

Prácticas de igualdad de género en cargos directivos de tres empresas del sector hotelero de Puerto Ordaz

Gender equality practices in managerial positions in three companies of the hotel sector in Puerto Ordaz

Rossiel Hurtado Farías

Hospital de Clínicas Ceciamb

Ciudad Guayana, Venezuela

Correo: rossiel.hurtado2021@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-8014-6585>

Yensy Peinado Meneses

Investigador Independiente

Ciudad Guayana, Venezuela

Correo: yensyroselyn04@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-9200-9514>

Gilberto Resplandor

Universidad Católica Andrés Bello

Ciudad Guayana, Venezuela

Correo: gresplan@ucab.edu.ve

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6993-7219>

Resumen

La presente investigación surgió por el interés de conocer si en la actualidad se aplican acciones para fomentar la igualdad de género en posiciones de dirección del sector hotelero. El objetivo fue analizar las prácticas de igualdad de género en cargos directivos de tres empresas del sector hotelero de Puerto Ordaz, municipio Caroní del estado Bolívar, durante el periodo marzo-octubre 2023. La investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño de campo no experimental. La muestra estuvo representada por 33 trabajadores que ocupan cargos directivos en estas entidades hoteleras. Los instrumentos aplicados fueron la entrevista estructurada y el cuestionario. La primera permitió indagar sobre la situación actual de los trabajadores en las empresas; se diseñaron y aplicaron 2 cuestionarios mixtos, con preguntas dicotómicas, selección múltiple y tipo Likert. Estos últimos fueron validados por el método de agregados individuales, y para garantizar su confiabilidad se calculó el coeficiente de alfa de Cronbach y el coeficiente Kuder-Richardson (KR-20). Los resultados obtenidos demostraron que las entidades hoteleras cumplen con los principios de igualdad de género establecidos por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Se encontró que en el proceso de selección de personal, no son relevantes las características sociodemográficas mientras los aspirantes a cargos cumplan los requisitos establecidos por la empresa. Finalmente, las condiciones labores relacionadas al ambiente físico y social del trabajo, y los aspectos del contenido del trabajo, son iguales para hombres y mujeres.

Palabras clave: Igualdad, Equidad, Género, Cargos Directivos, Talento Humano.



Abstract

The present investigation arose from the interest in knowing whether actions are currently being applied to promote gender equality in management positions in the hotel sector. The objective was to analyze gender equality practices in management positions in three companies in the hotel sector of Puerto Ordaz, Caroní Municipality, Bolívar State, during the period March - October 2023. The research was descriptive, with a non-experimental field design. The sample was represented by 33 workers who hold management positions in these hotel entities. The instruments applied were the structured interview and the questionnaire. The first allowed to inquire about the current situation of workers in the companies; 2 mixed questionnaires were designed and applied, with dichotomous, multiple choice and Likert-type questions. The latter were validated by the individual aggregate method, and to guarantee their reliability, the Cronbach's alpha coefficient and the Kuder-Richardson coefficient (KR-20) were calculated. The results obtained showed that the hotel entities comply with the principles of gender equality established by the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, the Organic Law of Labor, Workers and Workers (LOTTT) and the Organic Law on the Right of Women to a Life Free of Violence. It was found that in the personnel selection process, sociodemographic characteristics are not relevant as long as the candidates for positions meet the requirements established by the company. Finally, the working conditions related to the physical and social work environment, and the aspects of the content of the work, are equal for men and women.

Key words: Equality, Equity, Gender, Management Positions, Human Talent.

Introducción

La igualdad de género es un tema que ha tenido protagonismo en diferentes ámbitos de la humanidad. Surgió como un sentimiento de justicia por el fomento de la equidad en la distribución de cargas y bienes entre los hombres y mujeres de la sociedad. La lucha por la igualdad de género se inició a principios de la Edad Contemporánea, cuando se creó el Estado Liberal, con el propósito de impedir que a las personas se les otorgaran privilegios según su clase social. A partir de allí, nació el primer artículo de la Declaración de Derechos Humanos del Hombre y del Ciudadano del año 1789, que establece: “Las personas nacen y permanecen

libres e iguales en derecho” (Juárez, 2007, p. 14).

