UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

PERJUICIOS INVISIBLES COMO LIMITANTES PARA EL DESEMPEÑO DE LA MUJER EN CARGOS DE DIRECCIÓN Y GERENCIA EN INSTITUCIONES POLICIALES. CASO: SERVICIO BOLIVARIANO DE INTELIGENCIA NACIONAL, REGIÓN CARABOBO

Autor(a): Abog. Génesis Carolina Pérez Azuaje

Tutor(a): MSc. José Alexander Castellanos L

Trabajo de Grado presentado para optar al grado académico de Magíster en Gerencia de la Comunicación Organizacional

San Diego, Abril, 2018

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Mediante la presente hago constar que he leído el Trabajo de Grado, elaborado por la ciudadana Génesis Carolina Pérez Azuaje, titular de la cédula de identidad N. 21.160.174, para optar al grado académico de **Magíster en Gerencia de la Comunicación Organizacional**, cuyo título es Perjuicios invisibles como limitantes para el desempeño de la mujer en cargos de Dirección y Gerencia en Instituciones policiales. Caso: Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, región Carabobo, adscrito a la línea de investigación: Comportamiento y ética.

Y declaro que acepto la tutoría del mencionado trabajo de grado, durante su etapa de desarrollo hasta su presentación y evaluación por el jurado evaluador que se designe; según las condiciones del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad José Antonio Páez.

Tutor(a):

_____

Firma
MSc. José Alexander Castellanos L
C.I. 7.174.872

San Diego, a los 12 días del mes de Abril del año 2018

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, MSc. José Alexander Castellanos L, titular de la cédula de identidad, C.I.V-7.174.872, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado, titulado: "PERJUICIOS INVISIBLES COMO LIMITANTES PARA EL DESEMPEÑO DE LA MUJER EN CARGOS DE DIRECCIÓN Y GERENCIA EN INSTITUCIONES POLICIALES. CASO: SERVICIO BOLIVARIANO DE INTELIGENCIA NACIONAL, REGIÓN CARABOBO", adscrito a la línea de investigación: Comportamiento y ética, presentado por la ciudadana Génesis Carolina Pérez Azuaje, titular de la cédula de identidad N. 21.160.174, hago constar que he dirigido el proceso de investigación correspondiente, he leído, el contenido del informe escrito y considerado que el mismo reúne los requisitos para ser evaluado por el jurado que se designe, por lo cual autorizo la entrega de un (01) ejemplar en físico ante la Coordinación del Programa de Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional.

Tutor(a):

_____

Firma
MSc. José Alexander Castellanos L
C.I. 7.174.872

San Diego, a los 12 días del mes de Abril del año 2018

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Fecha: 10 de febrero del 2018
MGCO 02-2018

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO Y DESIGNACIÓN DE TUTOR

Los miembros de la Comisión de Trabajo de Grado del Programa Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional, en cumplimiento de la atribución establecida en el Artículo 15 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad José Antonio Páez, en reunión celebrada en fecha **10 de febrero de 2018**, acordaron: **PRIMERO**: aprobar con observaciones que deben ser corregidas en el Trabajo de Grado, cuyo título es: "**PERJUCIOS INVISIBLES COMO LIMITANTES PARA EL DESEMPEÑO DE LA MUJER EN CARGOS DE DIRECCIÓN Y GERENCIA EN INSTITUCIONES POLICIALES. CASO: SERVICIO BOLIVARIANO DE INTELIGENCIA NACIONAL, REGIÓN CARABOBO**". Adscrito a la línea de investigación: **Comportamiento y Ética**, elaborado por la ciudadana, **GENESIS CAROLINA PEREZ AZUAJE**, titular de la cédula de identidad N°. **V-21.160.174**, con la previa aceptación del tutor propuesto, ciudadano **MSc. José Alexander Castellanos,** titular de la cédula de identidad N°. **V- 7.174.872** **SEGUNDO:** Dada la evaluación favorable de las credenciales presentadas ante esta Comisión, solicitar su designación formal como tutor por parte de la Dirección General de Estudios de Postgrado.

En cumplimiento de sus atribuciones reglamentarias, la Dirección General de Estudios de Postgrado designa al ciudadano **MSc. José Alexander Castellanos** titular de la cédula de identidad N° **V-7.174.872** , Como tutor del Proyecto de Trabajo de Grado antes identificado.

Dra. Eddy Riera de Montero
Directora General de Estudios de Postgrado

Prof. Edgar León Guerra
Coordinador de la Comisión de Trabajo de Grado

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Dirección General de Estudios de Postgrado

ELG/ls

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, quien me otorga salud, sabiduría y entendimiento.

A mis padres por apoyarme en todo momento y haber labrado el camino para que alcanzara esta meta.

A mi tutor por orientarme en todo momento hacia la excelencia.

A mis compañeros de estudio por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por otorgarme la vida y permitirme alcanzar cada meta propuesta, a la universidad por darme la oportunidad de profesionalizarme y a los profesores por los conocimientos compartidos y guía académica.

ÍNDICE GENERAL

	Página
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMEINTO	vii
ÍNDICE GENERAL…….....	viii
INDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN……	xi
INTRODUCCIÓN……	12
CAPITULO I EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema…….....	14
1.1.1Formulación del problema…….....	18
1.2 Objetivos de la Investigación……...	18
1.2.1 Objetivo General……..……	18
1.2.2 Objetivos Específicos……..……..	18
1.3 Justificación del Proyecto…….	19
1.3.1 Limitaciones y Alcance de la investigación……..	20
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación…….…….	21
2.1.1 Antecedentes Internacionales……...	21
2.1.1 Antecedentes Nacionales…….....	25
2.2 Bases Teóricas……...	27
2.2.1 Inserción de la mujer en funciones policiales en Venezuela…….....	27
2.2.2 Dificultades y potencialidades del ejercicio del liderazgo de la Mujer en funciones policiales en Venezuela……	28

2.2.3 Barreras invisibles, obstáculos de avance en la carrera profesional de la Mujer…… 29

2.2.4 La legislación venezolana como garantía de participación igualitaria……. 33

2.2.5 Políticas públicas de los organismos policiales a favor de la participación y promoción de la mujer…… 34

2.2.6 La participación equitativa como potenciador de la gerencia sostenible en las instituciones policiales…… 35

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación…….……... 38

3.2 Diseño de la Investigación……. 38

3.2.1 Población y Muestra ……. 39

3.2.2 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos…….. 40

3.2.3 Validez del instrumento……... 40

3.2.4 Técnicas para analizar los datos…… 41

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Discusión……. 42

CAPITULO V CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones…… 52

5.2 Recomendaciones…… 54

REFERENCIAS CONSULTADAS……... 58

ANEXOS A:Instrumento

B: Validación de Instrumento.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO		Página
1	Cumplimiento de formalidades para acceder a cargos de Dirección y Gerencia. ……	43
2	Valoración de la condición femenina: ¿Considera usted, que es valorada en su condición femenina?……..	45
3	¿Con que frecuencia recibe usted reconocimientos por su desempeño en las actividades asignadas……..	46
4	¿Durante su carrera policial ha estado de acuerdo con los cargos que desempeña? ……	47
5	¿Considera usted que en el espacio de sus labores existe discriminación contra la mujer?……	49
6	En su condición de mujer ¿ha observado limitaciones marcadas por la cultura machista, que dificulta el acceso de mujeres a cargos gerenciales en el SEBIN?…….	50

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Perjuicios invisibles como limitantes para el desempeño de la mujer en cargos de Dirección y Gerencia en Instituciones policiales. Caso: Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, región Carabobo

AUTOR (A): Abog. Génesis Pérez
TUTOR (A): MSc. José Alexander Castellanos L
Año: 2018

RESUMEN:

El desempeño gerencial en nuestra sociedad está orientado hacia la igualdad de género, condición fundamental de los procesos de incorporación de la gerencia sostenible, como modelo esperado para organizaciones cuya naturaleza no es limitada y requiere de su permanencia para el buen desempeño de funciones públicas o privadas. En Venezuela las mujeres se desenvuelven en ámbitos que anteriormente eran desempeñados exclusivamente por hombres, entre ellos el policial, profesión que llama la atención por la naturaleza de sus actividades, además que histórica y culturalmente ha sido reservada para hombres. Sin embargo la mujer ha ingresado de manera formal cumpliendo las misma formalidades que los hombres, tal como lo establecen los tratados internacionales y leyes del país, pero a pesar de las políticas de igualdad, en estas Instituciones el género femenino siguen siendo minoría y baja su participación en cargos gerenciales y de toma de decisiones; de lo anterior se deriva el objetivo de este estudio, reconocer si existen limitaciones por perjuicios invisibles, que desfavorezcan las expectativas de la mujer para desempeñar cargos de Dirección y gerencia en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, Región Carabobo. El estudio se enmarcó en la línea de investigación Comportamiento y Ética, fundamentado en la teoría del techo de cristal, con enfoque cuantitativo, para lo cual se aplicó un cuestionario a quien (15) funcionarias adscritas al SEBIN-Carabobo, lo cual permitió reconocer que las barreras invisibles (machismo, discriminación, entre otras) como limitantes para el desempeño gerencial de la mujer en el SEBIN es solo una percepción de las Funcionarias, ya que no existen restricciones demostradas al menos en este estudio para que las mujeres puedan ocupar cargos gerenciales.

