

Barreras externas del techo de cristal en la Base Militar Biter 6 de Piedras-Tolima en el año 2022¹

Angélica María Bedoya Ríos²

Dora Aidé Ramírez González³

Resumen

El objetivo de este estudio es identificar las barreras externas del techo de cristal en la Base Militar Biter 6 de Piedras -Tolima-, en el año 2022, mediante una metodología de tipo descriptiva con un diseño no experimental transversal aplicada por medio de una encuesta y una entrevista semiestructurada, teniendo en cuenta los aportes teóricos correspondientes a la Psicología Organizacional. Los resultados obtenidos muestran la presencia del techo de cristal y las causas externas del fenómeno, tal como, los estereotipos de género, cultura organizacional, redes informales y apadrinamiento en dicha institución militar. Lo que permite concluir, que el género femenino se enfrenta a mayores obstáculos extrínsecos para alcanzar cargos altos en la estructura jerárquica de la institución, asimismo, el estudio aportó a un tema que suele ser sensible y no ha sido tratado dentro de la organización.

Palabras claves

¹ Investigación realizada con la finalidad de vislumbrar la categoría del techo de cristal y la presencia de las barreras externas de dicho fenómeno en la base militar Biter 6 de Piedras- Tolima en el primer semestre del año 2022.

² Estudiante aspirante al título de Psicología en el programa de Psicología, de la Universidad Católica de Pereira. Correo electrónico: angelica.bedoya@ucp.edu.co

³ Directora, Magister en gerencia del talento humano, de la Universidad de Manizales; asesora de trabajos de grado del programa de Psicología, Universidad Católica de Pereira. Correo electrónico: dora.ramirez@ucp.edu.co

Barreras externas, estereotipos de género, techo de cristal, mujeres militares.

Abstract

The objective of this study is to identify the external barriers of the glass ceiling in the Military Base Biter 6 of Piedras -Tolima-, in the year 2022, through a descriptive methodology with a transversal non-experimental design applied by means of a survey and a semi-structured interview, considering the theoretical contributions corresponding to Organizational Psychology. The results obtained show the presence of the glass ceiling and the external causes of the phenomenon, such as gender stereotypes, organizational culture, informal networks, and sponsorship in this military institution. This leads to the conclusion that the female gender faces greater extrinsic obstacles to reach high positions in the hierarchical structure of the institution, also, the study contributed to an issue that is often sensitive and has not been addressed within the organization

Keyd words

External barriers, gender stereotypes, glass ceiling, military women.

Los últimos años como lo indican Iregui, Melo, Ramírez y Tribín, se han caracterizado por un discurso de equidad de género y de oportunidades entre hombres y mujeres (2021, p.11). De esta manera y en búsqueda de imparcialidad, en Colombia se estructuró la ley 1496 del 2011 que garantiza igualdad de ocupación laboral y retribución salarial entre hombres y mujeres. De hecho, las normativas han ayudado a que en la última década se incremente la participación de la mujer en escenarios laborales según estadísticas de FILCO (Fuente Informativo Laboral de Colombia) donde se evidencia que para el año 2009 las mujeres empleadas representaban el 43,4% de la población colombiana, en comparación al año 2019 cuya cifra subió y se puntúa en 45.6%.

Sin embargo, el DANE identificó que la población más afectada por la brecha salarial son las mujeres rurales, las mujeres mayores, las mujeres con menores niveles educativos, las mujeres en unión libre y casadas, las mujeres con hijos/as y las mujeres indígenas (2020, p. 13). Además, en el boletín del DANE en el 2021 las actividades ocupadas por mayor número de mujeres fueron comercio, educación, actividades artísticas, entretenimiento y recreación (p.9).

A su vez, Gaete Quezada (2015, p.5) expresa que la inequidad de género en ambientes laborales ha sido un tema del que se habla desde finales del siglo pasado y se ha convertido en una de las variables de análisis más importantes para el funcionamiento idóneo de las organizaciones, haciendo gran hincapié en oportunidades de desarrollo, nivel salarial, acceso a cargos directivos y autonomía. Es así, que la participación de la mujer en contextos organizacionales obtiene como consecuencia conceptos acogidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el techo de cristal.

A partir de lo anterior, la presente investigación pretende vislumbrar las barreras externas del techo de cristal, en las fuerzas militares, específicamente en la base militar Biter 6 de Piedras-Tolima, desde las postulaciones propuestas por Martinez Ayuso (2016). A partir de la pregunta ¿Cuáles son las barreras externas del techo de cristal en la base militar BITER 6 de Piedras-Tolima- en el año 2022?

Lo anterior implica conocer a fondo las dinámicas de las mujeres dentro de la institución, reconociendo las prácticas y creencias que se les han asignado en los espacios laborales e identificar hasta qué punto han predominado las tradiciones patriarcales en la asignación de actividades. Asimismo, lo recolectado en la investigación servirá como insumo fundamental para la comprensión de las dinámicas sociales y culturales del personal dentro del Ejército

Nacional de Colombia. Es por esto, que a lo largo de la investigación se trabajan conceptos como equidad, género, estereotipos, cultura organizacional, apadrinamiento, creencias y posicionamiento de las mujeres frente al escenario militar.

Este estudio es relevante para la psicología y para el enriquecimiento disciplinar, puesto que, actualmente no se han encontrado estudios que hablen específicamente del concepto techo de cristal en el ámbito militar colombiano, siendo pertinente para fortalecer el conocimiento y ofrecer un panorama más amplio del papel de la mujer en sectores que como lo indican Cabrera y Camacho (2014, p. 9) han sido destacados en su mayoría por hombres. Por su parte, contribuye al desarrollo intelectual de la autora porque ha sido una temática poco estudiada.

Además, se debe tener en cuenta, que el Ejército Nacional está formado desde hace 200 años, pero solo en 1976 dio ingreso a las mujeres en áreas administrativas y a partir del 2009 se incorpora al género femenino al curso de formación en ciencias militares para estar al mando de tropas (2013, p.3). Además, la poca participación de las mujeres en el escalafón más alto de las fuerzas armadas, tal como lo indica el Ministerio de defensa en el 2018 tan solo dos mujeres han alcanzado el grado de general en la historia del Ejército Nacional; el cual es el escalafón más alto para los oficiales; mientras que 29 hombres tienen el cargo de general actualmente (p.23).

Por su parte, Meza Martínez (2018) lleva a cabo una revisión de literatura en donde explora la conceptualización, las diferentes teorías que sustentan el techo de cristal y para identificar las causas de la inequidad de género en Latinoamérica. Obteniendo como resultado: “Las mujeres tienen desventajas en la carrera de ascenso a las estructuras jerárquicas de las

organizaciones, porque se encuentran con un freno, toda vez que en el mercado laboral los empleadores ejercen sus preferencias y prejuicios” (P.27).