Desde entonces, la lucha por la igualdad se ha venido manifestando en diversos aspectos de la sociedad, especialmente, en el ámbito laboral. Según Borrego (2013), en un principio, la mujer solo debía desempeñarse en el hogar y el cuidado de su familia, mientras que el hombre era el encargado de trabajar y percibir beneficios. Con el surgimiento de las dos Guerras Mundiales, las mujeres finalmente fueron incorporadas al trabajo remunerado al ocupar los puestos que dejaron desocupados los hombres que se unieron al ejército.

Hoy en día, la mujer continúa encargándose de las responsabilidades de la familia y el hogar; sin embargo, con un deber extra que es el trabajo, por lo que debe ajustarse a un patrón determinado de tiempo para dedicarse a ambos (Borrego, 2013). Según un estudio realizado por la consultora Critería y la Red de Mujeres en Alta Dirección (REDMAD, 2021), la participación de los hombres en las labores del hogar ha aumentado; sin embargo, a pesar de que ambos se desempeñan en actividades laborales fuera del hogar, el nivel de involucramiento de la mujer sigue siendo mayor.

En Venezuela, la situación actual de la igualdad de género se ha retrasado por factores como la evolución de la sociedad, el desarrollo de la pandemia y la crisis económica. Según Núñez (2023) muchas mujeres para poder cumplir con el trabajo y cuidar a la familia, recurren a trabajos informales. Además, menciona que solo el 25 % de las mujeres ocupan cargos en juntas directivas, y es en estos cargos donde existe una mayor desigualdad.

Según Suárez (2023), un estudio realizado por la unidad de consultores de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)

y la consultora Mercer Venezuela, el 35 % de las mujeres apenas logran ocupar cargos a nivel directivo dentro de las empresas venezolanas frente al 61 % de hombres. Sin embargo, se obtuvo un porcentaje mayor en los puestos gerenciales, siendo el 51 % de mujeres quienes ocupan dichos puestos en comparación con el 48 % de hombres. También, se observó una mayor presencia de mujeres en cargos de supervisión y profesionales, mientras que el nivel operativo es ocupado por el 62 % de los hombres y el 35 % de mujeres.

Es importante que ambos géneros tengan igual participación en el trabajo con el fin de eliminar las barreras que impiden que las mujeres sean tomadas en cuenta para ciertos puestos de dirección, motivado al tiempo que deben dedicarle al hogar, capacidad para tomar decisiones y liderar equipos de trabajo. Por todo lo anteriormente expuesto, esta investigación tuvo como objetivo analizar las prácticas de igualdad de género en cargos directivos de tres empresas del sector hotelero de Puerto Ordaz, con el fin de evidenciar qué ocurre en estas organizaciones y cuál ha sido la participación de la mujer en los puestos de dirección.

La presente investigación es pertinente desde la perspectiva de las Relaciones Industriales, porque es el profesional que se encarga de garantizar y mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral, además de ser responsable de promover la equidad y la justicia, mediante el cumplimiento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), de acuerdo a lo establecido en el artículo 20, el cual hace referencia a que a las mujeres y a los hombres se les garantizará igualdad y equidad en el ámbito laboral en cuanto a la selección, capacitación, ascenso, estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y sobre todo, la participación igualitaria en responsabilidades de dirección.

Metodología

La investigación se desarrolló como una investigación descriptiva, con diseño de campo, no experimental. Arias (2016), expone que:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la

profundidad de los conocimientos se refiere. (p. 24).

Respecto al diseño, el mismo autor citado establece que el diseño de campo no experimental refiere que los datos fueron obtenidos mediante la participación directa de los involucrados, en el mismo lugar donde ocurren los acontecimientos, sin manipular o controlar variable alguna.

La unidad de análisis estuvo representada por los trabajadores que ocupan cargos directivos en los hoteles Eurobuilding & Suites Guayana, Plaza Merú y Rosa Bela, ubicados en Puerto Ordaz, Municipio Caroní, estado Bolívar. La selección de la muestra fue intencional y estuvo representada por 18 mujeres y 24 hombres (42 individuos), que ocupan cargos directivos en las tres organizaciones involucradas en el estudio. Cabe destacar que los instrumentos fueron respondidos por 14 mujeres y 19 hombres (33 individuos).