Palabras clave: Gerencia, mujer, igualdad de género, techo de cristal, policía.

INTRODUCCIÓN

Las diferencias de género se inculcan desde el nacimiento, se orienta a comportarse de acuerdo al Sexo si es niño se promueve la agilidad física para que sean fuertes y si es niña se fomenta la sensibilidad y dulzura para que sean femeninas, costumbres que han establecido barreras condicionantes para el desarrollo de las capacidades, limitando o favoreciendo el desarrollo de ciertas áreas, culturalmente prevalece la subordinación de la mujer al hombre, lo cual condeno a la mujer a las labores domésticas siendo históricamente excluidas de los ámbitos laborales.

Con la llegada del feminismo la mujer ha incursionado en la mayoría de las áreas laborales, en la sociedad actual el marco legal tiene por objeto erradicar toda forma de discriminación por razones de género, no obstante persiste la cultura androcéntrica, con estereotipos y roles de género, donde aún la mujer no ha alcanzado una igualdad real en el mercado laboral y esta se afianza en cargos de dirección y gerencia, en especial en organismos policiales ámbito que desde décadas ha sido desarrollado por hombres.

En este sentido se realizó una investigación a las Funcionarias del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN) en Carabobo, a fin de Reconocer si existen limitaciones por perjuicios invisibles que desfavorezcan las expectativas de la mujer para desempeñar cargos de Dirección y Gerencia, sustentada en la teoría del techo de cristal definida por Ramírez (2014) como “una barrera simbólica que las mujeres enfrentan para desarrollarse en ámbitos de dirección o coordinación” (p.9); desde el punto de vista metodológico es una investigación de campo, de tipo exploratorio, con enfoque cuantitativo, enmarcado en la línea de investigación Comportamiento y Ética, de la Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional de la Universidad José Antonio Páez.

Se resalta que este trabajo corresponde al primer estudio académico que sobre el tema se realizó en el SEBIN y servirá de referencia y proyección a la situación nacional de la institución; siendo una investigación de relevancia para el organismo que permitió dilucidar sobre la aplicación de la igualdad y equidad de género en su funcionamiento.

El proceso de recolección de datos involucraron entrevistas con la Directiva de la institución, que permitió el acceso al registro del personal y la aplicación de un cuestionario a las quince (15) Funcionarias que laboran en el SEBIN-Carabobo, a fin de conocer sus percepciones en relación a la valoración de su desempeño y expectativas para ocupar cargos de gerencia, evidenciándose que no existen restricciones para que las mujeres accedan a cargos de Dirección y Gerencia, al menos demostradas en este estudio, es pues la diferencia numérica entre hombres y mujeres la que disminuye las probabilidades de que las Funcionarias ocupen cargos de Directivos, lo que hace que las percepciones tergiversen el hecho real. El Trabajo de grado está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, objetivo general y específicos que orientaron el estudio y los elementos que justifican la investigación.

Capítulo II, se refiere al marco teórico, contiene los antecedentes de la investigación, bases teóricas y bases legales.

Capítulo III, contiene los aspectos metodológicos, tipo de investigación, y métodos, técnicas que se usaron para la obtención de la información.

Capítulo IV, análisis de datos obtenidos durante la investigación.

Capítulo V, Conclusiones y recomendaciones

Por último se incluyen las referencias consultadas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema.

El nacimiento del Feminismo dio paso a una sociedad más igualitaria donde el género femenino asume un rol protagónico incorporándose a diversos ámbitos de la vida cotidiana desde lo social, económico, educativo, profesional y laboral, rompiendo paradigmas machistas al demostrar las fortalezas propias de la mujer, como el manejo simultáneo de tareas disímiles que le permiten desenvolverse no solo en la creación de la familia sino en la sociedad, situación que ha causado impactos positivos en diferentes ámbitos organizacionales a nivel de cargos de alta responsabilidad y desempeño.

En este sentido, las mujeres participan activamente en los procesos de transformación que vive la sociedad actual, no solo en actividades económicas formales, sino mejorando sustancialmente sus conocimientos y experiencia al grado profesional a través de la educación formal en los niveles universitarios más exigentes, alcanzando el desempeño de labores que anteriormente eran realizadas exclusivamente por hombres, y obteniendo resultados excelentes que han permitido el incremento de mujeres en puestos gerenciales y de dirección. Sin embargo esta progresión es lenta, motivado a que desde sus inicios la humanidad ha estado definida por una estructura socio-cultural de Patriarcado en la cual se ha mantenido la discriminación por razones de género; en este orden de ideas la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) en su informe Mujer y el futuro del trabajo publicado en 2015 afirma “se han registrado progresos en términos de igualdad de género desde la Declaración de Beijing sobre derechos de la mujer de 1995, pero todavía restan muchos desafíos por superar”. (p.1)

En Venezuela al igual que en otros países las mujeres han superado su rol doméstico e ingresan satisfactoriamente al trabajo, definidas por su capacitación y desarrollo profesional, al respecto en 1998 Anastassiou y Pantoja citado por el Consejo General de Policía (CGP) en su publicación gestion policial en el año 2010, señala que:

> La mujer juega un rol importante en la actualidad, la mujer ha podido romper las barreras de la discriminación y el machismo y se ha expandido

> hacia la libertad de la mujer, además de ser una ayuda idónea para el hombre, ha podido incursionar en el ámbito general del país (p.1)

Esta lucha por garantizar la igualdad de género y el progreso hacia el trato igualitario en cuanto a oportunidades de participación de la mujer en todos los escalafones organizacionales y en particular cargos gerenciales, ha logrado avances en términos jurídicos al verse plasmado y contemplado en diferentes normas internacionales y nacionales los derechos del género femenino hacia una sociedad de iguales, situación que ha permitido a la mujer venezolana incorporarse en todos los ámbitos laborales, incluyendo en estos las distintas Instituciones de seguridad como: Policía Nacional Bolivariana; Cuerpo de Investigaciones Científica, Penales y Criminalísticas; Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, entre otras, "A la mujer le es difícil el acceso, a pesar de que existen ingresos femeninos al ámbito policial vemos como la incorporación de mujeres es desproporcional al ingreso de hombres" (CGP, 2010, pág. 109) observándose que la representación femenina en funciones policiales disminuye en los niveles de supervisión, orientación y dirección, de acuerdo a la OIT, en el informe Romper el techo de Cristal publicado en 2004 "la regla empírica es que cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay" (p.4).

Por lo antes expuesto, se evidencia que a pesar que se han dado pasos agigantados para lograr la inserción efectiva del género femenino en todos los sectores laborales, en el caso de las instituciones de seguridad venezolanas, persisten patrones de desigualdad de género, que a través del tiempo han fortalecido estereotipos y perjuicios invisibles que forman parte intrínseca de la cultura organizacional de estas Instituciones y que aún no se han podido erradicar, a los efectos, en Venezuela y según lo dispone (Asamblea Nacional, 2010) en la resolución número 39556, publicada en la Gaceta Oficial Nº 381.153, de fecha 19 de noviembre de 2010, "los cuerpos policiales deben cumplir con una cuota mínima de 20% de personal femenino", en consecuencia, fijar una cuota pudiera percibirse más como discriminación que oportunidad, y en consecuencia incidir en la inserción y avance profesional de la mujer en estas instituciones.

En el caso del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN - Carabobo), institución en la cual se realizó la presente investigación, el Consejo General de Policía, (2010) en su edición impresa tras la equidad de género expone:

> El machismo se expresa en la cultura organizacional hegemónica en la Policía, que identifica a las mujeres policías como débiles/delicadas, necesitadas de protección, complicadas y carentes de don de mando, por lo que no se piensa en ellas como aptas para desempeñar cargos de alta dirección. (p.112)

Tomando en cuenta que SEBIN-Carabobo está integrado por un número elevado de funcionarios masculinos, puede presumirse que las políticas de ingreso y ascenso son realizadas desde la óptica masculina, y si estas se corresponden con la apreciación que de la mujer poseen los cuerpos policiales venezolanos, según el Consejo General de Policía, pudiera ser esta la razón por la cual es probable que no valoren las facultades naturales del género femenino para ejercer funciones gerenciales, y en consecuencia la restricción para acceder a cargos de dirección.