Además, Higuera Camargo en su investigación en el año 2016 identificó que el techo de cristal es causa principalmente de creencias culturales y sociales siendo las más significativas: las capacidades y los estereotipos de género contruidos en sus contextos y que enmarcan en las mujeres lo que ellas mismas son capaces de lograr (p.54). Además, concluyó algo que en otras investigaciones a nivel nacional no se había mencionado y es la falsa creencia de igualdad. Puesto que, el autor concluye que los latinoamericanos en su construcción social asumen que la inequidad de género ya se erradicó. Esto hace que las barreras permanezcan, pero que al ser invisibles se niegue su existencia (p.55).

Por otro lado, se expone que dentro del territorio colombiano no se halló antecedentes del techo de cristal en el Ejército Nacional. Sin embargo, se tiene en cuenta la investigación realizada por Camacho (2011, p.71), cuyo objetivo era determinar el influjo que ha tenido en la vida de las mujeres hacer parte de la carrera de oficial y cómo han influido los imaginarios culturales de la institución en el comportamiento de estas, a partir de un método etnográfico, teniendo como resultado que la población estudiantil masculina considera más aptas a las mujeres para el cuerpo administrativo y no en el liderazgo militar.

Asimismo, Camacho y Cabrera (2014) afirman que, en su investigación realizada a las 62 mujeres de la primera promoción de oficiales del Ejército Nacional, se reflejó que las mujeres adoptan comportamientos mimetizados a las conductas masculinas con la intención de ser aceptadas y demostrar sus capacidades en las tareas asignadas asumiendo conductas como brusquedad, fuerza, vulgaridad (p.12).

De esta manera, la investigación tiene como objetivo, identificar las barreras externas del techo de cristal en la base militar BITER 6 de Piedras -Tolima- en el año 2022. Asimismo, para alcanzar lo anteriormente propuesto, se plantearon tres objetivos específicos:

- Reconocer los estereotipos de género presentes en la base militar Biter 6 de Piedras - Tolima.
- Identificar la cultura organizacional militar en la base Biter 6 de Piedras-Tolima.
- Determinar las redes informales y el apadrinamiento brindado a las mujeres militares en la base Biter 6 de Piedras- Tolima.

Por su parte, las posturas teóricas y conceptuales con respecto a las barreras externas del techo de cristal que se tuvieron en cuenta son debidamente conceptualizadas por diferentes autores (Morrison, White y Van Velsor, 1987; Rivera, 2012; Martinez Ayuso, 2016; Cuadrado y Morales, 2007) quienes tratan temas concernientes a las dinámicas del género femenino en el mundo del trabajo, tales como techo de cristal, barreras externas y atribuciones planteadas hacia las mujeres.

El techo de cristal, según Morrison, White y Van Velsor (1987, p.145), se refiere a la barrera invisible que dificulta a las mujeres altamente capacitadas a ocupar los altos puestos jerárquicos en el lugar donde trabajan y que no solo se trata de esa barrera para acceder a la jerarquía organizacional, sino, para describir cualquier barrera a la que se enfrenta la mujer para obtener igualdad en prestigio, gestión y salario en comparación a los hombres. Asimismo, Rivera (2012, p.8) indica que el techo de cristal es consecuencia de las perspectivas de género que se les atribuyen a las mujeres, como bajos niveles de educación, experiencia, falta de tiempo por la relación trabajo- familia o el liderazgo femenino relacionado con emocionalidad.

Martinez Ayuso (2007) considera que existen unas barreras internas y externas que permiten que el fenómeno del techo de cristal se desarrolle y mantenga. Sin embargo, para usos de la investigación solo se tendrán en cuenta las externas, porque son aquellas que enmarcan las causas contextuales y extrínsecas de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para ascender laboralmente, es decir, son causas que vienen dadas por el entorno, tales como:

Estereotipos de género: son imágenes estructuradas y creencias compartidas socialmente acerca de las características que están relacionados a hombres y mujeres con dos dimensiones: descriptiva y prescriptiva (p.69).

El factor descriptivo de los estereotipos proporciona que el género femenino sea poco valorado, es decir, creencias como que las mujeres son débiles, sumisas, dependientes, sensibles, comprensivas o poco competitivas y por su parte al hombre se caracteriza con dominancia, razonamiento y emprendimiento. Del mismo modo, la dimensión prescriptiva, se refiere a las creencias sobre las características deseables para los miembros de cada sexo. Es decir, indican cómo deberían comportarse hombres y mujeres (p.69).

De esta manera, es importante mencionar lo planteado por Cuadrado y Morales (2007) y es que al género femenino suele atribuírsele la emocionalidad, la afectividad, pasividad y la promoción de relaciones, mientras que los hombres se relacionan con la razonabilidad, la inteligencia, el liderazgo, la independencia, la eficacia y el carácter para la toma de decisiones (p.187). Esto ha desencadenado inequidad en el área laboral relacionados directamente con el techo de cristal porque estructuras estereotipadas como las anteriores son percibidas como situaciones comunes y, por tanto, normalizadas, produciendo dificultades con el acceso, condiciones, permanencia y retribución de las mujeres en el mundo del trabajo.

Cultura organizacional: Martínez Ayuso (2016) propone que esta causa se basa en la hipótesis de que la cultura organizacional está dominada por influencia de roles de género y estereotipos, los cuales tienden a excluir al género femenino y desvalorizar el trabajo de las mujeres que actúan en la disminución de la promoción laboral de las mismas (p.73).

De esta manera, la autora afirma que la cultura organizacional actúa en contra de la promoción laboral de la mujer a través de varios procesos influenciados por los estereotipos de género y esto va desde el proceso de selección hasta las reglas informales que están presente en los espacios laborales

Redes informales y apadrinamiento: Martínez Ayuso, afirma que las mujeres encuentran problemas para formar parte de las redes informales de relaciones entre directivos, que han sido tradicionalmente redes masculinas. Este obstáculo tiene que ver con el hecho de que, en los procesos de promoción hacia los puestos de alta dirección, estas redes de contactos, tales como, comidas, reuniones informales de ejecutivos, actividades deportivas, pertenencia a clubes, son tan importantes o más que los procedimientos objetivos de reclutamiento (2016, p.75).

Por su parte, contar con un padrino organizacional como lo llama la autora (2016, p.76), es importante para el crecimiento de la mujer en espacios laborales, porque si este mentor cuenta con un nivel y prestigio, da apoyo a la carrera profesional de la persona a quien apadrina. Sin embargo, al género femenino se le complica en escalas mayores contar con el apadrinamiento que sus colegas masculinos pueden tener en mayor medida.

Metodología

Tipo de estudio

La presente investigación pertenece a un corte cualitativo y parte de ejercicios narrativos con sentido en relación con las categorías del estudio. Por su parte, es de tipo descriptiva y tal como lo mencionan Fernández Collado, Baptista Lucio y Hernández Sampieri (2014) se trata de “describir de manera amplia el fenómeno de estudio, como es y cómo se manifiesta” (p.92).