Para recabar la información se aplicaron dos instrumentos, el primero de ellos, fue dirigido al personal de RRHH. El segundo estuvo dirigido al personal que ocupa cargos directivos en otras áreas de estas entidades hoteleras.

Los instrumentos fueron validados mediante el Método de Agregados Individuales, el cual de acuerdo con Corral (2009), “Se pide individualmente a cada experto que dé una estimación directa de los ítems del instrumento” (p.231).

Para determinar la confiabilidad de ambos instrumentos, se aplicó una prueba piloto, a siete trabajadores seleccionados de forma aleatoria de la muestra de estudio. La primera parte de los instrumentos consistió en una escala tipo Likert y se empleó el coeficiente del alfa de Cronbach, que arrojó un valor del coeficiente de 0,80 lo cual es indicativo que el instrumento posee una buena confiabilidad.

La confiabilidad para la segunda parte conformada por preguntas dicotómicas, se calculó el coeficiente de Kuder-Richardson (KR-20). Corral (2009) señala que este coeficiente “permite obtener la confiabilidad a partir de los datos obtenidos en una sola aplicación del test. Coeficiente de consistencia interna. Puede ser usada en cuestionarios de ítems dicotómicos y cuando existen alternativas dicotómicas con respuestas correctas e incorrectas” (p. 242).

Los resultados obtenidos fueron procesados aplicando la estadística

descriptiva, los mismos fueron presentados en tablas de frecuencias las cuales permitieron el análisis de las respuestas obtenidas de los cuestionarios aplicados.

Resultados

La entrevista estructurada aplicada a los gerentes de recursos humanos de las entidades hoteleras permitió conocer la proporción de hombres y mujeres que ocupan cargos directivos y las políticas de selección de personal y ascenso laboral establecidas para dichos cargos. En atención a estos requerimientos, se obtuvo que los principios de igualdad de género establecidos en el marco jurídico venezolano se reflejan de la siguiente manera: a) los cargos directivos de los diferentes departamentos están ocupados por 18 mujeres y 24 hombres, clasificados en gerentes, supervisores, jefes y contralores; b) los criterios considerados para ascender a un cargo directivo, son las competencias del candidato (a), antigüedad en la empresa, responsabilidad, compromiso y desempeño y, c) las empresas no cuentan con políticas declaradas de selección y/o promoción por sexo. Considerando las respuestas de los encargados de los departamentos de recursos humanos, se aprecia que no existe

discriminación por sexo para la ocupación de un cargo directivo, siempre y cuando el o la aspirante posea las competencias para su designación.

En correspondencia con lo declarado por la Organización Internacional del Trabajo (2014), el documento Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo, fue diseñado como una guía práctica para promover y aplicar de forma constante prácticas que fomenten la igualdad de género y el acceso a las oportunidades laborales para hombres y mujeres sin discriminación alguna, mandato que hacen suyo las organizaciones hoteleras involucradas en el estudio. Relacionado con lo expuesto anteriormente, Eagly y Carli, 2007 (como se citó en Aceña y Villanueva, 2018) sostienen que para el acceso a los cargos más altos en

las organizaciones, las mujeres no encuentran grandes impedimentos pero requieren superar mayores obstáculos que los hombres.

Con relación a la igualdad de género, en atención a lo contemplado en el artículo 20 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), respecto a si la empresa ofrece oportunidades, tanto a hombres como a mujeres, de ascender a un puesto directivo, se obtuvo lo representado en el cuadro 1, en el cual se aprecia que el 70 % de los encuestados respondió estar totalmente de acuerdo con las oportunidades ofrecidas por las empresas, de ocupar cargos directivos tanto a hombres como a mujeres.

