

Jornadas de Sociología de la UBA

Eje 3-Mesa 135: "Transformaciones recientes en la estructura social en América Latina y Caribe: las desigualdades socio-económicas en tiempos de crisis"

1 al 5 de noviembre 2021

Título: "Género y liderazgo: un estudio en torno al acceso a los puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en la estructura laboral Argentina. 2016-2020"¹

Autora: Martina Cottura (UNMDP)
(martinacottura@gmail.com)

Resumen

El trabajo de la presente ponencia está basado en el avance de una investigación en curso, en el marco de la tesis de grado de la Licenciatura en Sociología. La cual está orientada a explorar la participación de las mujeres en torno al acceso a los puestos de decisión y liderazgo en el mercado de trabajo desde el inicio de la ola verde en Argentina. Si bien, en las últimas décadas se ha observado un aumento de la participación femenina en el mundo laboral, aún en la sociedad en la que vivimos persisten desigualdades de género frente a una aparente igualdad en el mercado de trabajo.

Esto nos conduce a la principal pregunta de estudio: si se ha modificado el esquema de estratificación en los puestos de decisión y liderazgo desde 2016 en comparación al año 2020 en Argentina. En este sentido, nos permite reflexionar en torno a las transformaciones en la estructura socio-ocupacional desde una perspectiva de género.

La forma de abordarlo, será a partir de la utilización del enfoque cuantitativo, mediante el empleo de datos secundarios, proporcionados por la Encuesta Permanente de Hogares, utilizando como estrategia analítica el esquema de clases basado en la Heterogeneidad Estructural.

Palabras claves: mercado laboral- liderazgo- género-estratificación social

¹ Esta ponencia se inscribe dentro de un avance de investigación en curso en el marco de una tesis de grado de la Licenciatura en Sociología de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

1. Introducción

La ponencia representa un avance de investigación en curso, en el marco de una tesis de grado de la Licenciatura en Sociología (UNMDP), la cual pretende explorar la participación y acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en la estructura laboral en Argentina, durante el período 2016-2020.

Esto, nos conduce a la principal pregunta de estudio: ¿se ha modificado el esquema de estratificación por razón de género en los puestos de decisión y liderazgo desde el año 2016 en comparación al año 2020? Teniendo como objetivo principal analizar los cambios en el esquema de estratificación en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo de acuerdo al género, en el mercado laboral argentino durante dicho periodo. Por ello, en la presente ponencia, se considera uno de los objetivos específicos de la investigación tal como: explorar los cambios en la segregación vertical de género en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en la estructura ocupacional en Argentina.

Considerando primero, que en el marco de las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo en Argentina, el aumento de las tasas de participación de las mujeres ha jugado un papel preponderante durante los últimos treinta años. En el país, la inserción de las mujeres estuvo moldeada por cambios económicos acontecidos en la década del '90. De acuerdo a Beccaria (2002), la participación de las mujeres en el mercado laboral se percibió a partir del incremento registrado de la población económicamente activa.

En consecuencia, en la segunda mitad de la década, acompañó un contexto creciente de desempleo, precarización de las condiciones de trabajo y expulsión de los ocupados. Situación que dio lugar al incremento de las tasas de participación de las mujeres como estrategia de los hogares a modo de sustento, que permitieron complementar los ingresos del principal sostén del hogar. Wainerman (2002) demostró que el aumento de los hogares constituidos con el doble proveedor/a se incrementó durante la crisis de 1994-1995, y durante los años 2000-2001. Entonces, dicho patrón de participación surgió como resultante de una polarización de la inserción femenina que agudizó la segmentación de género en las ocupaciones, mujeres altamente calificadas y mujeres sin calificación, insertas en el sector terciario, pero alejadas en los extremos de la pirámide ocupacional (CEPAL, 2000). En consecuencia, el mercado de trabajo, resulta

un espacio reproductor de relaciones asimétricas entre varones y mujeres (Pérez Orozco, 2012).

Asimismo, resulta necesario tener en cuenta el contexto en el cual se produce la investigación en curso, enfatizando en el inicio de la ola verde en Argentina, como un hecho transversal que gestó una mayor visibilización de los movimientos y luchas feministas en Argentina. Teniendo en consideración, que el primer movimiento “*Ni Una Menos* de mujeres y diversidades” se realizó el día 3 de junio del año 2015 en Argentina, como un hecho que cobró masividad tanto en el país como en otras regiones del mundo. Se concentraron en los alrededores del Congreso Nacional, y en ochenta ciudades de Argentina, reclamando políticas públicas y compromiso social para frenar la violencia femicida (Telam,2021), revelando un entramado de necesidades y urgencias.

Por ello, se parte de la premisa de que el esquema de estratificación en torno al acceso a los puestos jerárquicos y de decisión, conlleva a dar cuenta de una menor participación de las mujeres respecto de los hombres en los mismos. Considerando que, si bien en los últimos años se ha observado un destacado incremento en la lucha y visibilización de los movimientos feministas, aún persisten importantes desigualdades de género frente a una aparente igualdad en el mundo laboral. Considerando, que la desigual distribución de puestos jerárquicos entre hombres y mujeres es un fenómeno amplio que en todos los casos evidencia la dimensión cultural, simbólicamente construida sobre la naturalización de las diferencias cristalizadas en relaciones de poder asimétricas persistentes (San Martín, 2020).