Por lo antes planteado se hace necesario reconocer si el rol de la mujer en el SEBIN-Carabobo ha estado limitado por perjuicios invisibles, también reconocido como Techo de Cristal, que ha sido utilizado como una barrera para excluir al género femenino solo por ser percibido como el sexo débil o si por el contrario, es una percepción presente en las mujeres que conforman la institución, soportada en su creencia de estereotipos feministas. Esta teoría es definida por Delgado (2016), "barrera invisible, apoyada en actitudes discriminatorias y prejuicios de género, que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos directivos en las organizaciones" (p.120), se asocia con limitaciones del ascenso de la mujer en el ejercicio y desempeño profesional, que se relaciona a una especie de techo invisible, que le dificulta avanzar en la institución.

En el ámbito del ejercicio de la mujer en labores policiales, según el CGP (2010):

> En la mayoría de las instituciones policiales las mujeres no enfrentan restricciones formales en materia de ascensos, es decir, no hay una norma escrita que expresamente las limite. Sin embargo, por la baja participación en los niveles más altos de dirección, se puede concluir que existe una barrera invisible, techo de cristal, que han encontrado las mujeres policías en un momento dado de su carrera policial, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas pueden seguir avanzando. (p. 111)

Es factible por lo tanto que esta barrera invisible cree una marca que persiga desde su ingreso en la institución a las mujeres y esté presente durante su estadía como funcionaria del cuerpo policial. De acuerdo al reglamento orgánico del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, decreto N° 2524, publicado en Gaceta Oficial N° 41.021, de fecha 1 de Noviembre de 2016, las mujeres que ingresan a esta Institución no reciben trato especial en los entrenamientos físicos, académicos, tácticos, estratégicos, ni reciben un tipo de evaluación especial menos rigurosa por ser mujer para su ingreso y ascensos, por lo cual la mujer y el hombre que pertenece a la institución en términos generales, manejan los mismos conocimientos y estándares que rigen al SEBIN.

En este sentido, no contempla el reglamento interno antes mencionado condición alguna que discrimine a la mujer para el desempeño de los cargos de Dirección, de allí que se estudiarán los antecedentes y el desenvolvimiento en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, con respecto los métodos de selección de cargos de Direcciones y se analizarán de tal manera que pueda inferirse si esto incide en disminuir oportunidades de desarrollo profesional al género femenino solo por el hecho de considerarlas inferiores, más allá de lo que pueda demostrar tanto en estudios académicos formales, experiencia y antigüedad en la institución.

En el ámbito policial, a la mujer se le ha tornado más difícil romper el techo de cristal, y esto se presume por la poca participación de la mujer en el ejercicio de cargos directivos en las instituciones policiales de Venezuela, debido a que estas organizaciones desde sus inicios han sido dirigidas por hombres, “Por razones históricas y sociales, los cuerpos policiales han sido desde sus orígenes organizaciones compuestas y dirigidas por hombres y por lo tanto gestionadas y organizadas con una visión androcéntrica” (Martínez, 2014, p. 1)

Disertadas algunas dificultades admitidas por el liderazgo de la policía venezolana e intentando profundizar en la cultura de la mujer venezolana y su capacidad demostrada para el desempeño de diversos roles, donde el sexo no se considera limitante para el ejercicio de una actividad laboral, confrontamos estas consideraciones con la información que se tiene con respecto a la institución que se estudió y de allí, la formulación de algunas preguntas que han perfilado la propuesta de investigación.

1.1.1Formulación del problema

¿En qué se fundamenta la Directiva del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional para designar a sus Jefes Estadales?

¿Cómo percibe la mujer en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional su desempeño laboral?

¿Cuáles son las expectativas de las funcionarias para ocupar cargos de Dirección de la Institución? Para responder estas interrogantes se hace necesario documentar y evaluar de manera cuantitativa las diferentes perspectivas y consideraciones que puedan ser obtenidas en la población a estudiar en el caso del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional

1.2 Objetivos de la Investigación.

A los efectos de la presente investigación, los objetivos que se plantean son los siguientes:

1.2.1 Objetivo General.

Reconocer si existen limitaciones por perjuicios invisibles que desfavorezcan las expectativas de la mujer para desempeñar cargos de Dirección y Gerencia en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, Región Carabobo.

1.2.2 Objetivos Específicos.

Registrar las condiciones reglamentarias de las funcionarias del SEBIN Carabobo para calificar a cargos de Dirección y gerencia.

Describir la percepción de las mujeres sobre la valoración de su desempeño en el SEBIN Carabobo.

Interpretar las expectativas de las mujeres en funciones policiales en el SEBIN Carabobo para la ocupación de cargos de Dirección y gerencia.

1.3 Justificación del Proyecto.

La investigación surge primeramente para cumplir con el requisito exigido por la coordinación de postgrado para optar al grado de Magister en Gerencia de la Comunicación Organizacional, en la búsqueda del tema emerge la necesidad de conocer por parte de la investigadora como Funcionaria del SEBIN, si realmente existen obstáculos para que las mujeres ocupen puestos directivos en esta institución, posteriormente fue encuadrada en las exigencia académicas logrando la autorización de la directiva para realizar la investigación.

En la actualidad, la inserción de la mujer en el campo laboral es una realidad exhibida al ocupar puestos de envergadura que anteriormente estaban reservados para hombres como el trabajo policial, donde la presencia de mujeres es mínima, por lo que se pretende evidenciar las consideraciones que al respecto se tienen y discutir sobre la realidad de las mujeres en el desempeño policial y su ascenso a puestos de Dirección de acuerdo al marco legal venezolano y las normativas internacionales de aplicación. El trabajo de investigación permite rebatir y aceptar, motivos para validar perjuicios invisibles en perjuicio de la mujer en funciones policiales en la estructura organizativa del SEBIN Carabobo o si por el contrario, es una percepción promovida por la cultura de la mujer que se desempeña en roles policiales en la sociedad venezolana.

El trabajo corresponde al primer estudio que sobre el tema se realizará en esta organización policial y servirá de referencia y proyección a la situación nacional de la institución que se estudió; siendo una investigación de relevancia para el organismo que permitió dilucidar sobre la aplicación de la igualdad y equidad de género, y los obstáculos que pudieran estar limitando el ascenso profesional de las Funcionarias, estudio que pudiera ser tomado en cuenta para el diseño de políticas que erradiquen cualquier forma de discriminación invisible presente en la institución.

1.4 Limitaciones y alcance de la investigación.

La presente investigación es de campo con enfoque cuantitativo, se llevó a cabo en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional del estado Carabobo, en un periodo de dos trimestres desde Julio de 2017 hasta enero de 2018, contando con el aval de la Dirección Regional, permitiendo el acceso al total de la población que constituyo el universo de estudio; la limitante presentada se circunscribió al factor tiempo de las Funcionarias para responder el cuestionario debido a lo afanado de sus funciones, sin embargo se logró aplicar a las quince (15) Funcionarias adscritas al SEBIN- Carabobo, obteniendo la información que permitió el alcance del objetivo de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación.

Para este estudio se tomaron en consideración investigaciones que guardan relación y sirven de base para el desarrollo de la indagación, los cuales se detallan a continuación.

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

Un aporte importante a esta investigación fue la tesis doctoral presentada por Delgado, (2016) “Identidad psicosocial y género: mujeres en la policía local de la Comunidad de Madrid”, presentada ante la facultad de Ciencias Políticas y Sociológicas de la Universidad Complutense de Madrid, para optar al grado de Doctor en Psicología Social, entre los objetivos relevantes para este estudios destacan detectar las discriminaciones latentes y explícitas hacia las mujeres policía dentro de las organizaciones policiales; averiguar cómo gestionan el ejercicio de poder y autoridad que les otorga el cargo de policía; conocer el estilo de trabajo de las mujeres policía y descubrir las razones que hacen que existan pocas mujeres en los escalafones de mando policial.

La investigación se ubicó en el nivel exploratorio y fue producto de pequeñas investigaciones llamadas “mujer policía, un camino lleno de obstáculos” que buscaba respuesta a la lenta, tardía e incompleta incorporación de la mujer a las labores policiales, para la recolección de la información Delgado (2016) implemento grupos focales de discusión, entrevistas colectivas y semi-estructuradas a grupos homogéneos a través de guías previamente diseñadas, obteniendo que una de las principales barreras que afectan el desarrollo profesional de las mujeres policías son los valores organizacionales (cultura estereotipada), la cual se fortalece con la diferencia numérica entre géneros, en este sentido el investigador no descarta continuar con el estudio.

