14. Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios están éticamente más alineadas que los varones.					
15. Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios toman decisiones de manera justa e imparcial.					
16. Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios cuentan con mayor grado académico que los varones.					
17. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mando medios tienen mayor desempeño bajo presión que las mujeres.					
18. Las mujeres son más intuitivas que los varones.					
19. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios tienen un espíritu competitivo en comparación que las mujeres.					
20. Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios desarrollan un menor liderazgo.					
21. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios son más asertivos en la toma de decisiones.					
22. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios tienen un pensamiento crítico y una capacidad de negociación mayor al de las mujeres.					
23. Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios no presentan las aptitudes necesarias para desempeñarse de manera óptima.					
24. Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios generan desconfianza e incertidumbre en la empresa.					
25. Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios tienen un menor manejo en resolución de conflictos.					

ANEXO 2. Matriz de consistencia

FORMATO DE MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO										
Análisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en lima norte.	Problema Principal	Objetivo Principal	Variable	Método										
	¿Cuál es el análisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en lima norte?	Determinar el análisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en lima norte.	Barreras culturales.	Tipo: Investigación cuantitativa										
	Problema Específico 1	Objetivo Principal 1	<p style="text-align: center;">Operacionalización</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td>V1</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>Machismo</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>Discriminación</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>Ideología</td> </tr> <tr> <td>D4</td> <td>Capacidades</td> </tr> </table>		V1	D1	Machismo	D2	Discriminación	D3	Ideología	D4	Capacidades	Enfoque/nivel: Cuantitativo
		V1												
	D1	Machismo												
	D2	Discriminación												
D3	Ideología													
D4	Capacidades													
¿Cuál es la percepción de las mujeres en referencia al machismo en los puestos gerenciales y de mandos medios?	Identificar la percepción de las mujeres en referencia al machismo en los puestos gerenciales y de mandos medios.	Nivel: Descriptivo.												
Problema Específico 2	Objetivo Principal 2	Diseño de investigación: Diseño no experimental y transversal.												
¿Cómo es la discriminación a las mujeres al postular a puestos gerenciales y de mandos medios?	Describir cómo es la discriminación a las mujeres al postular a puestos gerenciales y de mandos medios.	Técnicas de recolección de datos: La encuesta.												
Problema Específico 3	Objetivo Principal 3	Instrumentos de recolección de datos: El instrumento es el cuestionario auto administrado Likert de 5 respuestas. Valores:												
¿Cómo es la ideología de los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios?	Identificar cómo es la ideología de los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.		<ul style="list-style-type: none"> • Siempre (5) • Casi siempre (4) • Algunas veces (3) • Casi nunca (2) • Nunca (1) 											
Problema Específico 4	Objetivo Principal 4		Población: Una población finita 2,640 (PEA) de Lima Norte.											
¿Cómo es la capacidad entre varones y mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios?	Describir cómo es la capacidad entre varones y mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.		Muestra: La muestra es igual 335.											

ANEXO 3. Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	
<p>Barreras culturales</p> <p>“Son meramente psicológicos, por creencias preconcebidas desde la niñez” (Toledo Gutiérrez & Gutiérrez Mendoza, 2014, pág. 9)</p>	<p>Machismo Consiste básicamente en el énfasis o exageración de las características masculinas y creencia en la superioridad del hombre. (Giraldo, 2009, pág. 265)</p>	Porcentaje de creencias intelectuales de superioridad del varón	Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos tienen un mayor coeficiente intelectual que las mujeres. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos tienen una capacidad analítica superior a la mujer.	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca 	
		Porcentaje de creencias físicas de superioridad del varón	Los puestos que impliquen una exigencia física son ocupados únicamente por hombres. Son los hombres quienes trabajan más horas que las mujeres.		
		<p>Discriminación Cuando se deja de lado a una persona por características diferentes a los requisitos del puesto. En este caso el término discriminación conlleva un significado negativo. Esta segunda acepción puede aplicarse en los procesos de selección de personas o en promociones internas u otros programas internos para el desarrollo de personas, cuando se le da preferencia a una persona con relación a otra/s por factores no relacionados con el puesto de trabajo. (Alles, 2011, pág. 139)</p>	Porcentaje de mujeres que hayan recibido un trato diferenciado.		Las mujeres son quienes reciben un trato de inferioridad. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios tienen un sueldo mayor al de las mujeres con el mismo cargo. Las mujeres que presentan carga familiar no son consideradas en las promociones de puestos gerenciales y de mandos medios.
			Porcentaje de mujeres rechazadas para ocupar puestos gerenciales y de mandos medios.		Las empresas buscan perfiles masculinos y no femeninos para sus puestos gerenciales y de mandos medios. Las mujeres son quienes perciben mayor rechazo en la postulación a puestos gerenciales y de mandos medios Las mujeres tienen menor participación en las promociones laborales.
	<p>Ideología Aunque etimológicamente significa el estudio de las ideas, en la actualidad se designa con tal nombre al conjunto de creencias, valores y actitudes propios de una sociedad. Sin embargo, muchas veces el término aparece empleado para referir particularmente a los prejuicios de una sociedad, o bien a aquellas ideas erróneas que en el fondo encubren intereses de explotación o injusticia. (Cosacov, 2007, pág. 174)</p>	Porcentaje de percepción de las actitudes en el control de las emociones de las mujeres.	Las mujeres toman decisiones basadas en sus emociones. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios son más seguros y decididos que las mujeres. Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios tienen mejor gestión y manejo de sus emociones.		
		Porcentaje de percepción de los valores de las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.	Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios están éticamente más alineadas que los varones. Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios toman decisiones de manera justa e imparcial.		
		<p>Capacidades</p>	Porcentaje de percepción del conocimiento de las mujeres que		Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios cuentan con mayor grado académico que los varones.