Por lo tanto, el presente trabajo se estructura en relación a los siguientes apartados: los aspectos teóricos, teniendo en cuenta la reflexión de los conceptos que guiarán el trabajo de investigación. Por otro lado, los aspectos metodológicos, así como el desarrollo teórico-metodológico del esquema empleado para el análisis, Clases Ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural (CObHE). Y, por último se considera el análisis y los resultados a partir de la representación de dos tablas de contingencia. Por ello, aquí lo que se pretende desarrollar es uno de los aspectos bajo análisis, teniendo en consideración la composición de clase a partir de la relación del esquema CObHe y la variable sexo; pudiendo dar cuenta de si existen cambios en torno a la segregación vertical, a través de la comparación de los segundos trimestres de los períodos 2016-2020. Asimismo, es importante dejar en claro que el análisis y los resultados aquí obtenidos, forman parte de una investigación más abarcativa.

2. Aspectos conceptuales

2.1 Definiciones en torno al género

Uno de los primeros aspectos es poder dar cuenta de las definiciones de género, ya que posibilita comprender los procesos y reproducción de las desigualdades de género en torno a la experiencia de las mujeres en el mercado laboral.

En primera instancia, resulta pertinente tener en cuenta ciertas construcciones teóricas en torno al concepto de *género*, entendiendo al género como una categoría analítica que surge desde el feminismo en los años '60 y '70, en tanto trató de explicar la causa de la subordinación y la exclusión de las mujeres en la vida social y política.

Es así como desde las ciencias sociales y desde el feminismo anglosajón, señalaron la necesidad de repensar las perspectivas de análisis con la idea de lograr establecer una categoría que muestre más allá de la diferenciación entre hombres y mujeres en términos biológicos.

Hacia finales de los años '80, comienza a criticarse la visión de diversas corrientes feministas que delimitaban su análisis al estudio de las mujeres. Alejándose de dichas visiones, se intentó hacer énfasis en las relaciones sociales que se entablan dentro de la sociedad y las instituciones. En este sentido, Joan Scott (1986) es quien propone al *género* como una categoría cultural y relacional. Destacó, que dicha categoría es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Entendiendo, entonces, que las relaciones entre mujeres y hombres se encuentran basadas en una jerarquía de poder que provienen de representaciones simbólicas sobre la diferencia sexual y operan desde los procesos sociales más elementales.

Esta construcción sitúa la categoría de *género* en el nivel simbólico-cultural y la define desde ahí, a partir de relaciones de poder cuyo cambio o reproducción está sujeto a factores vinculados con la historicidad de las instituciones y la organización social de los espacios donde se desarrolla la experiencia de los individuos. Por lo tanto, la perspectiva de Scott permite preguntarnos cómo funciona la lógica de las *relaciones de género* y la consecuente subordinación de la mujer.

Por otro lado, se puede considerar la perspectiva de Bourdieu (1998) que resalta en su análisis acerca de cómo el *poder* es constitutivo de toda sociedad, en tanto da lugar a

una reconsideración teórica crítica de las relaciones entre los sexos, describiendo a la dominación masculina como un orden estructurante en el que se ejerce violencia simbólica, argumentando que "...la *división del mundo*, basada en referencias a las diferencias biológicas y sobre todo a las que se refieren a la división del trabajo de procreación y reproducción, actúa como la *mejor* fundada de las ilusiones colectivas...".

Por otra parte, según Faur (2008) "...el concepto de género se refiere a la construcción social y cultural que se organiza a partir de la diferencia sexual. Supone definiciones que abarcan tanto la esfera individual, incluyendo la construcción del sujeto y el significado que una cultura le otorga al cuerpo femenino y masculino, como a la esfera social, que influye en la división del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías y relaciones de poder entre hombres y mujeres".

Por lo tanto, al incorporar dichas discusiones en torno al género, se intenta demostrar que las interpretaciones van más allá de las visiones simplistas de las diferencias por sexo. Demostrando que la diferencia no es lo mismo que la desigualdad, así como sexo no es lo mismo que género. En este sentido, nos permite entender al género no sólo como una construcción social y cultural, sino también como una forma de significar relaciones de poder, permitiendo dar cuenta de las desigualdades que origina.

2.2 Género y estratificación

La creciente complejidad en los estudios de género, nos exige profundizar en el conocimiento acerca de la relación que guarda con otras esferas sociales. Respecto a la problemática en estudio se debe reflexionar, entonces, sobre el modo en que la dimensión de género se incorpora en los estudios de estratificación social.

Si bien, se debe considerar a la clase social como eje central que estratifica las actuales sociedades modernas (Compton, 1994). También las desigualdades de género se deben considerar como constitutivas y funcionales a la estructura social argentina contemporánea (Fraga y Riveiro, 2011).