Diseño

El tipo de diseño es no experimental, porque se realiza dentro de la base militar y busca especificar las propiedades importantes del fenómeno de estudio dentro del contexto, a partir de las percepciones de las mujeres pertenecientes al ejército y como lo indica Cazau (2006), las investigaciones no experimentales se llevan a cabo en escenarios no controlados ni manipulados, sino en las condiciones donde los individuos accionan (p.34). Además, tiene un corte transversal porque solo se recolectaron datos en un periodo de tiempo específico y tal como lo mencionan Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2003, p.270) “los diseños de investigación transversal obtienen datos en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia en dicho momento”

Población

Para esta investigación se toma como población las veintitrés (23) oficiales que hacen parte de la base militar Biter 6 de Piedras- Tolima. Además, las mujeres hicieron parte del estudio de manera voluntaria y firmando el consentimiento informado.

Muestra

La muestra de esta investigación es no probabilística porque se seleccionaron mujeres que cumplieran con rasgos singulares y como lo mencionan Hernández Sampieri, Fernández

Collado y Baptista Lucio (2014) “la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.” (p.176)

Para los fines de esta investigación se tiene en cuenta como unidad de trabajo a doce (12) mujeres pertenecientes a la base militar Biter 6 de Piedras- Tolima, incluyendo en el estudio a aquellas que cumplieran con el siguiente rasgo singular, ser mayor de 30 años, con la intención de que llevaran más de seis años ejerciendo dentro de la institución su carrera militar.

Técnicas

Para la recolección de información se utilizan las siguientes técnicas:

Encuesta

Se utiliza con la finalidad de obtener respuestas sistematizadas y el registro detallado de los datos y tal como lo indica Tamayo (2004) esta técnica de recolección de información está formada por una serie de preguntas formuladas y cuyas respuestas son anotadas por el sujeto que participa en la investigación (p. 94).

Entrevista

Para Tamayo (2004, p.95) es aquella en la que la pregunta puede ser modificada y adaptada a las situaciones y características particulares del sujeto, es decir, el investigador puede seguir otras pautas al preguntar. Además, como lo afirman Díaz-Bravo, Torruco-Garcia, Martínez-Hernandez y Varela-Ruiz, (2013) como las preguntas se van modificando en relación con las respuestas se puede considerar que la entrevista semiestructurada como una “conversación amistosa” entre informante y entrevistador (p.164).

Instrumentos

Los instrumentos de recolección de información utilizados fueron los siguientes:

Encuesta

Las categorías para tener en cuenta provienen de los objetivos específicos de la investigación, estas se presentan en la tabla 1:

Tabla 1. Categorías de análisis de la encuesta.

Categoría	Subcategoría	Preguntas
Barreras externas del techo de cristal	1. Estereotipos de género.	1,2,3
	2. Cultura organizacional.	4,5,6
	3. Redes informales y apadrinamiento.	7,8,9

De esta manera y teniendo en cuenta los tres objetivos específicos de reconocer los estereotipos de género, identificar la cultura organizacional y determinar el apadrinamiento en la base militar Biter 6 de Piedras- Tolima en el año 2022, corresponden la categoría de barreras del techo de cristal y la subcategoría de barreras externas. Puesto que dichas barreras están encaminadas a identificar las causas externas del fenómeno.

En la encuesta se obtiene información acerca de barreras del techo de cristal, y está compuesta por 9 preguntas con relación a las barreras externas, las cuales proporcionan información imprescindible para cumplir con el objetivo de la investigación. Por otra parte, la encuesta

está diseñada en *google* formularios y fue enviada a través del correo electrónico a las doce mujeres militares de la base militar Biter 6 en el año 2022 que participaron del estudio.

Entrevista semiestructurada

Las categorías para tener en cuenta provienen de los objetivos de la investigación, estas se presentan en la tabla 2:

Tabla 2. *Categorías de análisis de entrevista semiestructurada*

Categoría	Subcategoría	Preguntas
Barreras externas del techo de cristal	1. Estereotipos de género.	1,2,3
	2. Cultura organizacional.	4,5,6
	3. Redes informales y apadrinamiento.	7,8,9

Teniendo en cuenta los tres objetivos específicos de reconocer los estereotipos de género, identificar la cultura organizacional y determinar el apadrinamiento en la base militar Biter 6 de Piedras- Tolima en el año 2022, corresponden la categoría de barreras del techo de cristal y la subcategoría de barreras externas.

A su vez, la entrevista semiestructurada se realiza de manera grupal, constituyendo tres grupos conformados por cuatro mujeres cada uno. Asimismo, con este instrumento se

pretende triangular la información obtenida con la encuesta, con la finalidad de revisar la confiabilidad de las respuestas.

De esta manera, la entrevista semiestructurada está diseñada en Word y compuesta por 9 preguntas distribuidas entre las subcategorías mencionadas anteriormente, las cuales ofrecen la información necesaria para cumplir con los objetivos de la investigación.

Asimismo, consta de 3 preguntas por subcategoría.

Procedimiento

El primer paso de esta investigación se centra en buscar la bibliografía pertinente sobre el tema para seleccionar información que aporte a la construcción del problema y los objetivos enfocados en una problemática como lo es el techo de cristal en las fuerzas militares de Colombia.

Luego, se realiza la búsqueda de las mujeres que harán parte de la investigación y se hace teniendo en cuenta el criterio de inclusión mencionado en el apartado de muestra. Teniendo en cuenta que son mujeres de diferentes áreas de la base militar Biter 6 de Piedras- Tolima. Cuando las mujeres decidan hacer parte del estudio, se planea el primer encuentro con las mismas, y que lleva a la realización de los instrumentos.

Cabe resaltar, que la encuesta es aplicada de manera virtual, es decir, se les envía el enlace con el instrumento a sus correos electrónicos, y no es necesaria la compañía de la investigadora de manera presencial. Por su parte, y con la intención de triangular la información ya obtenida con el primer instrumento se procede a la aplicación de la entrevista semiestructurada, la cual se realiza de manera grupal y presencial dentro la base militar Biter 6 en Piedras- Tolima, es por esto, que se dividen las doce mujeres en tres grupos,

constituyendo cada uno con cuatro participantes. Por último, se construyen los resultados a partir de las respuestas obtenidas en los instrumentos y se realiza la discusión y conclusión de la investigación.

Análisis de la información

Encuesta

La información obtenida en el cuestionario de *google forms*, fue organizada en el programa Excel versión 2018. Teniendo en cuenta que la aplicación donde se realiza el instrumento hace el análisis de la información obtenida, siendo útil para la investigadora porque la encuesta es tipo Liker y por ende tan solo tendrá dos opciones de respuesta (estoy de acuerdo o estoy en desacuerdo). Lo anterior, afirma que para el análisis las respuestas son llevadas a Excel donde allí se organizan en gráficos para su presentación. Asimismo, el análisis de la información se hace a partir del porcentaje de respuesta por cada pregunta, con la intención de hallar tendencias en la asignación de las contestaciones.

Entrevista semiestructurada

Se utiliza para analizar la información el programa Excel versión 2018, donde se organizan las respuestas obtenidas de las mujeres militares de la base Biter 6. Asimismo, se pasa a presentar la información a través de tablas que identifiquen la categoría de barreras externas del techo de cristal y las subcategorías de estereotipos de género, cultura organizacional, redes informales y apadrinamiento, las cuales se evalúa en el instrumento. Del mismo modo, para el análisis de la información se parte de la escala de respuesta de acuerdo (sí) o desacuerdo (no), generando un total por cada contestación y la información cualitativa que fue brindada por pregunta se analiza a partir de la frecuencia de respuesta, haciendo una agrupación de respuestas en común.