Delgado (2016) luego de cuatro décadas de investigación concluyo que desde los inicios la institución policial ha presentado trabas para la integración igualitaria de las mujeres,

en la actualidad se ha avanzado en el tema, sin embargo aún las mujeres se encuentran en desventaja con respecto a sus compañeros hombres, desde este punto de vista está directamente relacionado con el objeto de estudio de esta investigación, e igualmente se plantea como base o referencia para futuras investigaciones ya que es el primer estudio académico que se realiza en la organización.

Asimismo la tesis doctoral presentada por Pacheco, (2015) "Una aproximación al estudio de la cultura organizacional en la Policía Local de la Comunidad Valenciana desde una perspectiva sociológica", presentada ante la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia, España, donde plantea que la cultura organizacional de la policía ha sido diversificada con la integración paulatina de la mujer, sin embargo aún falta representatividad de las mismas en altos cargos, puesto que tradicionalmente la policía ha estado dirigida por hombres, por lo que continúan siendo una minoría dentro de los cuerpos de seguridad, se considera esta fuente, por cuanto la situación que describe es similar a las consideraciones venezolanas en lo que respecta a la percepción que se tiene sobre la participación de la mujer.

El objetivo general del trabajo presentado por Pacheco (2015), fue analizar las características culturales de las organizaciones de policía. El estudio es concebido como una investigación de campo con enfoque cuantitativo, la recolección de datos se realizó a través de cuestionarios y encuestas aplicadas al universo de la Policía de Valencia, que permitió conocer el marco común de valores, creencias y actitudes que orientan la acción policial, entre las variables de estudios destacan el género ya que la policía desde sus inicios ha sido integrada mayormente por hombres y el machismo como actitudes discriminatorias hacia las funcionarias policiales, por lo que persisten conductas machistas, como una creencia de que los hombres y mujeres no pueden desarrollar de la misma forma el trabajo de policía, situación que crea desigualdad de probabilidades de promoción para las mujeres, por lo que su presencia en puestos de mayor grado disminuye.

Aunque el estudio fue realizado en otro país se vincula directamente con el objeto de estudio motivado que la cultura ha sido considerada por algunos autores un obstáculo o perjuicio para el desarrollo profesional de la mujer dentro de las instituciones policiales,

situación y corresponde a la propuesta de investigación que se presenta, reconocer algunas de estas situaciones, en caso de ocurrir en la estructura del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional en Carabobo.

Durante la consulta también se encontró el trabajo de grado titulado Canto de sirenas: habitar la policía con voz y cuerpo de mujer en Ciudad Juárez, 2008-2014, presentado en el 2014 por Ana Ramírez, ante la comisión de estudios de postgrados del Colegio de la Frontera del Norte, como requisito para optar al grado de Magister en Acción Publica y desarrollo Social. La investigación estuvo orientada a la comprensión de la conjugación de mujeres policías entre su vida laboral y su vida doméstica dentro una institución masculinizada.

La metodología aplicada fue la investigación de campo, con enfoque cualitativo interpretativo, para lo cual se usó entrevista semiestructuradas a Funcionarios de Policías, observación de campo, diario de campo y encuesta sociodemográfica. Durante el desarrollo del estudio se abordaron temas vinculados con el objeto del estudio entre los que destaca la masculinización de las instituciones y el techo de cristal, los cuales explican cómo las instituciones establecen una barrera simbólica para impedir a la mayoría de las mujeres alcanzar puestos de poder y beneficios laborales en la misma medida que sus compañeros hombres, situación que se presume es la presentada en las instituciones policiales de Venezuela motivado a que se percibe poca participación de la mujer en cargos directivos de estos organismos.

De acuerdo a Ramírez (2014), esto sucede porque existe una barricada que funge como tamiz. Las feministas han nombrado a este obstáculo “techo de cristal”, el cual se refiere a la barrera invisible simbólica que las mujeres enfrentan para desarrollarse en diversos ámbitos, entre ellos la dirección y/o coordinación en una institución, los resultados arrojaron que las funciones policiales desde sus inicios fue socializada para hombres, no se ha tomado acciones de igualdad de género por lo que en la actualidad existe una brecha que desfavorece a las funcionarias en comparación con sus compañeros; la investigación es de gran importancia para el proyecto que se pretende desarrollar, ya que permitirá determinar si en la institución objeto de estudio se encuentran las circunstancias características de esta teoría.

De igual manera en el 2014 fue presentado ante la comisión de postgrado del Colegio de la Frontera del norte el trabajo de grado titulado “Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana” por Carolina Zepeda como requisito para obtener el grado de Maestra en Estudios Culturales, en Tijuana, México, en el cual el objetivo general es conocer la influencia de las formas de socialización dentro del trabajo policial en la reproducción de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Para el desarrollo de la investigación se usó la metodología cualitativa, a través de observación etnográfica y entrevistas semiestructuradas aplicadas a siete agentes de la Secretaría de Seguridad Pública del Municipio de Tijuana, instrumentos que permitieron estudiar comportamientos e interacciones, logrando determinar la posición de desventaja en la que se encuentran las mujeres en la institución policial, lo cual es asumido como un reto para su desarrollo profesional ya que se desenvuelven en un trabajo socialmente considerado como masculino, concluyendo que efectivamente las instituciones ayudan a la reproducción de la desigualdad entre hombres y mujeres, esta fuente permitirá orientar el enfoque que corresponderá al sentido de las preguntas que serán diseñadas, esto debido al tamaño de la muestra y la dimensión reconocida, lo que representa similitud con el desarrollo de algunos objetivos que se pretenden alcanzar en la propuesta.

La investigación refleja que estas desigualdades son parte de la cultura organizacional de la policía, ya que la misma presenta formas de discriminación que conlleva a las mujeres a transformar su identidad adoptando conductas masculinas para alcanzar la correcta inserción en el ámbito policial, en este orden de ideas Zepeda (2014), señala que existen comportamientos naturales de la función policial que impide que las mujeres se desarrollen profesionalmente en igualdad de condiciones entre ellas el sexismo, machismo y ginopia, relacionándose directamente con el objetivo general de la presente investigaciones lo cual servirá de guía para el análisis de la información que se recabará en el campo relacionada con las Barreras invisibles de las Funcionaria del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional en Carabobo, de allí que se analizarán los argumentos concluyentes de Zepeda y se confrontarán con los resultados que de la indagatoria resulten a los efectos de establecer si en la percepción de la mujer policía adscrita al Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional en Carabobo se

identifican estos impedimentos sugeridos por la autora o simplemente pertenecen a las barreras invisibles.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

En Venezuela son escasos las investigaciones académicas relacionadas con la gerencia femenina en instituciones policiales, incluso este trabajo constituye la primera investigación académica que se realiza en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN), tomando en cuenta que es un tema poco investigado se tomará como base para el proyecto el trabajo especial de grado titulado Techo de Cristal en las mujeres policías de Maracaibo, presentado en enero del 2012, ante la facultad de Ciencias Políticas, Administrativas y Sociales, de la Universidad Rafael Urdaneta, por Reinner Ríos y Gabriela Segnini para optar al título de psicólogo, estudio enmarcado en las limitaciones de las funcionarias policiales de Maracaibo para ocupar puestos de gerencia.

Metodológicamente se trata de una investigación de campo, descriptiva de tipo transversal con diseño no experimental, cuyo objetivo general es determinar la presencia del techo de cristal de las mujeres policías del municipio Maracaibo, para lo cual se aplicó cuestionario con la escala de Lickert a mujeres policías de Maracaibo compuesta por 32 ítems, relacionados con los factores culturales que inciden en el desarrollo profesional de la mujer dentro de la Institución policial, vinculándose directamente con el objetivo general del proyecto, reconocer si existen limitaciones por perjuicios invisibles que desfavorezcan las expectativas de la mujer para desempeñar cargos de Dirección y Gerencia en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, Región Carabobo.

En este orden de ideas este estudio es de relevante significado para el proyecto ya que es uno de los pocas investigaciones de campo realizadas en una organización policial en Venezuela, por lo que sus bases teóricas servirán de sustento para el estudio en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional donde se evaluarán las limitaciones de las Funcionarias para ocupar cargos de Dirección y gerencia similar a lo realizado en la Policía de Maracaibo

Motivado a que la gerencia femenina en instituciones policiales es un tema poco estudiado en Venezuela, se considera la revisión del trabajo de grado titulado “Rol de la mujer gerente y su desempeño laboral, caso de estudio: cooperativas de seguros de vehículos de Maracay, estado Aragua”, presentado por Ana Chirinos, en mayo de 2015, ante el área de postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magister en administración de trabajo y relaciones laborales, se planteó como objetivo general Analizar los roles de la mujer gerente y su desempeño laboral, en las cooperativas de seguros de vehículos de Maracay Edo. Aragua.