Es así que, la mayoría de los estudios de estratificación social, incorporan la dimensión de género mediante la variable sexo como atributo adscripto que pertenece al individuo por sus características biológicas. Dentro de estas perspectivas se encuentran estudios como Sautú (1979), Rechini de Lattes (1980), Wainerman (1990, 1993).

A su vez, Ariza y de Oliveira (1999) consideran a la división sexual y social del trabajo y al sistema de parentesco, como los procesos centrales en la estructuración de la desigualdad de género. Describen que un vínculo central entre las desigualdades de clase y género se encuentran en el mundo del trabajo.

Otros autores como (Fraga, Castañeira, Krause, Riveiro, Rodríguez, 2010), exigen repensar la importancia del género, no como atributo individual biológico, sino como un aspecto que estructura a la sociedad y que puede aportar a los estudios sobre estratificación social.

2.3 Segregaciones ocupacionales

Según, Ariza y de Oliveira (2000), en el mercado de trabajo las inequidades de género se encuentran en la división social y sexual del trabajo, en la segregación ocupacional y discriminación salarial. Por ello, surge la necesidad de entender las inequidades de género en el mercado de trabajo y explicarlas en su relación con los procesos de división intrafamiliar del trabajo.

Por lo tanto, es necesario tomar el concepto de *segregación ocupacional*, con el fin de analizar la estructura diferencial de oportunidades que los mercados ofrecen a hombres y mujeres. Según Ariza y de Oliveira, dicho concepto sirve para observar la estructural diferencial de oportunidades que los mercados de trabajo brindan a las mujeres y los hombres.

Asimismo, dichos autores han destacado que la segregación determina la organización de los espacios sociales –ya sea en sentido vertical u horizontal– a partir de los atributos opuestos de lo «masculino» y lo «femenino», otorgando a cada uno de ellos una valoración dispar, usualmente en menoscabo de los lugares designados a las mujeres. Entendiendo entonces, que segregar es replegar a un determinado espacio para asegurar una distancia que es física a la vez que social, a fin de preservar una determinada jerarquía social.

La *segregación horizontal* refiere a la distribución entre sectores de actividad, permite dar cuenta de las fuertes concentraciones de mujeres o de varones.

Por otro lado, la *segregación vertical* alude a la distribución de las posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector, que lleva a un acceso desigual a los recursos de poder. Ya que alude a la concentración de mujeres en niveles inferiores y a la de los varones en

niveles superiores de un mismo sector de actividad. (García de Fanelli, Gogna y Jelín, 1990)

Y, por último, otro tipo de segregación por género es la *discriminación salarial*, escenario que se presenta cuando hombres y mujeres con las mismas calificaciones son tratados de forma diferente, es decir, no se respeta el principio de “a igual trabajo, igual salario”, situación que se fundamenta en la creencia que el salario de las mujeres es complementario al de los “maridos” y por lo tanto ellas pueden aceptar una remuneración menor. (Wainerman, 1996).

Por ende, dichas conceptualizaciones nos permiten reflexionar en torno a cómo ha sido el impacto de las transformaciones ocurridas en los procesos de segregación laboral por razón de género, respecto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

2.4 Hacia una redefinición del concepto de trabajo

Con el fin de profundizar en el análisis en torno de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Resulta necesario plantear ciertas cuestiones teóricas, a partir de la redefinición del concepto de trabajo, que incluye tanto las actividades para el mercado, como para la reproducción de los individuos y familiares. Al tratar de tener una mayor precisión respecto de la medición de la actividad laboral femenina en el mercado, emerge la posibilidad de ampliar el horizonte conceptual sobre los trabajos de las mujeres.

Resulta pertinente incorporar la perspectiva de la economía feminista, como aquella corriente heterodoxa que busca visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres. Realiza una particular crítica a la economía neoclásica, notando el sesgo androcéntrico de dicha perspectiva, que atribuye al “homo economicus” características universales para la especie humana.

Al incorporar la perspectiva económica planteada por la economía feminista, que viene expandiéndose con fuerza en América Latina (Rodríguez Enríquez, 2018) y permite comprender los nudos de reproducción de la desigualdad de género. Según la autora, la participación en el mercado laboral es la forma socialmente legitimada para acceder al ingreso y la persistencia de una organización social *del cuidado* injusta, impone una sobrecarga de trabajo no remunerado a las mujeres, y esto sigue siendo un obstáculo

central a su participación económica; "...las mujeres seguimos participando menos y peor en el mundo del trabajo remunerado...".

Dando cuenta de que los estereotipos de género sostienen la actual distribución de las tareas de cuidado, generando barreras simbólicas que obstaculizan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Se puede considerar, entonces, que la sobrecarga de las responsabilidades domésticas es uno de los factores que permite explicar por qué las mujeres se insertan menos y en peores condiciones al mercado laboral.