Resultados

Los datos que se utilizan provienen de la encuesta y la entrevista semiestructurada. Asimismo, es necesario mencionar que los resultados se presentan de forma cuantitativa y cualitativa.

Encuesta

A continuación, se presentan los resultados que arrojó la encuesta realizada a las doce mujeres militares de la base Biter 6 de Piedras- Tolima, la información está dividida en una categoría de análisis, correspondiente a barreras externas del techo de cristal y en sus respectivas subcategorías, tales como, estereotipos de género, cultura organizacional, redes informales y apadrinamiento.

Barreras externas del techo de cristal

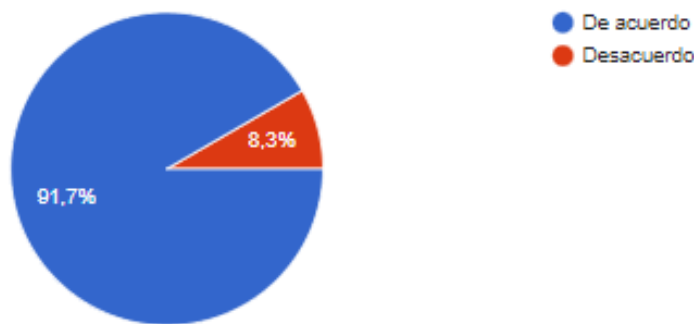
En la categoría de barreras externas se hallaron los siguientes resultados según su subcategoría en la encuesta ejecutada:

Estereotipos de género

Figura 1, pregunta 1.

¿A la mujer se la ha asignado rasgos como calidez, emocionalidad y amabilidad?

12 respuestas



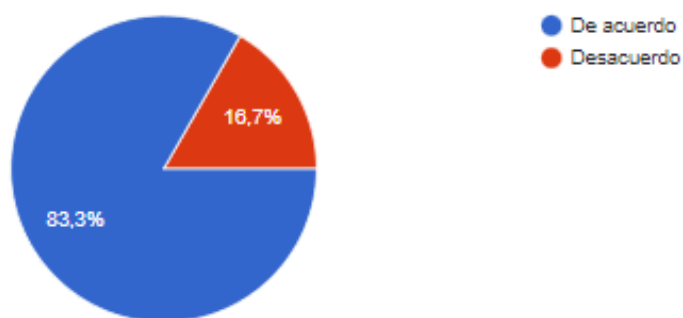
Fuente: encuesta realizada.

De esta subcategoría se logra evidenciar en la pregunta 1 que el 91,7% de la población está de acuerdo con que a las mujeres se les ha asignado rasgos como calidez, emocionalidad y amabilidad, sin embargo, el 8,3% asegura estar en desacuerdo.

Figura 2, pregunta 2.

¿Considera que los estereotipos indican como deben comportarse hombres y mujeres?

12 respuestas



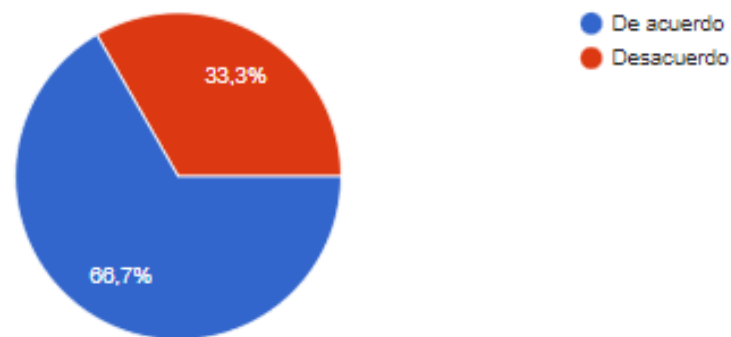
Fuente: encuesta realizada.

En la pregunta 2 se evidencia que el 83,3% de la población está de acuerdo en que los estereotipos indican como deben comportarse hombres y mujeres. Por su parte, el 16,7% afirman estar en desacuerdo.

Figura 3, pregunta 3

¿Los hombres son caracterizados por su autoridad, autocontrol y razonamiento?

12 respuestas



Fuente: encuesta realizada.

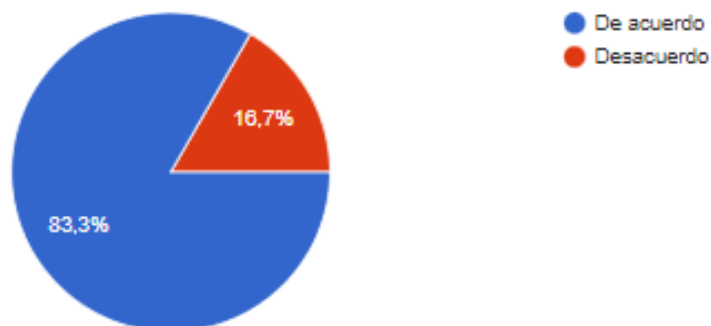
Por su parte, en la pregunta 3 el 66,7% de la población están de acuerdo en que los hombres son caracterizados por su autoridad, autocontrol y razonamiento, mientras que el 33,3 % opinan estar en desacuerdo.

Cultura organizacional

Figura 4, pregunta 4.

¿El Ejército Nacional está influenciado por los estereotipos de genero y esto determina el comportamiento de hombres y mujeres dentro de la institución?

12 respuestas



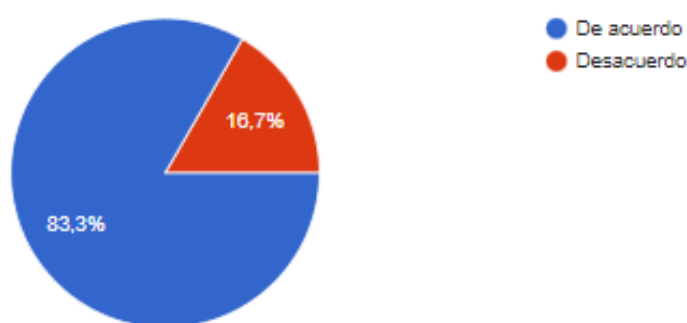
Fuente: encuesta realizada.

Por otro lado, en esta subcategoría se encontró que el 83,3% de las mujeres pertenecientes a la base militar Biter 6 de Piedras, Tolima, están de acuerdo que el Ejército Nacional está influenciado por los estereotipos de género y esto determina el comportamiento de hombres y mujeres, mientras que el 16,7% está en desacuerdo.

Figura 5, pregunta 5.

¿Los estereotipos de género influyen en la exclusión y provoca trabas en el desarrollo profesional de las mujeres?