Del cuestionario aplicado a los trabajadores que ocupan cargos directivos y de supervisión se obtuvo:

Tabla 1
La empresa ofrece oportunidades
tanto a hombres como a mujeres de ascender a un puesto directivo

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>	<i>Frecuencia porcentual (%)</i>
Totalmente en Desacuerdo	1	3
En Desacuerdo	0	0
Regularmente	2	6
De Acuerdo	7	21
Totalmente de Acuerdo	23	70
Totales	33	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 2
La maternidad es una limitación para ocupar cargos directivos

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>	<i>Frecuencia porcentual (%)</i>
Totalmente en Desacuerdo	19	58
En Desacuerdo	10	30
Regularmente	3	9
De Acuerdo	0	0
Totalmente de Acuerdo	1	3
Totales	33	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 3

La empresa cumple medidas de protección a la maternidad, paternidad y familia

Respuestas	Frecuencia absoluta	Frecuencia porcentual (%)
Totalmente en Desacuerdo	2	6
En Desacuerdo	0	0
Regularmente	5	15
De Acuerdo	10	30
Totalmente de Acuerdo	16	48
Totales	33	100

Fuente: elaboración propia

Resultados del cuestionario

aplicado a los trabajadores del departamento de RRHH de cada hotel.

Tabla 4

Nivel académico exigido para ocupar cargos directivos

Respuestas	Frecuencia absoluta	Frecuencia porcentual (%)
Primaria	0	0
Bachiller	0	0
Técnico superior	0	0
Universitario	3	100
Totales	3	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 5
Tiempo de experiencia requerido para ocupar cargos directivos

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>	<i>Frecuencia porcentual (%)</i>
<i>Menos de 1 año</i>	0	0
<i>1 año</i>	0	0
<i>2 años</i>	0	0
<i>3 años</i>	0	0
<i>4 años o más</i>	3	100
<i>Totales</i>	3	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 6
En caso de selección interna, tiempo de antigüedad en la empresa requerido para ocupar un cargo directivo

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>	<i>Frecuencia porcentual (%)</i>
<i>Menos de 1 año</i>	0	0
<i>1 año</i>	0	0
<i>2 años</i>	1	33
<i>3 años</i>	2	67
<i>4 años o más</i>	0	0
<i>Totales</i>	3	100

Fuente: elaboración propia.

Tabla 7
Competencias exigidas para ocupar un cargo directivo

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>	<i>Frecuencia porcentual (%)</i>
Compromiso	0	0
Orden y organización	0	0
Toma de decisiones	0	0
Trabajo en equipo	0	0
Responsabilidad	0	0
Liderazgo	0	0
Comunicación asertiva	0	0
Conocimiento	0	0
Empatía	0	0
Creatividad	0	0
Dominio de las TIC	0	0
Todas las anteriores	3	100
Totales	3	100

Fuente: elaboración propia

Resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores que ocupan cargos de dirección

Tabla 8
Condiciones físicas del lugar de trabajo son iguales para hombres y mujeres

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia absoluta</i>	<i>Frecuencia porcentual (%)</i>
Si	28	93
No	2	7
Totales	30	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 9
Participación igualitaria en la toma de decisiones

Respuestas	Frecuencia absoluta	Frecuencia porcentual (%)
Si	29	97
No	1	3
Totales	30	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 10
La asignación de responsabilidades es igual para mujeres y hombres

Respuestas	Frecuencia absoluta	Frecuencia porcentual (%)
Si	28	93
No	2	7
Totales	30	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 11
Aprecio de si existen dificultades dentro de la entidad hotelera para ascender a cargos directivos

Respuestas	Frecuencia absoluta	Frecuencia porcentual (%)
Si	8	27
No	22	73
Totales	30	100

Fuente: elaboración propia.

Discusión

Al revisar los resultados obtenidos en esta investigación y posteriormente compararlos con los estudios previamente realizados sobre la igualdad de género en cargos gerenciales, se pudo constatar en el trabajo realizado por Añor y González (2017), en su estudio sobre la desigualdad de género aplicado en el sector manufacturero que, la dimensión demográfica, la edad, el estado civil, el número de hijos y el nivel educativo son factores influyentes para ocupar cargos de alto rango como los directivos. En el caso del presente estudio, se observa lo contrario, debido a que se pudo inferir, de acuerdo a las respuestas de los trabajadores encuestados, que la edad y el estado civil no son variables influyentes mientras el candidato cuente con el nivel académico requerido, tiempo de experiencia y tiempo de antigüedad, en el caso de selección interna, que se consideran necesarios, siendo cuatro años o más, y las competencias pertinentes para ocupar cargos directivos.