El estudio se trata de una investigación con diseño de campo, de tipo descriptivo con enfoque cualitativo, orientado al análisis del desempeño gerencial de las mujeres en las organizaciones, desarrollando interrogantes como el perfil de la mujer gerente y su desempeño, mediantes entrevistas a gerentes, concluyendo de que en la actualidad se observa una mayor participación de la mujer en cargos de poder y decisión, ya que las mujeres alcanzan las competencias y calificaciones necesarias para aspirar a cargos de responsabilidad directiva, creando un perfil idóneo para encajar en las diversas organizaciones, que con mayor exigencia día a día están solicitando mejoramiento a nivel profesional para la ocupación de cargos gerenciales específicamente.

De igual manera este antecedente permitió dirimir las expectativas y el impacto positivo que genera una visión de Gerencia femenina dentro de estas organizaciones, lo cual servirá de apoyo a la presente propuesta, a los efectos de establecer algunas similitudes con respecto a las herramientas que permitieron reconocer en la investigación de referencia las condiciones de trabajo, desempeño laboral, expectativas y desenvolvimiento de la mujer en este cuerpo Policial que puedan marcar un punto de referencia de igualdad y disensiones en cuanto a los procedimientos formales y no formales al momentos de los ascensos a cargos de Dirección y Gerencia en la institución a estudiar.

La investigación de Chirinos (2015), vincula varias teorías con el tema de estudio y fundamenta el impacto positivo que ha logrado la mujer al momento de asumir cargos

gerenciales referente al cumplimiento de objetivos y metas organizacionales, llegando a superarlos en algunos casos, por lo cual sirve de punto de apoyo para la presente investigación al momento de conocer las expectativas de la funcionarias policiales

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1 Inserción de la mujer en funciones policiales en Venezuela

El feminismo en Venezuela permitió la incorporación de la mujer en todas las áreas laborales incluyendo el ámbito policial, oficio que histórica y culturalmente ha sido desempeñado por hombres, según la Comisión Nacional para la Reforma Policial (CONAREPOL) en su informe características de la policía Venezolana publicado en noviembre de 2011 señala que "la participación femenina en funciones policiales se ha incrementado sustancialmente en los últimos 16 años, abriéndose nuevas oportunidades para las mujeres" (p.90)

Para el Concejo General de la Policía (CGP) la inserción de mujeres a funciones policiales ha sido lento, ya que es un ambiente donde predomina la masa laboral masculina, con un 86,7% según la CONAREPOL (2011), en su informe Gobernanza y Gestión de la Policía, publicado en el 2011 refiere "en cuanto a la profesión de Policía (considerada como una sub-profesión), la mujer ha logrado un incremento muy lento tal vez, por los atributos que nuestras culturas y sociedades nos han enseñado", (CGP, 2011, p. 114) esta área se asocia a una cultura organizacional androcéntrica, situación que se ha sido un obstáculo para la inserción de la mujer en funciones policiales.

Históricamente la cultura natural de los organismos policiales es machistas, creando estereotipos de género, promoviendo la figura masculina como referente de la función policial, generando una mínima presencia de mujeres en esta labor, siendo esta el entorno profesional al cual le ha costado más incursar a la mujer, en función de minimizar los efectos de estas visión se creó en el 2008 en el consejo de Igualdad y Equidad de Género los cuales según la Universidad Nacional Experimental de la seguridad (UNES) tienen

como objetivo minimizar la desigualdad hacia la participación de las mujeres en la función policial y de dirección de los cuerpos de policía, erradicar las conductas y la discriminación hacia las mujeres. (p.1).

De esta manera la mujer se ha abierto paso en esta carrera masculinizada a lo largo de la historia, Martinez (2012), “aunque se empiezan a notar cambios, los ejes medulares de la discriminación contra la mujer dentro del mundo policial, fuertemente androcéntrico, siguen vigentes, intactos” (p.171) situación que es importante indagar ya que ha sido poco estudiada en el país; actualmente continua habiendo una diferencia numerica entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones policiales, la ultima investigación de la CONAREPOL (2011) arrojo que la mayoria de funcionarios policiales son de genero masculino con un 86,7% y estimo que solo 13,13% son mujeres, lo cual obedece a que anteriromente no eran admitidos los ingresos de mujeres a organismos policiales, situación que muestra el predominio masculino, aunque se ha incrementado la incorporación de mujeres a funciones policiales comparados con otros años, aun siguen siendo minoria, situación que les dificulta la aceptación dentro del ambito.

2.2.2 Dificultades y potencialidades del ejercicio del liderazgo de la Mujer en funciones policiales en Venezuela.

Históricamente las funciones policiales han sido concebidas como actividades masculinas, factor cultural que ha limitado la incorporación de mujeres y el ejercicio del liderazgo de quienes han logrado incursionar en este ámbito, aunque estos organismos han reconocido la necesidad de aprovechar los recursos humanos en especial las mujeres, aun se evidencian perjuicios que desfavorecen a las funcionarias.

El ejercicio de la función policial se caracteriza por factores culturales que producen discriminación de las mujeres, Ramírez (2014) “establece una barrera simbólica a las mujeres para impedir que alcancen puestos de poder” (p.6), situación que representa una limitante para su desarrollo profesional; en ocasiones, el potencial de las funcionarias es subvalorado o menospreciado, al respecto el CGP (2011) afirma “le son asignadas

actividades administrativas (…) situación que trae como consecuencia que sean subvaloradas a la hora de realizar postulaciones para ascensos a puestos operativos y decisorios dentro de las instituciones (p.114).

En estas instituciones se asignan tarea de acuerdo al género, tomando en cuenta que en este ambiente las mujeres no cuentan con la agilidad física del hombre, sin embargo con el pasar de los años la mujer ha demostrado sus características naturales como la entereza, autodeterminación, intuición, disciplina, permitiéndole avanzar a cargos de gerencia media, siendo aún señaladas por presentar debilidades físicas.

Al respecto Chirinos (2015) refiere que "la presencia de la mujer se ha hecho imprescindible dentro de las organizaciones, por su destreza ingenio creatividad e intuición, pero sobre todo por su liderazgo" (p.22), en el caso de las mujeres policías que han logrado llegar a altos cargos ha sido gracias al fenómeno masculinización a través del cual adoptan conductas masculinas (violentas, agresivas y groseras) para ser aceptadas en el medio para Coppola (2012) "la masculinización involuntaria del cuerpo de trabajo femenino, es una de las estrategias utilizadas por las mujeres para aminorar el rechazo de sus compañeros hombres y dirigido a lograr la inclusión femenina"(p. 92)

Por lo antes expuesto se vislumbra que la cultura patriarcal representa el principal obstáculo para la potenciación del liderazgo de las funcionarias policiales, quienes a pesar de su profesionalización, preparación, destreza y dedicación como principales características de liderazgo son limitadas ya que desde sus inicios estas instituciones han sido dirigidas por hombres.

2.2.3 Barreras invisibles, obstáculos de avance en la carrera profesional de la Mujer.

La carrera profesional de las funcionarias policiales esta edificada bajo la base de perjuicios, visones estereotipadas (machistas), las cuales fueron mencionadas anteriormente, cultura que ha creado barreras invisibles que obstaculizan el avance en la carrera policial´, Zepeda (2014) expresa "la institución policial a lo largo de su

existencia ha sido habitada principalmente por hombres y por lo tanto, en donde la superioridad de lo masculino sobre lo femenino se ha arraigado profundamente en la construcción del perfil laboral", (p.18)

Es común observar como la participación de mujeres en altos cargos dentro de los organismos policiales disminuye o es casi nula, ante esta situación, se hace necesario conocer si existe alguna limitante para las mujeres que cumplen funciones policiales asciendan a cargos de Dirección y gerencia.

Al respecto en el informe tras la equidad de género publicado en el 2010 por el Concejo General de Policía menciona:

> En la mayoría de las instituciones policiales las mujeres no enfrentan restricciones formales en materia de ascensos, es decir, no hay una norma escrita que expresamente las limite. Sin embargo, por la baja participación en los niveles más altos de dirección, se puede concluir que existe una barrera invisible, techo de cristal, que han encontrado las mujeres policías en un momento dado de su carrera policial, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas pueden seguir avanzando (p.11)

La presencia de las mujeres en el ámbito policial se hace cada vez más necesaria y aunque en los últimos años su ingreso se ha incrementado su acceso a niveles gerenciales ha estado entorpecido por factores culturales (machismo), lo cual se enmarca en la metáfora techo de cristal, Chirinos (2015) "Con esta metáfora se pretende representar las sutiles modalidades de actuación de algunos mecanismos discriminatorios que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres, las limitan y les marcan un tope difícil de sobrepasar". (p. 32)

En el ámbito policial esta metáfora se ve representada por la cultura androcéntrica, definida por Ríos y Segnini (2012)

> Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar que les impide seguir avanzando, el carácter de invisibilidad está dado por el hecho de no existir leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que esta construida sobre la base de otros rasgos difíciles de detectar, una realidad cultural

discriminatoria por un lado y por la otra una realidad subjetiva inherente hacia la mujer, difícil de superar (p.4).