12 respuestas



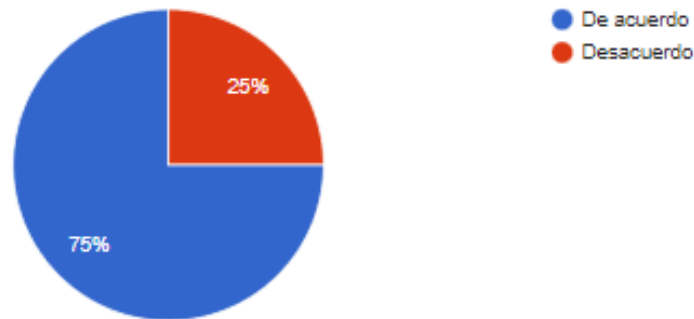
Fuente: encuesta realizada.

El 83,3% de la población está de acuerdo en que los estereotipos de género influyen en la exclusión y provoca trabas en el desarrollo profesional de las mujeres. Sin embargo, el 16,7% están en desacuerdo con la afirmación anterior.

Figura 6, pregunta 6.

¿Las mujeres ocupan generalmente puestos de mando en sectores y departamentos feminizados (servicios y administración)?

12 respuestas



Fuente: encuesta realizada.

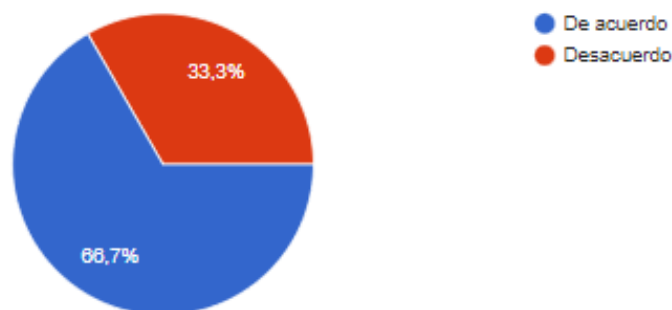
Con relación a la pregunta 6, el 75% de la población está de acuerdo con que las mujeres ocupan generalmente puestos de mando en sectores feminizados, tales como, servicios y administración. Por su parte, el 25% está en desacuerdo con el enunciado.

Redes informarles y apadrinamiento.

Figura 7, pregunta 7.

La mentorización, entendida como el apoyo y seguimiento de un colega influyente, favorece el acceso a puestos de poder.

12 respuestas



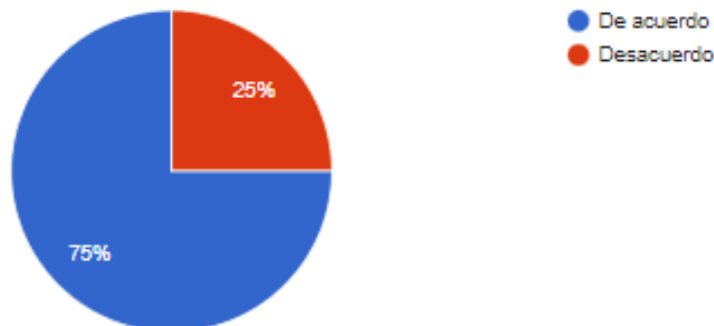
Fuente: encuesta realizada.

Lo anterior demuestra que, el 66,7% de la población está de acuerdo con que la mentorización entendida como el apoyo y seguimiento de un colega influyente favorece el acceso a puestos de poder. Sin embargo, el 33,3% opinan lo contrario.

Figura 8, pregunta 8.

¿Las mujeres encuentran problemas para formar parte de las redes y espacios informales de relaciones, tales como: comidas, reuniones informales de alto mando, actividades deportivas, pertenencia a clubes porque han sido tradicionalmente redes masculinas?

12 respuestas



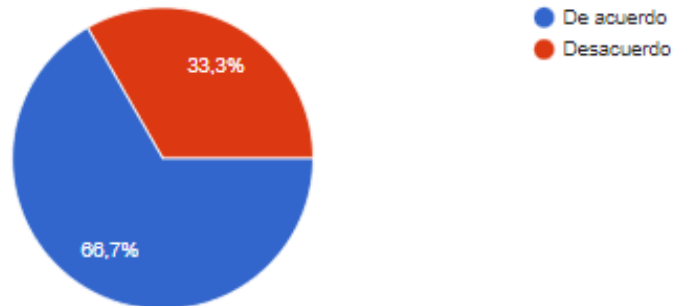
Fuente: encuesta realizada.

En esta subcategoría, se encontró que el 75% de las mujeres militares aseguran que las mujeres encuentran problemas para formar parte de las redes y espacios informales de relaciones, tales como: comidas, reuniones informales de alto mando, actividades deportivas, pertenencia a clubes porque han sido tradicionalmente redes masculinas. Por su parte, el 25% están en desacuerdo con lo anterior.

Figura 9, pregunta 9.

¿La mujer tiene menos mentores, en el sentido de ser apoyada por trabajadores influyentes en comparación que los hombres?

12 respuestas



Fuente: encuesta realizada.

En la pregunta 9, se evidenció que el 66,7% de la población está de acuerdo con que la mujer tiene menos mentores, en el sentido de ser apoyada por trabajadores influyentes en comparación que los hombres. Sin embargo, el 33,3% de mujeres proponen estar en desacuerdo con ese enunciado.

De esta manera, el trabajo de campo ha permitido agrupar dentro de las barreras externas las subcategorías de estereotipos de género, cultura organizacional, redes informales y apadrinamiento. Determinando así, la existencia de dichas barreras externas del techo de cristal en la base militar Biter 6 de Piedras- Tolima, puesto que, de las 9 preguntas, el total de las respuestas se inclinaron a estar de acuerdo con la presencia de las subcategorías mencionadas en la institución.

Entrevista semiestructurada

A continuación, se expondrán los resultados alcanzados de la entrevista semiestructurada ejecutada a las doce mujeres militares pertenecientes a la base Biter 6 de Piedras- Tolima, las cuales previamente habían realizado la encuesta. Es por esto, que este instrumento se elaboró

con la finalidad de triangular las contestaciones obtenidas anteriormente. De esta manera, la información está dividida en la categoría de análisis de las barreras externas del techo de cristal y sus respectivas subcategorías, tales como, estereotipos de género, cultura organizacional, redes informales y apadrinamiento. De esta manera, se analiza primero a partir del total de mujeres que estuvieron de acuerdo (sí) y en desacuerdo (no) con el enunciado, seguidamente se expondrán la frecuencia de respuesta, haciendo una agrupación de respuestas en común.

Barreras externas del techo de cristal

Estereotipos de género

Tabla 3, pregunta 1.

1. ¿En algún momento ha sentido que no encaja en los estereotipos de ser mujer?	
De acuerdo (Sí)	10 mujeres
Desacuerdo (No)	2 mujeres

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Agrupación de respuestas pregunta 1

Tabla 4, pregunta 1.