	El término incluye conocimientos, competencias y experiencias. (Alles, 2011, pág. 74)	ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.	Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mando medios tienen mayor desempeño bajo presión que las mujeres.	
		Porcentaje de percepción de las competencias de las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.	Las mujeres son más intuitivas que los varones.	
			Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios tienen un espíritu competitivo en comparación que las mujeres.	
			Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios desarrollan un menor liderazgo.	
		Porcentaje de percepción de la experiencia de las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios.	Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios son más asertivos en la toma de decisiones.	
			Los varones que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios tienen un pensamiento crítico y una capacidad de negociación mayor al de las mujeres.	
			Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios no presentan las aptitudes necesarias para desempeñarse de manera óptima.	
			Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios generan desconfianza e incertidumbre en la empresa.	
			Las mujeres que ocupan puestos gerenciales y de mandos medios tienen un menor manejo en resolución de conflictos.	

ANEXO 4. Matriz de validación del instrumento de investigación



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Oscar Chicchón Mendoza
- 1.2. Grado académico y/o título: MAESTRO
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Análisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en Lima Norte.
- 1.5. Nombre del instrumento: Escala de barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios.
- 1.6. Autor del instrumento: Bachiller. Ana Paola La Torre Vilca.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciada en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	5				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		4			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	5				
5. SUFFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	5				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	5				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	5				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.		4			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		4			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	5				
TOTAL - PARCIAL		35	12			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

Lima, 15 de noviembre del 2020

Mg. Oscar Chicchón Mendoza

DNI 08478538

ANEXO 5. Matriz de validación del instrumento de investigación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Raúl Santiago Bacigalupo Lago
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Análisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en Lima Norte.
- 1.5. Nombre del instrumento: Escala de barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios.
- 1.6. Autor del instrumento: Bachiller. Ana Paola La Torre Vilca.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciada en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		40	6			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar el instrumento.

Lima, 12 de noviembre del 2020



Raúl Santiago Bacigalupo Lago
DNI 07785331

ANEXO 6. Consentimiento Informado

Sección 1 de 3

“ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES BARRERAS CULTURALES DE MUJERES CON PUESTOS GERENCIALES Y DE MANDOS MEDIOS DE 30 A 44 AÑOS DEL SECTOR FINANCIERO Y DE SEGUROS EN LIMA NORTE”

Ana Paola La Torre Vilca

CONSENTIMIENTO INFORMADO: El propósito del estudio “ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES BARRERAS CULTURALES DE MUJERES CON PUESTOS GERENCIALES Y DE MANDOS MEDIOS DE 30 A 44 AÑOS DEL SECTOR FINANCIERO Y DE SEGUROS EN LIMA NORTE” es conocer LAS PRINCIPALES BARRERAS CULTURALES. Este estudio es promovido por Universidad Privada del Norte (UPN). Si decide participar, le solicitaremos algunos datos personales y su apoyo respondiendo algunas preguntas. Antes de decidir si participará o no, siéntase libre de consultarlo con su director(a) y/o coordinador(a) de la universidad. Su participación en el estudio le tomará entre 4 y 6 minutos. Si luego de empezar a responder las preguntas, si no desea seguir adelante por diferentes razones, siéntase con total libertad para comunicarlo a los investigadores. Tenga en cuenta que el no participar o el abandonar el estudio, no ocasionará perjuicio alguno para usted. Sus respuestas serán transcritas y registradas en una matriz de datos para su posterior análisis. Luego de ello, los resultados serán presentados como parte del estudio “ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES BARRERAS CULTURALES DE MUJERES CON PUESTOS GERENCIALES Y DE MANDOS MEDIOS DE 30 A 44 AÑOS DEL SECTOR FINANCIERO Y DE SEGUROS EN LIMA NORTE” en UPN, pero bajo ningún punto de vista revelaremos la identidad de los participantes u otra información que permita identificarlos. En ese sentido, queda garantizada la privacidad de la información que nos brinde. Su participación es voluntaria, por ello la información recogida será confidencial y solo se usará para el propósito antes señalado. Si tuviera alguna duda o consulta adicional, puede escribir a los investigadores, cuyas direcciones de correo aparecen debajo. Muchas gracias por su participación. Autores Ana Paola La Torre Email: phaltv1503@gmail.com

Por la presente, doy mi consentimiento para participar en el estudio “ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES BARRERAS CULTURALES DE MUJERES CON PUESTOS GERENCIALES Y DE MANDOS MEDIOS DE 30 A 44 AÑOS DEL SECTOR FINANCIERO Y DE SEGUROS EN LIMA NORTE”. Soy consciente que mi participación es enteramente voluntaria. Al firmar este protocolo de consentimiento informado estoy de acuerdo con que mis datos sean usados únicamente para el propósito de este estudio. Además, entiendo que puedo pedir información sobre el estudio una vez que éste haya concluido. Para esto, puedo escribir a las siguientes direcciones de correo: phaltv1503@gmail.com Firma 1

Sí

No