Entonces, la economía feminista hace una contribución extensa al estudio de la participación económica de las mujeres, en particular revelando los mecanismos de discriminación en el mercado laboral. Por lo tanto, pone en cuestión la mirada desde la perspectiva únicamente productiva, en torno al trabajo y la desigual organización del cuidado. Por lo tanto, exige profundizar y comprender las consecuencias de la segregación ocupacional y la discriminación salarial, la división social y sexual del trabajo.

2.5 Antecedentes de estudio en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres

Respecto a los estudios en torno al acceso a los puestos de decisión Heller (2003), describió que la participación creciente de las mujeres en niveles de toma de decisión es el resultado de grandes cambios en la configuración de las familias, de las transformaciones sociales como culturales, así como de las modificaciones en la composición del mercado que tuvieron lugar en las últimas décadas en el mundo y puntualmente en América Latina. Sin embargo, aún persisten situaciones desfavorables, de inequidad y de discriminación.

En los más recientes estudios organizacionales, el género ha quedado frecuentemente estancado en visiones simplistas de diferencias categóricas hombre/mujer; donde se entiende el género como lo femenino: una categoría no problemática y homogénea (Sánchez, 2009).

Una de las caracterizaciones más influyentes es la conceptualización del techo de cristal que adquirió diferentes perspectivas. Desde la psicología social, según Powell (1999), Sarriá (2002) y Berbei (2014), esta conceptualización era expresada como la dificultad

de alcanzar puestos jerárquicos por obstáculos que encuentran las mujeres en el camino, demostrando tanto factores internos como factores externos. Siendo los factores internos aquellos de tipo personal: diferencias de género, escasa experiencia en roles de liderazgo y cuestiones generacionales que son significativamente distintas en el caso de las mujeres, ya que las prioridades y los valores se encuentran diferenciados en las etapas de los ciclos vitales. Mientras tanto los factores externos son los de tipo social y organizacional derivados del sistema patriarcal que establece una diferencia de estatus y de poder: normas, creencias y valores que obstaculizan la promoción laboral y el desarrollo profesional de las mujeres. A su vez el problema puesto en las características del liderazgo se asimila mayoritariamente al estereotipo masculino.

Las mujeres han ido incorporándose en puestos de dirección, ha aumentado el interés por su comportamiento en grupos y organizaciones, la eficacia del desempeño de sus funciones con los roles masculinos predominantes. Teniendo en cuenta la mirada que propone Berbel (2014), en tanto describe que el análisis de puestos de decisión es inseparable de puestos de poder como de su ejercicio.

Desde el ámbito feminista la aproximación al concepto de poder ha sido heterogénea y divergente. La clave de la cuestión es que el feminismo se ha percibido históricamente así mismo fuera del poder establecido, centrando el análisis de poder entre los sexos y su difícil relación. Autoras tales como Amerlia Valcarcel (1991,2007) y Celia Amorós (2005) adoptaron una conciencia crítica de esta posición, interpretando a la idea de ejercicio poder desde una perspectiva de género, haciendo énfasis en las potencialidades y expectativas de las mujeres.

3. Aspectos metodológicos

El enfoque de la investigación será de carácter cuantitativo, lo que nos permitirá responder a la dimensión estructural del análisis de la realidad social, mediante la recolección y análisis de datos.

3.1 Las fuentes y referencias empíricas

Las fuentes y referencias empíricas con las que se trabaja son a partir de datos secundarios, pertenecientes a la base de usuarios de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que corresponde a estudios realizados de forma conjunta por los

organismos públicos tal como es el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y las Direcciones Provinciales de Estadística en Argentina.

Teniendo en cuenta, que la EPH es un programa nacional de producción permanente de indicadores sociales cuyo objetivo es conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población (INDEC,2020).

El análisis de los datos a fines a la problemática en estudio, es mediante el uso del Paquete Estadístico SPSS, como aquel sistema diseñado especialmente para el análisis de datos sociales. Por ello, dicho programa se utiliza para la codificación de las variables y su posterior análisis, en base a una serie de datos de la Encuesta Permanente de Hogares.

3.2 Población y muestra

Las unidades de análisis son las mujeres y los hombres que se encuentran en la edad de consolidación laboral, traducido en el rango etario de los 30 hasta los 65 años, a fin de responder a los objetivos propios de la investigación.

Para el período bajo análisis, se toma la base de datos de individuos perteneciente al segundo trimestre del año 2016 y el segundo trimestre del año 2020, que se encuentra publicado como base de Microdatos bajo carácter trimestral.

Se selecciona el total de los 31 aglomerados a fin de responder a la problemática en estudio. Considerando que dicha selección, si bien se tiene en cuenta la heterogeneidad regional existente en Argentina, resulta pertinente reconocer que se pierde especificidad pero posibilita apoderarse de cierta generalidad con respecto a los resultados del análisis, para alcanzar los objetivos propios de la investigación en curso.