1. ¿En qué momento ha sentido que no encaja en los estereotipos de ser mujer?			
De acuerdo (Sí)	Respuestas	Desacuerdo (No)	Respuestas

Ingreso al ejército, considerándolo como un trabajo para hombres.	2	El ser mujer no limita, depende de la crianza y contexto donde se forme.	2
Obligación de construir un hogar: esposo e hijos	3		
Exigencia de delicadeza y feminidad.	4		
Apariencia prima más que inteligencia	1		

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

De esta manera, se puede identificar que, de 12 mujeres, 10 de ellas estuvieron de acuerdo con que en algún momento se han sentido que no encajan en los estereotipos de ser mujer, asimismo, se identificó la frecuencia de respuestas, determinando que la mayoría (4) han sentido una exigencia por parte de la sociedad a siempre mostrarse “delicadas y femeninas”. Por su parte, 2 de las mujeres coincidieron que no se han sentido limitadas por ser mujeres y que en sus lugares de crianza les enseñaron la equidad de género.

Tabla 5, pregunta 2.

2. ¿En algún momento ha escuchado frases dentro del ejército desmeritando sus competencias solo por ser mujer?	
De acuerdo (Sí)	12 mujeres
Desacuerdo (No)	0 mujeres

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Agrupación de respuestas pregunta 2

Tabla 6, pregunta 2.

2. ¿En algún momento ha escuchado frases dentro del ejército desmeritando las competencias solo por ser mujer? ¿Cuáles?	
De acuerdo (Sí)	Respuestas
La mujer es el sexo débil.	3
La mujer es pasiva, hormonal y emocional.	5
La mujer no nació para pensar, sino, para verse linda.	2
La mujer no es apta para el liderazgo militar.	2

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Lo anterior determina que, el 100% de la población ha escuchado frases que desmeritan las competencias del género femenino solo por ser mujeres, y que la mayoría, es decir, 5 de ellas ha escuchado expresiones direccionadas a que la mujer es “pasiva, hormonal y emocional”.

Tabla 7, pregunta 3.

3. ¿Antes de realizar y decir algo piensa en los prejuicios que podrían generar esas acciones por ser mujer? Mencionar ejemplos	
De acuerdo (Sí)	9 mujeres
Desacuerdo (No)	3 mujeres

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Agrupación de respuestas pregunta 3

Tabla 8, pregunta 3.

3. ¿Antes de realizar y decir algo piensa en los prejuicios que podrían generar esas acciones por ser mujer? Mencionar ejemplos			
De acuerdo (Sí)	Respuestas	Desacuerdo (No)	Respuestas
Pensar en el tono de voz y las palabras que se utilizarán para escucharse con poder.	6	Ambos sexos piensan mucho antes de realizar o decir las cosas, afirmando que es una conducta normal de ser humano.	3
Omitir gustos o preferencias.	2		
Elección del atuendo.	1		

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Por su parte, 9 mujeres afirman pensar mucho antes de actuar por los prejuicios que se generarían por pertenecer al género femenino, siendo la respuesta mayormente obtenida,

con un total de 6 “la elección del tono de voz y las palabras correctas para que las logren identificar con poder”. Sin embargo, 3 de las militares consideran que el pensar mucho antes de realizar una acción es una conducta tanto del sexo femenino como del masculino.

Cultura organizacional

Tabla 9, pregunta 4.

1. ¿Considera que hay un trato diferente en el ejército con las mujeres que con los hombres y por qué?	
De acuerdo (Sí)	12 mujeres
Desacuerdo (No)	0 mujeres

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Agrupación de respuestas pregunta 4

Tabla 10, pregunta 4.

4. ¿Considera que hay un trato diferente en el ejército con las mujeres que con los hombres y por qué?	
De acuerdo (Sí)	Respuestas
Los hombres son mejores líderes.	7
Los hombres pueden resistir mejor la presión y el estrés.	4
Machismo disfrazado de protección y respeto.	1

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

En esta subcategoría se encuentra que el total de las mujeres están de acuerdo con que existe un trato diferente para hombres y mujeres dentro del Ejército Nacional, puesto que, siete de ellas opinan que la razón de esto es que se considera que “el género masculino está más apto para la resistencia en situaciones de presión y estrés”.

Tabla 11, pregunta 5.

2. ¿Las mujeres suelen tener puestos de mando en departamentos feminizados? ¿Cuáles son y por qué creen que esto sucede?	
De acuerdo (Sí)	12 mujeres
Desacuerdo (No)	0 mujeres

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Agrupación de respuestas pregunta 5

Tabla 12, pregunta 5.

5. ¿Las mujeres suelen tener puestos de mando en departamentos feminizados? ¿Cuáles son y por qué creen que esto sucede?	
De acuerdo (Sí)	Respuestas
Recursos humanos	4
Áreas de la salud: psicología, medicina, odontología y enfermería.	8
¿Por qué creen que esto sucede?	

Porque se cree que las mujeres saben escuchar, comprender, calmar.	9
Porque se considera que las mujeres siempre buscan el bienestar del otro.	3

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Como se evidenció anteriormente, el 100% de las mujeres creen que el género femenino suele tener cargos de mando en departamentos feminizados, en donde, la mayoría respondió que son aquellas áreas de la salud, tal como, psicología, medicina, odontología y enfermería y se cree que una razón podría ser la concepción que se tiene de que las mujeres saben escuchar, comprender y calmar mejor que el género masculino.

Tabla 13, pregunta 6.

3. ¿El hecho de ser mujer influye en la exclusión laboral dentro del Ejército, por qué?	
De acuerdo (Sí)	12 mujeres
Desacuerdo (No)	0 mujeres

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Agrupación de respuestas pregunta 6.

Tabla 14, pregunta 6.

6. ¿El hecho de ser mujer influye en la exclusión laboral dentro del Ejército, por qué?
--

De acuerdo (Sí)	Respuestas
La estrategia militar y el tiempo en combate influye en el ascenso y las mujeres no hacen parte.	8
Las mujeres tienen cargos pensados desde la atención, emocionalidad y protección.	2
Carreas militares enfocadas al servicio por parte de las mujeres e ingenierías al género masculino.	2

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

El total de la población afirmó que sí influye el hecho de ser mujer en la exclusión laboral dentro del Ejército, de las cuales 8, es decir, la mayoría concluyó que esto se da porque las mujeres no hacen parte del combate y su experiencia en estrategia militar es mínima.

Redes informales y apadrinamiento

Tabla 15, pregunta 7.

1. ¿Consideran que sus compañeros varones tienen más acompañamiento y apoyo de personas que tienen un rango alto dentro del ejército que ustedes las mujeres? ¿por qué creen que sucede esto?	
De acuerdo (Sí)	6 mujeres
Desacuerdo (No)	6 mujeres

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Agrupación de respuestas pregunta 7

Tabla 16, pregunta 7.

7. ¿Consideran que sus compañeros varones tienen más acompañamiento y apoyo de personas que tienen un rango alto dentro del ejercito que ustedes las mujeres? ¿por qué creen que sucede esto?			
De acuerdo (Sí)	Respuestas	Desacuerdo (No)	Respuestas
Sus relaciones se ven más afianzadas al compartir experiencias del trabajo de campo.	3	Está muy sexualizado el fenómeno dentro del ejército, en ocasiones las mujeres alcanzan más apoyo por parte de dirigentes por entablar relaciones emocionales con ellos.	6
Los hombres hacen grupos para compartir actividades ocio, tales como, jugar algún deporte y embriagarse, entablando relaciones de amistad con los cargos superiores.	2		
Los hombres dirigentes se identifican con el mismo género; es decir, el masculino.	1		

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Lo anterior, determina que la mitad de las mujeres están de acuerdo con que sus compañeros hombres tienen más apoyo por parte de dirigentes y esto se debe a los grupos de ocio que se conforman entre varones, al igual que afianzan relaciones entre ellos al contar las experiencias de combate. Sin embargo, las otras 6 mujeres determinaron que el género femenino puede llegar a tener más apoyo, pero de una forma sexualizada y sometiéndose a entablar relaciones emocionales con los superiores de la institución.