En este orden de ideas la cultura androcéntrica o machista representa la principal barrera invisible, la misma de acuerdo al CGP (2010) “identifica a las mujeres policías como débiles/delicadas, necesitadas de protección, complicadas y carentes de don de mando, por lo que no se piensa en ellas como aptas para desempeñar cargos de alta dirección”, (p.112), estos prejuicios y estereotipos representan una barrera invisibles que obstaculizan el desarrollo profesional de la mujer dentro de la policia; el presente estudios consiste en reconocer si esta situación se presenta en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional del estado Carabobo, donde se ha observado que en los escalones más bajos jerárquicamente hay mayoría de mujeres y a medida que se avanza en la jerarquía, la representación de mujeres es mínima.

Esto supone según Calzada (2015) “una consecuencia en las jerarquías policiales, puesto que la antigüedad es un requisito importante dentro del ascenso, dada la poca participación al principio en los Cuerpos de Policía, es más difícil encontrar mujeres en los puestos jerárquicos más elevados” (p. 12)

Al respecto Edgar Barrientos Viceministro del Sistema Integrado de Policía (Visipol) a través de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), (2012), tras la conformación de las secretarias de equidad de género expreso “En la actualidad contamos con 11.700 funcionarias policiales a nivel nacional, lo que representa un 13% del total de la población policial. De este grupo, sólo tenemos 7 mujeres dirigiendo los cuerpos de policía”. (p. 3).

La situación antes descrita llama la atención ya que si existen los mecanismos legales y la disposición por parte de las autoridades ¿porque las funcionarias policiales no avanzan en su carrera profesional dentro de estos organismos? ¿Realmente existen barreras invisibles que obstaculizan su desempeño?

2.2.4 La legislación venezolana como garantía de participación igualitaria.

El ordenamiento Jurídico venezolano establece lineamientos que favorecen la participación igualitaria, iniciando con la Constitución de la República Bolivariana (1999) la cual consagra en su preámbulo la igualdad sin discriminación como valor fundamental del país, asimismo los artículos que conforman el Título I de la carta Magna de Venezuela consagran los principios fundamentales de la Nación "libertad, igualdad, justicia, solidaridad, democracia, responsabilidad social y la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político", los cuales afianzan los valores mencionados en el preámbulo; seguidamente establece en su artículo 21, todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia:

> 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
>
> 2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Ante lo descrito el ordenamiento jurídico venezolano está basado en la igualdad como principio fundamental, prohíbe cualquier forma de discriminación y asimismo establece que las leyes garantizarán la defensa de este principio y creará políticas a favor de las personas que sean objetos de discriminación e impondrá sanciones a quienes menoscaben este derecho, es importante mencionar el artículo 88 de la CRBV

> Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

En función de erradicar las desigualdades de género y brindar igualdad de oportunidades en materia laboral, en este artículo el Estado se hace responsable de

garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres, asimismo otorga carácter jurídico a las labores domésticas, con el objeto de desmontar la cultura androcéntrica que aún persiste en el país.

En este orden de ideas la ley del Plan de la Patria Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019, en su objetivo nacional 2.2 establece "Construir una sociedad igualitaria y justa" y objetivos estratégicos: 2.2.4. Consolidar la equidad de género con valores socialistas, garantizando y respetando los derechos de todos y todas, y la diversidad social; 2.2.4.1. Profundizar la participación política y protagónica de las mujeres; 2.2.4.2. Incorporar la perspectiva de la igualdad de género en las políticas públicas promoviendo la no discriminación y la protección de los grupos socialmente vulnerables.

Con este plan el Estado se promueve como garante de una sociedad más igualitaria concatenado con lo establecido en la carta magna un Estado Social y Democrático, de Derecho y de Justicia; de igual manera la Ley orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y trabajadoras, consagra la igualdad y equidad de género y la no discriminación, en función de garantizar la participación igualitarias en el ámbito laboral.

Entre las políticas del Estado para garantizar la participación igualitaria tomando en cuenta que las mujeres son las más vulnerables de discriminación se promulgo la Ley Orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (2012), la cual desarrolla principios constitucionales en materia de derechos de las mujeres, a los efectos de la presente investigación es importante citar el siguiente artículo:

> Artículo 15, numeral 11. Violencia laboral: Discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo, públicos o privados, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral el quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.

En el ámbito policial la garantía de participación igualitaria se encuentra contemplada en la resolución 39.556, publicada en Gaceta Oficial Nro. 381.153, relacionada con las Normas y Garantías relativas a los derechos de las mujeres a la igualdad y equidad de género en los Cuerpos de Policía, de fecha 19 de noviembre de 2010, a través de la cual se incorporó los principios de igualdad, equidad de género y respeto a los derechos de las mujeres, asimismo con el decreto se ordenó la creación del consejo de igualdad y equidad de género, encargado de velar por el cumplimiento de los plasmado en dicha resolución.

Sim embargo llama la atención que esta misma resolución establece que el personal de los organismos de seguridad deben estar conformados por 80% personal masculino y 20% personal femenino, evidenciándose que aun cuando se ha avanzado en legislaciones en pro de la participación igualitaria sigue existiendo discriminación de la mujer en las instituciones policiales.

2.2.5 Políticas públicas de los organismos policiales a favor de la participación y promoción de la mujer

Con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en 1999, se creó una plataforma jurídica que promueve la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos, contexto al cual debieron adecuarse todas las organizaciones, incluyendo las Instituciones policiales

Del principio de igualdad de género contemplado en la carta magna se deriva la Gaceta Oficial Nro. 381.153, relacionada con las Normas y Garantías relativas a los derechos de las mujeres a la igualdad y equidad de género en los Cuerpos de Policía, de fecha 19 de noviembre de 2010, a fin de garantizar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en organizaciones policiales y de esta manera eliminar las barreras invisibles que limitan el desarrollo profesional de las mujeres en las instituciones policiales.

Entre las políticas relacionadas con la participación y promoción de la mujer destaca la creación del Consejo de Igualdad y Equidad de Género, definido en los artículos 6, 7, 8 y 9 de

la normativa nombrada como órgano asesor y controlador de los Organismos policiales en materia de igualdad y equidad de género

Las políticas públicas nacionales y leyes están dirigidas a erradicar todas las formas de discriminación de género, sin embargo culturalmente la función policial ha sido asumida como una labor netamente masculina, Garrido (2012), “hay avances, sin dudas, sobre todo en materia legislativa que buscan evitar la discriminación y la violencia de la mujer dentro de los cuerpos policiales. No obstante sigue existiendo una falta de representatividad de las mujeres” (p.152).

En la actualidad todo organismo de carácter policial esta obligado por el ordenamiento jurídico a cumplir con el principio de transversalidad de género contemplado, sin embargo es importante resaltar que la resolución citada anteriormente establece en el articulo 18 que los cuerpos policiales deben cumplir una cuota minima de 20% de representación femenina evidenciandose que la igualdad de participación queda supeditada a la teoria mientras que en la practica las instituciones policiales siguen girando en torno a una estructura patriarcal.

2.2.6 La participación equitativa como potenciador de la gerencia sostenible en las instituciones policiales.

En esta investigación, no se ha advertido sobre las consideraciones que los nuevos aspectos gerenciales brindan a la participación de la mujer, por ello es relevante, el caso del reconocimiento que tiene la igualdad de genero para necesidades inmediatas, promovidas por la Organización de las Naciones Unidas, como es el caso de la gerencia sostenible, término que enlaza la gestión de los recursos que se administran con la sostenibilidad que estos deben tener para garantizar su permanencia. Debe destacarse que en esta composición, la orientación que sobre sostenibilidad, definió por primera vez en 1987 la Comisión Mundial sobre Ambiente y Desarrollo (Comisión Brundtland) expresa que se refiere al Desarrollo que asegura las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades, en consecuencia su interpretación establece una nueva modalidad de desarrollo, que interpone lo social por encima de lo economico, a fin de mantenerse en el tiempo sin deteriorarse.

En este orden de ideas el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) deja claro entre sus objetivos, para que pueda ocurrir esta acción de consolidar el desarrollo sostenible, debe existir la igualdad de genero, en atención a ello proclama la ONU (2015) “la igualdad entre los generos no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacifico, propero y sostenible” (p.1) de esta manera, la acepcción del término gerencia sostenible involucra la promoción de los derechos de la mujer, parcipación y eliminacón de estereotipos que profundizan la desigualdad y exclusión.