La EPH es una encuesta por muestreo. Por lo tanto, las características de la muestra que se tiene en cuenta, dependen de ciertas cuestiones metodológicas descritas en la Encuesta Permanente de Hogares. La EPH se basa en una muestra probabilística, estratificada, en dos etapas de selección. Dicha muestra está distribuida a lo largo del período respecto del cual se brinda información (el trimestre) y el relevamiento se desarrolla durante todo el año. Acerca de las proyecciones de población, las estimaciones de población residente en viviendas particulares de los aglomerados que cubre la EPH, han sido elaboradas ajustándolas a las proyecciones de población, nacional y provinciales, obtenidas a partir del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Las estimaciones de población de los aglomerados EPH se ajustan a

las áreas correspondientes a los dominios que conforman la actual MMUVRA para dichos aglomerados, atendiendo a las revisiones de completitud espacial y verificación cartográfica. (INDEC,2020).

Uno de los periodos bajo análisis, tal como es el segundo trimestre del año 2020, se encontró atravesado por la coyuntura de la enfermedad de coronavirus (COVID -19). Por ello, se debe considerar que si bien el modo de relevamiento de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) ha sido históricamente presencial, debido a la pandemia de la COVID-19, el operativo de campo de la encuesta durante el segundo trimestre de 2020 se realizó en el contexto del decreto N° 297/2020, que estableció el aislamiento social, preventivo y obligatorio. Por lo tanto, se tuvieron que acordar ciertas consideraciones metodológicas, (...) “para mantener la comparabilidad con trimestres anteriores se optó por mantener los cuestionarios trabajados hasta el momento sin agregar ni modificar ninguna pregunta. Además, si bien cambió el modo de relevamiento por la encuesta telefónica, se mantuvo el esquema de rotación del diseño de la muestra, el cual se aplicó en el trabajo de campo. Por ello, los datos fueran presentados con la advertencia de que, no contaban con la calidad con la que habitualmente la EPH presenta sus resultados “. (INDEC, 2020).

3.3 Las variables seleccionadas

Al momento de estudiar la participación de las mujeres en torno al acceso a los puestos de decisión y liderazgo en el mercado de trabajo, durante el período 2016-2020. Aquí nos centraremos, entonces, en analizar los resultados en términos comparativos de los períodos bajo análisis, a fin de alcanzar uno de los objetivos específicos de la investigación ya mencionado. Para alcanzar dicho objetivo, aquí se considera la composición de clase a partir de la relación entre las variables: el esquema CObHe (será explicado en el siguiente apartado) y la variable sexo, pudiendo dar cuenta de los cambios en la segregación vertical por razón de género a través de la comparación de los segundos trimestres de los períodos 2016-2020.

La elección de las variables sociodemográficas seleccionadas- sexo, edad, aglomerados- resulta de la base de datos de individuos de la EPH, por lo que brindan datos necesarios para el relevamiento. En el momento de llevar a cabo la investigación una vez obtenidos los datos, se elaborarán tablas estadísticas para los periodos considerados.

Se debe considerar que ante la forma de registro presente en las bases de datos a utilizar, se toma sexo como el indicador observable, a partir en las categorías: varón y mujer. Especificando que dichas categorías biológicas se analizan en términos de vínculo relacional (y en este caso particular, de las relaciones de género). Teniendo en cuenta que la transversalización de la perspectiva de género en el análisis que se propone, posibilitando el conocimiento de los determinantes sociales de las desigualdades a discernir.

3.4 Enfoque teórico-metodológico del esquema de clases ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural

A fin de responder a los objetivos propios de la investigación, como estrategia analítica se utiliza el esquema de clases ocupacionales basado en la Heterogeneidad Estructural (CObHE) propuesto por Eduardo Chávez Molina. Como aquel esquema que posibilita clasificar las unidades de análisis en estudio. A su vez, se inscribe como un esquema novedoso para el análisis de estratificación en América Latina, que permite ligar los procesos de desigualdad social con el carácter heterogéneo de la estructura económica (Clemenceau; Fernández Melián; Rodríguez de la Fuente, 2016).

Según los autores, la conceptualización de Heterogeneidad Estructural da lugar a cierta inquietud con respecto a los estudios en torno a estratificación y movilidad social a nivel mundial, acerca de la distinción entre trabajadores manuales y no-manuales, cuestionando a qué se debe dicha desigualdad/diferenciación.

Resulta pertinente, entonces, tener en consideración el enfoque de la teoría Heterogeneidad Estructural, como una propuesta teórica que desarrolla un esquema particular para comprender los procesos de estructuración en las sociedades latinoamericanas. Dicha teoría surge en el contexto de diversos debates que se encontraron enmarcados en crisis mundial de los años '30, desarrollándose con fuerza durante el auge de los procesos de industrialización en América Latina durante el siglo XX. Entre los autores que la han fundado encontramos a Raúl Prebisch, Celso Furtado, Aníbal Pinto, Armando Córdova y Héctor Silva Michelena, Samir Amin y Osvaldo Sunkel, entre otros.

Siguiendo a los autores, la heterogeneidad puede observarse en tres dimensiones claves: la distribución del ingreso, la evolución de los estratos productivos y la concentración espacial. LA HE repercute muy fuerte en la estructura social al

estratificar: pequeños sectores tecnologizados, con alta productividad relativa y dinamizadores del conjunto de la economía frente a grandes sectores escasamente productivos, que utilizan grandes cantidades de mano de obra y formas de producción extensiva.