Tabla 17, pregunta 8.

2. ¿Usted considera que el proceso de ascenso se ha visto entorpecido por pertenecer al género femenino o por tener familia (hijos, esposo, esposa)?	
De acuerdo (Sí)	12 mujeres
Desacuerdo (No)	0 mujeres

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Agrupación de respuestas pregunta 8

Tabla 18, pregunta 8.

8. ¿Usted considera que el proceso de ascenso se ha visto entorpecido por pertenecer al género femenino o por tener familia (hijos, esposo, esposa)?	
De acuerdo (Sí)	Respuestas
La exigencia por parte de la sociedad a ser más exitosas en las laborales hogareñas que en las profesionales.	6

El cansancio de la doble jornada (trabajo hogar y laboral).	2
La inestabilidad de residencia que entorpece el desarrollo de los hijos.	2
Los esposos militares creen que tienen prioridad en el lugar de residencia y no ellas, aunque implique ascenso para la mujer.	2

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Lo anterior demuestra que las 12 mujeres consideran que el tener familia y pertenecer al género femenino se convierte en un obstáculo en el proceso de ascenso, siendo la respuesta más repetida la mayor exigencia por parte de su contexto en ser más exitosas en las labores hogareñas que en las profesionales.

Tabla 19, pregunta 9.

3. ¿Alguna vez han contado con mentor, entendiendo a este como apoyo y seguimiento de un colega influyente? ¿cómo ha sido esa experiencia?	
De acuerdo (Sí)	4 mujeres
Desacuerdo (No)	8 mujeres

Fuente: entrevista semiestructurada realizada.

Agrupación de respuestas pregunta 9

Tabla 20, pregunta 9.

9. ¿Alguna vez han contado con mentor, entendiendo a este como apoyo y seguimiento de un colega influyente? ¿cómo ha sido esa experiencia?			
De acuerdo (Sí)	Respuestas	Desacuerdo (No)	Respuestas
Sentimiento ambivalente, porque se mantenía una relación pasional. Por un lado, la presión a seguir manteniéndola y por el otro poder realizar funciones en un cargo en donde la mayoría es llevado a cabo por hombres.	3	No han sentido apoyo por parte de dirigentes.	8
Se sintió respaldo y apoyo por parte del jefe de área, ayudándolas a crecer profesionalmente.	1		

De esta manera, se evidencia que la mayoría de las mujeres no se han sentido apoyadas por un miembro de la institución con un cargo jerárquico alto. Por su parte, 3 de ellas indican que ese respaldo ha sido gratificante porque pueden acceder a actividades poco usuales en mujeres dentro del Ejército, aunque es difícil de sobrellevar porque están sometidas al mantenimiento de una relación extralaboral.

Por lo tanto, la entrevista semiestructurada fue un insumo de gran relevancia para la triangulación de la información obtenida en el primer instrumento. Determinando así, que

existe la presencia de las barreras externas del techo de cristal dentro de la base militar Biter 6 de Piedras-Tolima, además, fue importante porque amplió el panorama de respuestas, evidenciando causas y ejemplos de las preguntas.

Discusión

Los resultados obtenidos en cuanto a las barreras externas del techo de cristal se relacionan con los planteamientos propuestos por Cuadrado y Morales 2007, puesto que, se pudo identificar que a las mujeres se les suele atribuir rasgos como la emocionalidad y pasividad. Es decir, los estereotipos de género y valores culturales tienen una gran influencia y se presentan en gran medida como un obstáculo para el crecimiento profesional del género femenino en su entorno laboral.

Asimismo, los presentes hallazgos de la investigación convergen con Meza Martínez (2018) en su revisión de literatura donde indican que el mundo laboral sufre una gran inequidad de género porque se las mujeres encuentran con un freno, toda vez que los empleadores ejercen sus preferencias y prejuicios, teniendo como primacía a los hombres por la relación que se puede constituir con los mismos. De esta manera, se pudo identificar que, en los instrumentos de encuesta y entrevista semiestructurada, las contestaciones iban en torno al poco apoyo que las mujeres recibían por sus dirigentes para ascender en la institución.

Además, Camargo e Higuera en su investigación en el año 2016 concluyen que, aunque las entidades estatales regulen el salario entre hombres y mujeres a partir de normativa, los imaginarios que se tenga de cada género y sus funciones dentro de la institución serán predisponentes para el crecimiento laboral. Relacionando lo anterior, con que en la presente investigación se determinó que las mujeres identifican un “machismo disfrazado de respeto”

dentro de la cultura institucional para encubrir la inequidad de género, es decir, a las mujeres se les exigirá laboralmente, pero en menor medida al requerimiento del cuidado del hogar.

A partir de lo anterior, y del reconocimiento de las barreras externas del techo de cristal y en primer lugar del objetivo de reconocer los estereotipos de género presentes en la base militar Biter 6 de Piedras-Tolima, los cuales según Martínez Ayuso (2016), son el conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres, dotadas de aspectos descriptivos y prescriptivos. Siendo el factor descriptivo lo que proporciona que las mujeres sean poco valoradas, por ejemplo, la creencia que el género femenino es débil. Por su parte, los aspectos prescriptivos son indicadores de cómo se deben comportar hombres y mujeres.

De lo anterior se puede identificar que dentro de la base militar Biter 6 de Piedras-Tolima si están presente los estereotipos de género y que como factor descriptivo se encuentran que las mujeres son “hormonales, el sexo débil, seres empáticos, no pensantes y emocionales” y como aspectos prescriptivos se identifican la doble jornada entre las funciones del hogar y el trabajo a la que la mujer se ve envuelta, la delicadeza que debe mantener en sus comportamientos y la elección a carreras direccionadas al servicio.

Por otro lado, Martínez Ayuso (2016) afirma que la cultura organizacional está dominada por valores influidos por estereotipos y roles de género excluyentes de lo femenino que actúan en detrimento de su promoción laboral. De esta manera, los hallazgos orientados al objetivo de identificar la cultura organizacional militar en la base Biter 6 de Piedras-Tolima determinaron que dentro de la institución la cultura si se ve influenciada por los estereotipos de género, puesto que, se encontró en las respuestas que las mujeres suelen tener liderazgo en departamentos feminizados como lo son las áreas de la salud como psicología, medicina,

odontología y enfermería porque se cree que las mujeres presentan más empatía. Además, al género femenino se le dificulta ascender por la poca experiencia que presentan en estrategia militar porque se considera que los hombres son mejores líderes y son más aptos para el manejo de estrés y trabajo bajo presión.