Es así como se visualiza este modelo en el marco de una nueva visión organizacional, que se soporte en la planificación y gestión en el tiempo, partiendo del hecho que la gerencia está orientada hacia la igualdad de roles, y es esta una condición fundamental de los procesos de desarrollo sostenible, por ello corresponde al modelo esperado para organizaciones cuya naturaleza no es limitada y requiere de su permanencia para el buen desempeño de funciones públicas o privadas, en este sentido a medida que la mujer incursione de manera igualitaria en las organizaciones policiales se sentira aceptada, trabajará en pro de la permanencia de la estrategia consolidandose la gerencia sostenible en estos modelos gerenciales, con características particulares, tal es el caso del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional

Operacionalización de Variables

Objetivo General: Reconocer si existen limitaciones por perjuicios invisibles que desfavorezcan las expectativas de la mujer para desempeñar cargos de Dirección y gerencia en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, Región Carabobo.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento
Requisitos para calificar a cargos de Dirección y Gerencia	Los ascensos e realizan con Base al sistema de méritos y estará conforme a los principios de igualdad, capacidad e idoneidad demostrada por el personal operativo en el cumplimiento de sus funciones (Manual de Normas para la promoción y ascensos en el servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, 2015, p.9)	Entre los aspectos a evaluar a Funcionarios y funcionarias que optan a ocupar a un cargo de dirección destacan: la formación académica, educación complementaria, curso en la institución, apreciación emitida por el superior inmediato, años de servicio, evaluación médica y física, entre mayor es la jerarquía más exigentes son los requisitos. El reglamento interno del servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional no establece ninguna limitación o requisito especial para las funcionarias que opten a ocupar cargos de Dirección o Gerencia.	Nivel académico	Grado de Capacitación	1	CUESTIONARIO
			Temporalidad	Jerarquía Cargos desempeñados Experiencia	2 3	
Percepción de la valoración de desempeño	Las mujeres son muy valoradas en la sociedad por su rol reproductor y protector de la vida, pero muy poco en trabajos que la sociedad y las culturas han asumido para hombres; en trabajos donde la capacidad es medida por el sexo más que por las habilidades y destrezas que se tengan. (Consejo Nacional de Policía, 2011, p.113)	Puesto que el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN) está integrado en su mayoría por funcionarios masculinos se infiere que esta pudiera ser la razón por la que a la gerencia femenina no se le otorgue el valor y en consecuencia no accedan en igualdad de oportunidades a puestos de Dirección y gerencia como sus compañeros.	Desempeño laboral	Evaluación de desempeño Percepción	4 8 9 5 11 10	
			Valoración	Reconocimiento profesional	6 7 8	
Expectativas para la ocupación de cargos de dirección y gerencia	Entre los mandos policiales las mujeres son quienes tienen mayor dificultad para ser aceptados además de tener peores expectativas profesionales. (Pacheco, 2015, p.169)	Siendo las funciones policiales una estereotipada (masculinización) donde la participación de la mujer es mínima, no se descarta que las expectativas de las mismas para ocupar cargos de Dirección y Gerencia sean bajas y esta sea la razón por la que no se encuentren en cargos de toma de decisiones.	Reconocimiento	Cargos gerenciales Desarrollo profesional Capacidad/habilidades	1 3 10	
			Techo de cristal	Cultura Organizacional Androcentrismo Obstáculos invisibles	9 10 12	

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

A los efectos de lograr el propósito planteado se hace necesario describir de forma detallada los aspectos metodológicos, métodos, y técnicas que se emplearon para la consecución de los objetivos de la presente investigación, según Arias (1999) “es el cómo se realizó el estudio, para responder al problema planteado”. (p. 18)

3.1 Tipo de Investigación:

De acuerdo al problema y objetivos planteados se trató de una investigación con enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2005) este enfoque “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4)

Tomando en cuenta que esta investigación corresponde al primer estudio académico que se realizó en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, la misma se ubicó en el nivel exploratorio definida por Arias (2012) como “aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento”, (p.23) el cual servirá de referencia para futuros estudios a nivel regional y nacional.

3.2 Diseño de Investigación:

El proyecto estuvo enmarcado en una investigación con diseño de campo, relacionado con los perjuicios invisibles como limitantes para el desempeño de la mujer en cargos de Dirección y gerencia en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional.

En referencia a la investigación de campo contempla el Manual de la UJAP (2014):

> La investigación con diseño de campo se apoyan en informaciones provenientes y/o recabadas en el contexto a investigar, en ellas se analizan de manera sistemática los problemas que surgen de la realidad. Su propósito puede ser: describirlos, interpretarlos, explicar sus causas y efectos, estas investigaciones pueden ser cualitativas, cuantitativas. (p.6)

Esta idea la reafirma Arias (1999), "la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna". En este orden de ideas el estudio se realizó en la sede de la institución donde se interactuó con la Directiva del SEBIN y las Funcionarias, donde se abordó la existencia de perjuicios invisibles que desfavorecen las expectativas de las Funcionarias para desempeñar cargos de Dirección y gerencia. (p. 21)

3.2.1 Población y Muestra

La población es definida por Arias (2012) como "un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio", (p.81), para la presente investigación la población estuvo constituida por quince (15) funcionarias del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, adscritas a la sede de la organización en el estado Carabobo.

Dado el tamaño finito de la población y accesibilidad para la obtención de datos en su totalidad no se consideró conveniente seleccionar una muestra sino trabajar con la totalidad del universo, al respecto Arias (2012) refiere "Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra", por lo que se tomo la población completa como muestra definitiva, en función de alcanzar los objetivos de las investigación, es decir reconocer si existen limitaciones por perjuicios invisibles que desfavorecen las expectativas de la mujer para desempeñar cargos de Dirección y gerencia en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, Región Carabobo.

3.2.2 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

A continuación se describen los medios usados por la investigadora para la recolección de datos, según Arias, (1999), “Son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p. 25), es decir estrategias que usó el investigador para levantar la información necesaria para el logro de los objetivos planteados, en este caso se usó la encuesta, definido por Arias, (2012), “técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p.72) la misma se aplicó a través de un cuestionario que según Hernández, Fernández y Baptista (2005) “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p.17), constituido por 12 preguntas cerradas, según Arias, (2012), “aquellos que establecen previamente las opciones de respuesta que puede elegir el encuestado” (p.74).

El cuestionario estuvo dividido en dos secciones una indagatoria compuesta por tres (03) preguntas de selección simple relacionadas con los requisitos de la organización para optar a cargos gerenciales, y otra con nueve (09) preguntas formuladas en escala tipo Likert definida por Hernández, Fernández y Baptista (2010) “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto” (p.247), en este caso con cuatro opciones de respuesta, que permitieron conocer la percepción de las mismas en atención a las funciones que desempeña dentro de la organización; el objeto de este instrumento era interpretar el desenvolvimiento de las actividades de las funcionarias dentro de la organización y a través de ellas reconocer existen limitaciones para optar a cargos de Dirección y gerencia en el SEBIN-Carabobo.

3.2.3 Validez del instrumento

El instrumento de recolección debe contener una validez que según Hernández, Fernández y Baptista (2002), define como “El grado en la calificación o resultado del instrumento debe realmente reflejar lo que está midiendo” (p.58). Según el Manual UPEL (2008), establece que:

> La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir. Para determinar esta característica pueden tenerse en cuenta diferentes tipos de evidencias relacionadas con el contenido, entre otras el investigador debe seleccionar el tipo de validación que más le convenga, previa documentación en las fuentes metodológicas (p.28).

La validez determina si el instrumento mide lo que se pretende medir y conduce a conclusiones validas; para el instrumento anteriormente descrito, se aplicó la validez de contenido definida por Corral (2009) "se trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del universo de contenido de la característica o rasgo que se quiere medir" (p.230), los encargados de certificar el instrumento fueron tres (03) expertos, a quienes se les entrego el cuestionario con su respectiva carta explicativa y el cuadro de Operacionalización, para su revisión, se procesaron las observaciones y por último se aplicó a la población objeto de estudio.

3.2.4 Técnicas para analizar los datos

Se inició con la investigación documental logrando acceder a la nómina de la organización a través de una autorización de la Dirección Regional lo que permitió conocer el número total de funcionarios adscrito al ente conociendo la diferencia numérica entre hombres y mujeres, asimismo se obtuvo información relacionado con el reglamento interno de la institución que permitió conocer los requisitos exigidos por orden jerárquico.

Posteriormente luego de cuantificar las respuestas que arrojó la aplicación del instrumento se analizaron a través de un análisis descriptivo simple con distribución de frecuencias, según Hernández, Fernández y Baptista (2005), "es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla" (p.147), luego de conjugados los datos obtenidos con las bases teóricas planteadas se realizaron representaciones gráficas para su posterior análisis, se generaron conclusiones, dando cumplimiento al objetivo planteado.