Entonces, dicha situación da lugar a una estructura social heterogénea y una desigualdad de tipo estructural. El origen de la desigualdad reside en la calidad y productividad de los puestos de trabajo. La estructura de oportunidades obtiene dicho carácter desigual, dando como resultado clases ocupacionales que se relacionan con las ventajas derivadas del sector de actividad en el cual se insertan. A su vez, los estratos sociales y económicos adquieren una dinámica relacional produciendo relaciones de poder asimétricas, dando lugar a la desigualdad social.

Dicha teoría posibilita el análisis en torno a las latinoamericanas a los estudios sobre estratificación. Los aspectos metodológicos que reúne, el uso del esquema Clasificador Ocupacional basado en la Heterogeneidad Estructural, se construye a partir de la combinación de la variable categoría ocupacional con la variable tamaño del establecimiento tomado como símil de productividad.

Se codifica a partir de la correspondencia del CNO (Clasificador Nacional de Ocupaciones) con la CIUO-08 (Clasificador Internacional Unificado de Ocupaciones), como el nexo que nos permite generar esquemas de clases ocupacionales (Chávez Molina - Bernasconi - Rodríguez de la Fuente, 2020).

A su vez, se debe considerar que la variable “ocupación” tiene un papel importante en los estudios de estratificación, ya que diversas corrientes teóricas dan cuenta que la desigualdad social tiene como origen la división social del trabajo (Sacco y Riveiro, 2016). Dicha variable, es la clave que permite dar cuenta de los componentes que se fijan en la estructura social y los componentes que se mueven en la misma, porque en ella se basan los esquemas de clasificación social (las clases sociales ocupacionales)”. A su vez, los esquemas clasificatorios permiten dar cuenta de las características laborales de las personas en tanto tipo de ocupación, autoridad, categoría, carácter y calificación.

Entonces, las variables que se deberán tener en cuenta para construir el esquema serán: los grupos ocupacionales basados en el CIUO 08, la categoría ocupacional, el tamaño del establecimiento, la jerarquía ocupacional que se adquiere del tercer dígito del CNO y la rama del clasificador de actividades económicas sociodemográficas. Se presenta, entonces, la siguiente tabla que permite visualizar sobre qué variables se deberán tener en cuenta para la construcción del esquema de clase CObHE:

Grandes Grupos CIUO-08	Categoría ocupacional			
1. Directores y gerentes	Patrones	Cuenta propia	Asalariados	
2. Profesionales científicos e intelectuales				
3. Técnicos y profesionales de nivel medio				
4. Personal de apoyo administrativo				
5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados				
6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros				
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios				
8. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores				
9. Ocupaciones elementales				
0. Ocupaciones militares				
	Tamaño del establecimiento			
	1. de 1 ocupados	2. de 2 a 5 ocupados	3. de 6 a 10 ocupados	4. 11 y más ocupados
	Jerarquía ocupacional 3° dígito del CNO			
	1. directivo	2. jefe	3. cuenta propia	4. Asalariado
	Rama CAES			
	Primaria. 1-9	Secundaria. 10-40	Terciaria. 45 Y +	

Fuente: Chávez Molina - Bernasconi - Rodríguez de la Fuente, 2020.

4. Análisis de los resultados

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos a partir de aplicar el análisis de la composición de clases a partir del esquema de clase de CObHe según sexo, sobre el total de aglomerados en Argentina, para los periodos correspondientes al segundo trimestre del año 2016 (Tabla 1) y al segundo trimestre del año 2020 (Tabla 2).

Tabla 1 de contingencia. Población entre 30 a 65 años. Según clase COBHE*Sexo. Total de aglomerados. Segundo trimestre 2016.

% dentro de clasecobhe

clasecobhe		Sexo		Total
		varón	mujer	
	Clase I: propietarios >10 y directivos, gerentes, funcionarios de dirección	60,7%	39,3%	100,0%
	Clase II: propietarios < 10 y directivos, gerentes, funcionarios de dirección	72,4%	27,6%	100,0%
	Clase III: cuentas propias profesionales/calificados	52,5%	47,5%	100,0%
	Clase IV: trabajadores de servicios > 10	46,5%	53,5%	100,0%
	Clase V: trabajadores industriales >10	81,0%	19,0%	100,0%
	Clase VI: trabajadores de servicios < 10	42,2%	57,8%	100,0%
	Clase VII: trabajadores industriales < 10	53,8%	46,2%	100,0%
	Clase VIII: Cuenta propias no calificados	65,3%	34,7%	100,0%
	Clase IX: Desocupados	53,4%	46,6%	100,0%
	Clase X: jubilados/pensionados	35,7%	64,3%	100,0%
Total		51,7%	48,3%	100,0%

Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2016), Encuesta permanente de Hogares

Tabla 2 de contingencia. Población entre 30 a 65 años. Según clase CObHe*Sexo. Total de aglomerados. Segundo trimestre 2020.