Por otra parte, Pereira y Simosa (2019) con base en los resultados de su estudio, afirman que existen factores relacionados a la desigualdad entre hombres y mujeres, los cuales establecen diferencias entre los cargos

estudiados; sin embargo, no se presenta la teoría del *techo de cristal*, debido a que la mayor parte de la muestra pertenece al sexo femenino con cargos de gerentes en el área administrativa, lo cual contradice lo expuesto por la teoría señalada, debido a que las gerentes mujeres no presentan barreras invisibles que les impidan el ascenso a los cargos de alto mando. El presente estudio concuerda con los resultados obtenidos en esta investigación, debido a que, según lo manifestado por los trabajadores encuestados, existe igualdad de oportunidades para ambos géneros en relación a la normativa legal, proceso de selección de candidatos y condiciones de trabajo. Aunque se cuenta en la actualidad con el 42 % del sexo femenino y un 58 % del sexo masculino ocupando estos cargos, se puede deducir que no es un factor que indique la existencia de desigualdad de género en estas entidades.

En cuanto a la normativa legal, de acuerdo al art. 20 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el cual hace referencia a que el estado garantiza la igualdad y equidad de género en varios ámbitos laborales, incluyendo el ascenso laboral, se obtuvo como resultado

que, en las entidades estudiadas, el promedio de trabajadores manifestó que sí se les da oportunidades, tanto a hombres como mujeres, de ascender a un puesto directivo.

Continuando con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el art. 21 expone que se prohíbe toda discriminación laboral y para efectos de la investigación el promedio de trabajadores encuestados expresó que la maternidad no es una variable influyente en el alcance de un cargo directivo en la empresa. También, manifestaron que la empresa tiene y/o cumple medidas de protección a la maternidad, paternidad y la familia, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Por último, el art. 2 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), hace referencia al “establecimiento de garantías, el fortalecimiento de instituciones, la coordinación y promoción de organizaciones, para un esfuerzo conjunto que proteja y haga respetar los derechos de todas las mujeres en el territorio nacional; en relación a esto, el promedio de trabajadores encuestados manifestó que la empresa tiene y/o cumple medidas de protección al trabajador en casos de violencia de género.

Conclusiones

Entre las conclusiones más relevantes se destaca que:

Las entidades hoteleras les dan oportunidades, tanto a hombres como a mujeres, de ascender a puestos directivos, y en estas empresas la maternidad no es una variable influyente para alcanzar puestos directivos al mismo tiempo que cumple medidas de protección a la maternidad, paternidad y familia.

En las tres empresas del sector hotelero de Puerto Ordaz estudiadas se cumplen los principios de igualdad de género establecidos en el marco jurídico venezolano.

De acuerdo a las respuestas obtenidas de los trabajadores del departamento de RR.HH., se determinó que los criterios que debe cumplir el candidato para ocupar un puesto directivo son varios, entre los cuales se mencionan: Contar con un nivel académico universitario, preferiblemente con postgrado; poseer un tiempo de experiencia en cargos similares de 3 años o más; en el caso de selección interna, tener un tiempo de antigüedad de 3 años y demostrar Compromiso, Orden y organización, Toma de decisiones, Trabajo en equipo, Responsabilidad, Liderazgo, Comunicación

asertiva, Conocimiento, Empatía, Creatividad y Dominio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Se determinó que en el lugar de trabajo las condiciones físicas son iguales para hombres y mujeres. Ambos participan por igual en la toma de decisiones y la asignación de responsabilidades es igual para ambos sexos. No existen dificultades dentro de las entidades hoteleras para ascender a cargos directivos.

Con relación a los datos mencionados, se pudo determinar que las organizaciones brindan a sus trabajadores un ambiente físico y social de trabajo propicio para ejercer las labores correspondientes a sus puestos,

donde todos tienen oportunidades de crecer profesionalmente, considerándose piezas fundamentales en cada proceso de la estructura.