Por último, las redes informales y el apadrinamiento hacen referencia según Martínez Ayuso (2016) a los círculos de influencia que dan acceso a puestos de poder. De esta manera, para dar respuesta al tercer objetivo de determinar las redes informales y apadrinamiento dentro de la base Biter 6 de Piedras- Tolima, las participantes consideran que tienen apoyo en menor medida que sus compañeros varones, porque, este respaldo suele darse a partir de la construcción de lazos de amistad que se generan según las mujeres militares en actividades de ocio a las que ellas no son invitadas, asimismo, con el intercambio de experiencias en batalla o con manejo de grupo, siendo un tema donde las mujeres no pueden participar a menudo por la falta de oportunidad de hacer parte del trabajo de campo. Además, algo relevante que surgió de esta subcategoría fue la presencia de la sexualización como medio para obtener respaldo por personas influyentes, en muchas ocasiones las mujeres se someten a relaciones extralaborales para encontrar un poco más de equidad en las funciones de sus trabajos.

De esta manera, se plantean algunas líneas de investigación que a partir del trabajo desarrollado se pueden profundizar:

- Barreras internas del techo de cristal en el Ejército Nacional.
- Variables socioculturales y organizacionales que impiden el acceso a las mujeres a cargos directivos en Colombia.
- Análisis del techo de cristal en entidades gubernamentales.

En cuanto a las limitaciones de la investigación, se identificaron los tiempos de las mujeres militares, debido a sus múltiples ocupaciones, lo cual retrasó el contacto con las mismas y la aplicación de los instrumentos.

Conclusión

A consecuencia de la información recolectada en los resultados y el análisis elaborado en la discusión se determina que en la base militar Biter 6 de Piedras- Tolima si está presente el fenómeno de techo de cristal, porque, se encuentran inmersas las barreras externas expresadas en los objetivos de la presente investigación, tales como, estereotipos de género, cultura organizacional, redes informales y apadrinamiento.

En primer lugar, es importante recordar que el techo de cristal según Morrison, White y Van Velsor (1987, p.145), son esas barreras con las que se topan las mujeres para acceder a cargos directivos y que estas pueden ser internas o externas como lo expresa Martinez Ayuso (2016), sin embargo y para efectos de la investigación solo se evaluaron las externas. Esto sería útil a considerar para que a futuras investigaciones se amplíe el panorama incluyendo las barreras internas.

Por otro lado, y respondiendo a la pregunta de investigación ¿Cuáles son las barreras externas del techo de cristal en la base militar BITER 6 de Piedras-Tolima- en el año 2022?, se concluye que como primera barrera externa a partir de los resultados existe la presencia de estereotipos de género en la base militar Biter 6 los cuales relacionan al género femenino desde la emocionalidad, la comprensión, la pasividad y empatía, cualidades que si bien son útiles para su desarrollo profesional, lo son aún más para construir carrera como madres y esposas, puesto que, es una conducta que socialmente se espera de ellas, en comparación a

los varones que culturalmente están relacionados a la mayor capacidad racional, aptos para el trabajo bajo presión y liderazgo.

Asimismo, como segunda barrera se encuentra la cultura organizacional que gracias a las concepciones que se plantean para cada género mencionadas en el apartado anterior se constituye una cultura dentro de la base militar, determinando las funciones para los diferentes géneros los cuales influyen en el ascenso, tal como, el hecho de que las mujeres lideren departamentos de prestación de servicios en salud y no áreas que se direccionen a la estrategia militar, al combate o ingenierías.

Por último, como tercera barrera se exponen las redes informales y el apadrinamiento, debido a la división de funciones y roles, las mujeres sienten menor apoyo en mentoría o respaldo por una dirigente de la institución porque se complejiza entablar lazos de amistad por la exclusión del género femenino de las reuniones de ocio o las conversaciones de intercambio de experiencias en batalla o manejo de grupo. Además, se encuentra que los hombres con cargos jerárquicos altos encuentran una identificación con los varones, impulsándolos a que ellos lleguen igual o más arriba en la escala del Ejército Nacional. Por su parte, se halló que algunas mujeres lograban este apoyo si solo entablaban una relación extralaboral.

Referencias

- Camacho, A (2011). Políticas de equidad de género en las Fuerzas Armadas. Impactos en la cultura institucional militar: el caso de la incorporación de cadetes femeninas en la ESMIC. General José María Córdova, 9 (9), 69-94. Colombia. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/327054819_REPRESENTACIONES SOBRE LA CATEGORIA GENERO DE CADETES Y ALFERECES EN LA ESCUELA MILITAR DE CADETES GENERAL JOSE MARIA CORDOVA
- Camacho, C, M. Cabrera, M, J. (2014). Ejército, feminidades y género performativos: las experiencias de ser mujer y la fuerza armada. Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Sociales. Maestría en estudios culturales Bogotá. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/14323/CamachoZambranoCarolinaMaria.pdf?sequence=3>
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Red Psicología Online. Recuperado en <https://acortar.link/YmWN6v>
- Cuadrado, I y Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. Psicología del Trabajo y de las organizaciones, 23(2), 183-202.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). (Noviembre 2020). Brecha salarial por género en Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). (Junio 2021). Boletín técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares. Mercado Laboral Por Sexo. Recuperado en https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GE_IH_sexo_jun21_ago21.pdf
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.
- Ejército Nacional de Colombia (2013). La fuerza también tiene heroínas: “Mujer militar cuatro décadas construyendo historias en el Ejército de Colombia”. Colombia. Recuperado de https://publicacionesejercito.mil.co/recurso_user/revista_ejercito/Revista_197/mujer-militar-cuatro-decadas-construyendo-historia-en-el-ejercito-de-colombia.html
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.

- Fuente de Información Laboral de Colombia. FILCO. (sf). Tasa de ocupación. Disponible en:
<http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/indicadores.jsf?nombre=Tasa+de+ocupacion&id=96>
- Gaete-Quezada, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 6(17).
Disponible de: <https://doi.org/10.22201/issue.20072872e.2015.17.159>.
- Higuera Camargo, W. A. (2016). La maternidad como factor del “techo de cristal”: estudio de caso en docentes de colegios oficiales de la localidad de Tunjuelito en Bogotá.
- Iregui-Bohórquez, A. M., Melo-Becerra, L. A., Ramírez-Giraldo, M. T., & Tribín-Urbe, A. M. (2021). El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer. *Historia económica*.
- Martínez Ayuso, V. (2016). Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX35 (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Disponible en: http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmpVmartinez/MARTINEZ_AYUSO_Virginia_Tesis.pdf
- Ministerio de Defensa (2018). Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la fuerza pública. Recuperado de https://www.justiciamilitar.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Prensa/Documentos/politica_genero.pdf
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.
- Morrison, A. M., White, R. P. y Van Velsor, E. (1987). Breaking the glass ceiling. Reading: Addison-Wesley.
- Rivera, J. (2012). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analitika, Revista de Análisis Estadístico*, 5, 7–22
- Tamayo, M. (2004). Tamayo, Diccionario de la investigación científica.