% dentro de clase CObHE

		Sexo		Total
		Varón	mujer	
Clasecobhe	Clase I: propietarios >10 y directivos, gerentes, funcionarios de dirección	56,5%	43,5%	100,0%
	Clase II: propietarios < 10 y directivos, gerentes, funcionarios de dirección	70,0%	30,0%	100,0%
	Clase III: cuentas propias profesionales/calificados	52,3%	47,7%	100,0%
	Clase IV: trabajadores de servicios > 10	43,9%	56,1%	100,0%
	Clase V: trabajadores industriales >10	79,3%	20,7%	100,0%
	Clase VI: trabajadores de servicios < 10	39,5%	60,5%	100,0%
	Clase VII: trabajadores industriales < 10	45,9%	54,1%	100,0%
	Clase VIII: Cuenta propias no calificados	59,7%	40,3%	100,0%
	Clase IX: Desocupados	57,6%	42,4%	100,0%
	Clase X: jubilados/pensionados	31,4%	68,6%	100,0%
Total		50,7%	49,3%	100,0%

Elaboración propia. Fuente de datos INDEC (2020), Encuesta permanente de Hogares

A partir de la observación de los resultados de los datos expuestos en la Tabla 1 y en la Tabla 2, se puede determinar que existen diferencias sustanciales en torno a la segregación vertical por razón de género en el mercado de trabajo en Argentina durante los periodos 2016-2020.

Teniendo en consideración la composición de clase CObHE según sexo, puede reconocerse que en la Tabla 1, al observar el apartado de Propietarios y directivos, gerentes y funcionarios de dirección, puede denotarse que en la Clase I, (propietarios >10 y directivos, gerentes, funcionarios de dirección) se destaca una diferencia de 21

puntos porcentuales a favor de los varones. Mientras que en la Clase II (propietarios < 10 y directivos, gerentes, funcionarios de dirección), puede verse un contraste considerablemente mayor en términos porcentuales, ya que se inscribe una diferencia de 45 puntos porcentuales a favor que los varones en relación a las mujeres en establecimientos que reúnen menos de 10 empleados.

Por otro lado, al observar los resultados de la Tabla 2, las clases que reúnen a propietarios y directivos, gerentes y funcionarios de dirección, puede denotarse que en la Clase I (propietarios >10 y directivos, gerentes, funcionarios de dirección) la diferencia a favor de los varones es de 13 puntos porcentuales. Por lo tanto, se puede considerar que disminuyó 6 puntos porcentuales la brecha entre mujeres y varones desde el segundo trimestre del año 2016 en comparación al segundo trimestre del año 2020.

A su vez, observando la Clase II (propietarios < 10 y directivos, gerentes, funcionarios de dirección), puede verse una diferencia de 40 puntos porcentuales a favor de los varones en comparación a las mujeres, si bien se redujo la brecha 5 puntos porcentuales a diferencia de lo observado en la Tabla 1, continúa siendo un contraste elevado en torno al acceso a cargos jerárquicos en establecimientos de menos de 10 trabajadores.

Por el contrario, en la Tabla 1 puede observarse que en la Clase VI (de servicios <10) un contraste del 9 % a favor de las mujeres. Pero considerando que sí bien hay un grado mayor de concentración de mujeres en los pequeños establecimientos, las diferencias no se consideran tan dominantes en relación a los varones. También enfatizar que en la Tabla 2, la clase VI (de servicios <10) se destaca una diferencia de 21 puntos porcentuales a favor de las mujeres en relación a los hombres, dando lugar a un mayor aumento de las mujeres en dicha clase en relación al segundo trimestre del 2016.

Por lo tanto, según lo manifiesto, se puede considerar que se mantiene la *segregación vertical* que alude a la distribución de las posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector, que lleva a un acceso desigual a los recursos de poder. Ya que sugiere a la concentración de mujeres en niveles inferiores y a la de los varones en niveles superiores de un mismo sector de actividad. (García de Fanelli, Gogna y Jelín, 1990).

5. Conclusión

La presente ponencia tuvo como objetivo principal analizar los cambios en el esquema de estratificación en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo de acuerdo al género, en el mercado laboral argentino durante el periodo 2016-2020. Considerando uno de los objetivos específicos de la investigación tal como: explorar los cambios en la segregación vertical de género en torno al acceso a puestos de decisión y liderazgo de las mujeres en la estructura ocupacional en Argentina.

Al distinguir la composición de clase a partir del esquema CObHe según sexo a partir del análisis de los segundos trimestres del año 2016-2020, nos permite dar cuenta del esquema de estratificación en torno al acceso a puestos de decisión de acuerdo al género. Se puede entrever que las relaciones de género son condicionantes en torno al acceso desigual en posiciones jerárquicas en la estructura laboral, y más aún en los pequeños establecimientos.

A su vez, se debe considerar que los resultados obtenidos hasta aquí, pertenecen a un análisis más abarcativo. Teniendo en consideración otros tópicos ligados al acceso a los cargos jerárquicos por razón de género, como pueden ser las diferencias generacionales, así como el nivel de educación, las diferencias regionales y las discriminaciones salariales, que integren la situación de las mujeres en la estructura socio-productiva de los últimos años en Argentina.