De acuerdo a todo lo expuesto, se puede inferir que, a pesar de que existe una mayor proporción de hombres ocupando los cargos directivos en los hoteles Eurobuilding & Suites Guayana, Plaza Merú y Rosa Bela, no existen brechas relacionadas a la igualdad y equidad de oportunidades y condiciones de trabajo para hombres y mujeres, debido a que los resultados obtenidos dieron evidencia de que se implementan prácticas de igualdad de género en los cargos de alto nivel.

Referencias:

- Aceña, A. y Villanueva, M. (2018). *La discriminación de género en el acceso a puestos directivos*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448196>
- Añor, V. y González, A. (2017). *Desigualdad de género en cargos gerenciales de tres empresas del sector manufacturero del área metropolitana, año 2017*. [Tesis de pregrado]. [Archivo PDF]. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. [http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/10%20A%20NOR%20GONZALEZ%20Tesis%20\(Anor,%20Gonzalez\)%20Desigualdad%20de%20genero%20en%20cargos%20gerenciales%20de%203%20empresas%20del%20~1.pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/10%20A%20NOR%20GONZALEZ%20Tesis%20(Anor,%20Gonzalez)%20Desigualdad%20de%20genero%20en%20cargos%20gerenciales%20de%203%20empresas%20del%20~1.pdf)
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científico*. 6ª Edición. Episteme, C.A. [Archivo PDF]. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

Borrego, V. (2013). *Enfoque de género en la inserción socio laboral*. Editorial CEP, S.L. <https://elibro.net/es/lc/ucab/titulos/50592>.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860. Caracas, Venezuela. [Archivo PDF]. https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Revista Ciencias de la Educación, 19. [Archivo PDF]. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Juárez, M. (2007). *Igualdad y acciones afirmativas*. Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM. <https://elibro.net/es/lc/ucab/titulos/74593>

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT, 2012). Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario. Caracas, Venezuela. [Archivo PDF]. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf

Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007). Gaceta Oficial N° 38.668. Caracas, Venezuela. [Archivo PDF]. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6604.pdf>

Martínez, E. y Paolino, V. (2016). *Barreras en el mundo laboral: Género y acceso a cargos gerenciales en tres entidades del sector bancario en Venezuela*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. [Tesis de pregrado]. [Archivo PDF]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU7619.pdf>

Núñez, A. (2023). *Mujeres ganan 20 % menos que los hombres en Venezuela*. Voz de América. <https://www.vozdeamerica.com/a/mujeres-ganan-20-menos-que-los-hombres-en-venezuela-6996896.html>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Convenio C183 - Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C183

Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción*. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf

Suárez, D. (feb 14, 2023). *Compromiso con el País. Es actual. El Ucabista: la Ucab y Mercer: encuesta sobre la gestión del talento humano en empresas venezolanas*.

<https://elucabista.com/2023/02/14/ucab-y-mercer-realizan-encuesta-sobre-la-gestion-del-talento-humano-en-empresas-venezolanas/>

Autores:

Rossiel Hurtado Farías: 23 años de edad. Es licenciada en Relaciones Industriales, egresada de la Universidad Católica Andrés Bello, extensión Guayana, en el 2024. Actualmente se desempeña como Analista de Recursos Humanos en Hospital de Clínicas de Ceciamb, ejerciendo el cargo desde el año 2022.

Yensy Peinado Meneses: 23 años de edad, actualmente se encuentra finalizando la carrera Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello, extensión Guayana. Realiza el proceso de pasantías y servicio comunitario para obtener la licenciatura de la carrera.

Gilberto Resplandor: Profesor Investigador adscrito al Centro de Estudios Regionales de la UCAB. Post doctor en Investigación Emergente y en Ciencias de la Educación. Doctor en Educación mención Planificación. Magister en Currículo, mención Evaluación Curricular. Especialista en Planificación y Administración de la Educación Superior y Diseño Curricular. Profesor de pre y postgrado UCAB. Autor de libros, capítulos de libros, artículos publicados en revistas nacionales e internacionales. Editor asociado revista *Guayana Moderna* y del Comité de Redacción de la revista *Guayana Sustentable*.