6. Bibliografía

- BERBEL Sánchez, Sara. (2014) «Liderazgo y género: análisis de las divergencias conceptuales y sus efectos en la teoría y práctica feminista». Quaderns de psicologia. International journal of psychology, [en línea], Vol. 16, n.º 1, pp.73.84, <https://www.raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/article/view/10.5565-rev-psicologia.1204> [Consulta: 26-10-2020]
- BOURDIEU, P. (2000) La Dominación Masculina, Anagrama Barcelona.
- CEPAL (2020). Recomendaciones para la publicación de estadísticas oficiales a partir de encuestas de hogares frente a la coyuntura de la enfermedad por coronavirus (COVID-19). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45372/4/2000274_es.pdf.
- CLEMENCEAU C, L., Fernández Melián, M. C., y Rodríguez de la Fuente, J. (2016). Análisis de esquemas de clasificación social basados en la ocupación desde una perspectiva teórica-metodológica comparada. Documentos de Jóvenes Investigadores IIGG, 44.
- CHÁVEZ MOLINA, Franco Bernasconi y José Javier Rodríguez de la Fuente (2020). Propuesta de correspondencias entre CNO y CIUO. Sintaxis para SPSS, STATA y R.
- D'ANCONA, M. Ángeles, (1996) Metodología Cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social. España.
- INDEC. (2020). Bases de Microdatos - Novedades Metodológicas. Buenos Aires: República Argentina. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. INDEC Disponible en www.indec.mecon.gov.ar.
- INDEC. (2020). Diseño de registro y Estructura para las bases de microdatos. Individual y Hogar. INDEC
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina. (2018) Los aportes de la economía feminista a la agenda feminista en América Latina. Aportes de la Economía Feminista desde Argentina. Buenos Aires.
- FAUR, Eleonor (2008). Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. Disponible en:

https://www.undp.org/content/dam/argentina/Publications/G%C3%A9nero/undp_ar%20Desafiosigualdaddegeneroweb.pdf

-FRAGA, C. y Riveiro, M. (2011). La visibilización del género en los estudios de estratificación: el caso de las amas de casa. *Temas de Mujeres*, (7) 1-29.

-GARCIA DE FANELLI, Ana M. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: Una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo Económico*, 29(114), 239-264. doi:10.2307/346696

- MOURE, J.; Serpa, D.; Shokida, N. La desigualdad de género se puede medir. 2do trimestre 2020. *Economía Femini(s)ta*. Recuperado de https://ecofeminita.github.io/EcoFemiData/informe_desigualdad_genero/trim_2020_02/informe.nb.html

- KRAUSE, M. (2009): Documento de cátedra n°56 “Operacionalización de la variable compleja posición de clase”

- HELLER, Lidia (2003) “Mujeres líderes en la Argentina. Estudio comparativo en diferentes empresas.” Informe Final para la Investigación dirigida y coordinada por la Prof. Maxfield. Boston.

- CASTEÑEIRA, Manuela, Fraga, Cecilia, Krause, Mercedes, Riveiro, Manuel y Rodríguez, Santiago (2010). El género en los estudios de estratificación social. Algunas consideraciones teórico-metodológicas. Jornadas preparatorias para el II Encuentro Latinoamericano de metodología de las Ciencias Sociales. Red Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales y Centro de Investigaciones en Estadística Aplicada (UNTref), Buenos Aires.

- De OLIVEIRA, Orlandina. (2007) Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género *Estudios Sociológicos*, vol. XXV, núm. 75, septiembre-diciembre, 2007, pp. 805-812 El Colegio de México, A.C. Distrito Federal, México

- SCOTT, J.W. (1986). El género una categoría útil para el análisis histórico.

-PEREZ OROZCO, A. (2014) “Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida”. Madrid: Traficantes de Sueños.

- GOMEZ ROJAS, G. B. & Riveiro, M. (2014). Hacia una mirada de género en los estudios de movilidad social: interrogantes teórico-metodológicos. Boletín Científico Sapiens Research, 4(1), 26-31.
- LAGARDE, Marcela. (1996) "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, pp. 13-38.
- LÓPEZ, Guadalupe. (2006) Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género. Estudio para el período 1998- 2003 . Informe final del concurso: Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO.
- RECHINNI DE LATTES, Z. (1980): "La participación económica femenina en Argentina desde la Segunda Posguerra hasta 1970" en Cuadernos del CENEP, N°1, Buenos Aires.
- SAUTÚ, R. (1979): "Oportunidades ocupacionales diferenciales por sexo en Argentina: 1970-1980" en Cuadernos del CENEP, N°10, Buenos Aires.
- WAINERMAN, C. y Binstock, G. (1993): "Ocupación y género. Mujeres y varones en enfermería" en Cuadernos del CENEP, N°48, Buenos Aires.
- WAINERMAN, C. y Geldstein, R. (1990): "Condiciones de vida y de trabajo de las enfermeras en la Argentina" en Cuadernos del CENEP, N°44, Buenos Aires.