CAPÍTULO IV

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A través de un procedimiento de investigación que involucró coordinaciones con la Directiva Regional del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN) en Carabobo se logró acceder al registro del personal de este servicio de Inteligencia, logrando recabar los datos correspondientes a la nómina de los funcionarios adscritos, resultando para el estado Carabobo un total de ochenta y cinco personas (85), de estos dieciséis (16) son mujeres, incluyendo a la responsable de la investigación. Por esta razón la población a considerar para el estudio, y a los efectos de evitar subjetividad que pudiera incidir en los resultados; fue de quince (15) personas, se le aplicó un cuestionario contentivo de doce (12) preguntas, que exploran en sus respuestas la información necesaria para reconocer o comprender algunas de las situaciones que conciernen a la percepción, expectativas y capacidad de las encuestadas según el objetivo que se estudia.

De igual manera y mediante una investigación documental, se conoció lo concerniente a la calificación exigida por la Directiva General de la institución, a los efectos de optar a los cargos de Dirección y Gerencia. Siendo el nivel de estudios cursados, los años de servicio y las Jerarquías, los parámetros de calificación determinantes. Tal afirmación está contenida en el Reglamento SEBIN (2016) y expresa “Para participar en el proceso de promoción a jerarquías gerenciales será necesario acreditar más de 12 años de servicio, con un nivel de educación formal de cuarto nivel” ((p.10), resultando que entre las jerarquías Gerenciales que se ostentan en este componente policial, destacan; Primer Comisario, Comisario, Comisario Jefe y Comisario General.

Es por esto que algunas preguntas contenidas en el cuestionario fueron direccionadas hacia el reconocimiento o verificación de estos parámetros en la población estudiada, con el fin de confrontar la percepción o la expresión pública del personal femenino contra el cumplimiento de requerimientos. En relación al Nivel de estudios se preguntó ¿posee Usted estudios de? Seguido de las opciones calificativas. Esto permitió conocer que el 20% se ubican en el nivel académico bachiller y Técnico Superior Universitario, 40% de las

encuestadas son profesionales universitarias, 33% posee estudios de cuarto nivel académico y un 7% de quinto nivel académico. Seguidamente en la necesidad de registrar el tiempo de servicio de las funcionarias a los efectos de reconocer aspectos propios de la continuidad y permanencia, se indagó ¿Cuántos años de servicio tiene?, obteniendo como resultado de la población estudiada, que esta tiene una media superior a las cuatro años, siendo que el 80% de las funcionarios se ubica entre cuatro (04) y doce años (12) de servicio, mientras que el 20% cumple con entre doce (12) y veinte (20) años en la institución.

En relación al nivel jerárquico, el resultado en la población objeto de estudio, evidenció como respuesta a la pregunta ¿Qué jerarquía ostenta? Que un 66% de la población, se ubica entre el nivel Jerárquico: Detective a Inspector Jefe, lo cual implica responsabilidad de nivel medio, en consecuencia se reconoce en estas Funcionarias tienen capacidad para organizar actividades de mediana complejidad, ordinarias y novedosas, capaces de ejercer supervisión de grupos pequeños y en su más alto nivel; evaluar de forma continua el personal bajo su mando y aplicar los correctivos reglamentarios en cuanto al cumplimiento de las funciones.

El 15% de la población se ubica entre los rangos jerárquicos supervisores Primer Comisario y Comisario, a quienes se le reconoce la capacidad para administrar talento humano, recursos materiales, planifican desarrollan y supervisan. El 20% de la población evaluada ostentan jerarquía gerencial entre Comisario Jefe y Comisario General, razón por la que se le reconoce a quienes ostentan estas funciones el ser expertas en gerencia y planificación estratégica, es decir se consideran a estas funcionarias capaces de proponer, ejecutar y evaluar planes estratégicos.

En aquello que respecta al cumplimiento de los requisitos necesarios para ocupar a cargos de Dirección y Gerencia en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN), se logró determinar que de las quince (15) Funcionarias adscritas a esta institución en el estado Carabobo, solo tres (03) cumplen con las exigencias para optar a Cargos gerenciales, debido a que poseen estudios de Cuarto y Quinto nivel académico, cumplen el tiempo de servicio, en este caso mayor de 12 años y ostentan jerarquías en los rangos de Comisario y Comisario General.

En el siguiente Gráfico, se presenta la relación representativa de este porcentaje en función de la totalidad de la muestra.

Gráfico Nº1 Cumplimiento de formalidades para acceder a cargos de Dirección y Gerencia

Fuente: Elaboración propia (2018)

La segunda fase del instrumento que constó de nueve (09) preguntas formuladas en la apreciación de respuestas de escala de Liker, concebidas con el fin de explorar la valoración, desempeño y expectativas de la población objeto de estudio.

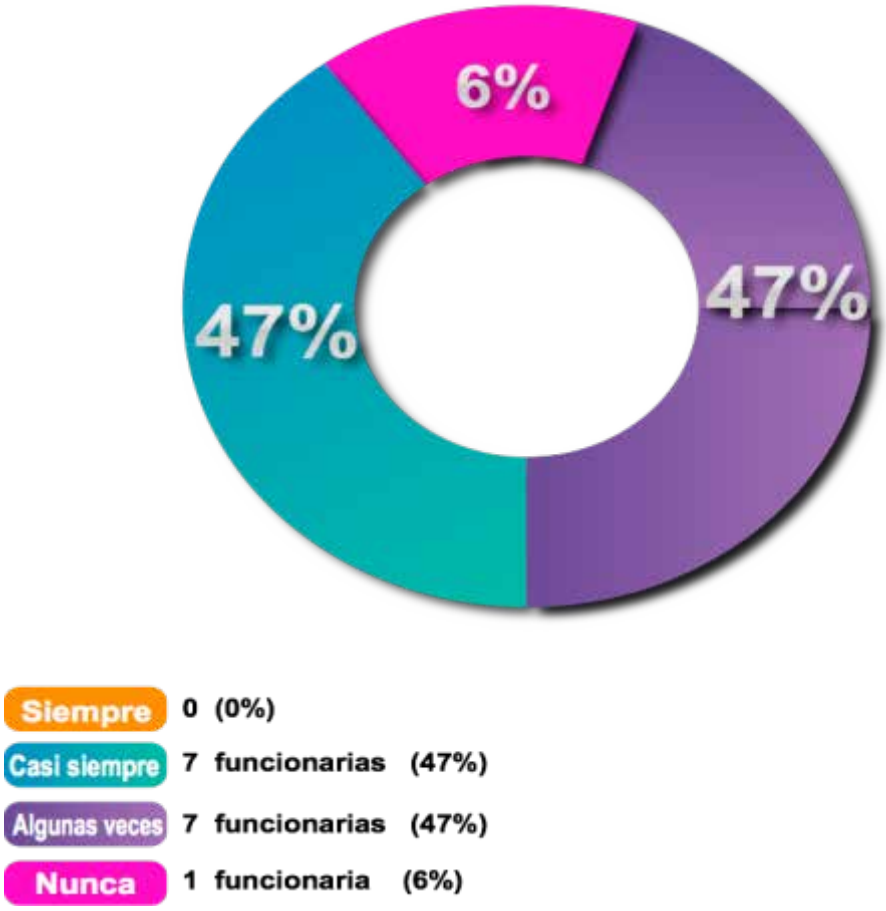
En relación al cometido laboral de la mujer, se indagó ¿Cree usted que su desempeño en las actividades propias de su cargo es eficiente?, las respuestas tabuladas indican que el 93% de la población percibe positivamente el desempeño y su capacidad de ejecución del mismo.

En correspondencia, cuando Zepeda (2014) afirma que la carrera profesional de la mujer policía se soporta en la base de perjuicios y visiones, debe reconocerse que existen limitaciones, la muestra estudiada evidencia con un 93% que no mantiene en su percepción perjuicio alguno en cuanto a la calificación y competencia para el ejercicio de sus funciones.

Al respecto de cómo es reconocida la actividad de su desempeño se preguntó ¿Considera Usted que es valorada en su condición femenina? De acuerdo a lo obtenido la población estudiada percibe en un 47% que esta valoración está presente por parte de sus superiores, mientras que 47% manifiesta lo contrario y 6% rechaza absolutamente haber recibido esta valoración, es decir, un 53% considera que no es reconocida su condición femenina.

En este sentido, cuando la visión establecida por el Consejo General de policía (2011) manifiesta “que las mujeres son subvaloradas en sus funciones”, (p.114) esta condición pareciera estar presente en el caso estudiado, ya que el porcentaje manifiesto de un 53% mayor al de aquellas que consideran se sienten valoradas (47%), sin embargo, la diferencia porcentual entre ambas percepciones, no corresponde a un nivel de diferencia, que nos permita evidenciar tal visión con respecto al reconocimiento

Gráfico Nº 2 Valoración de la condición femenina: ¿Considera usted, que es valorada su condición de femenina?



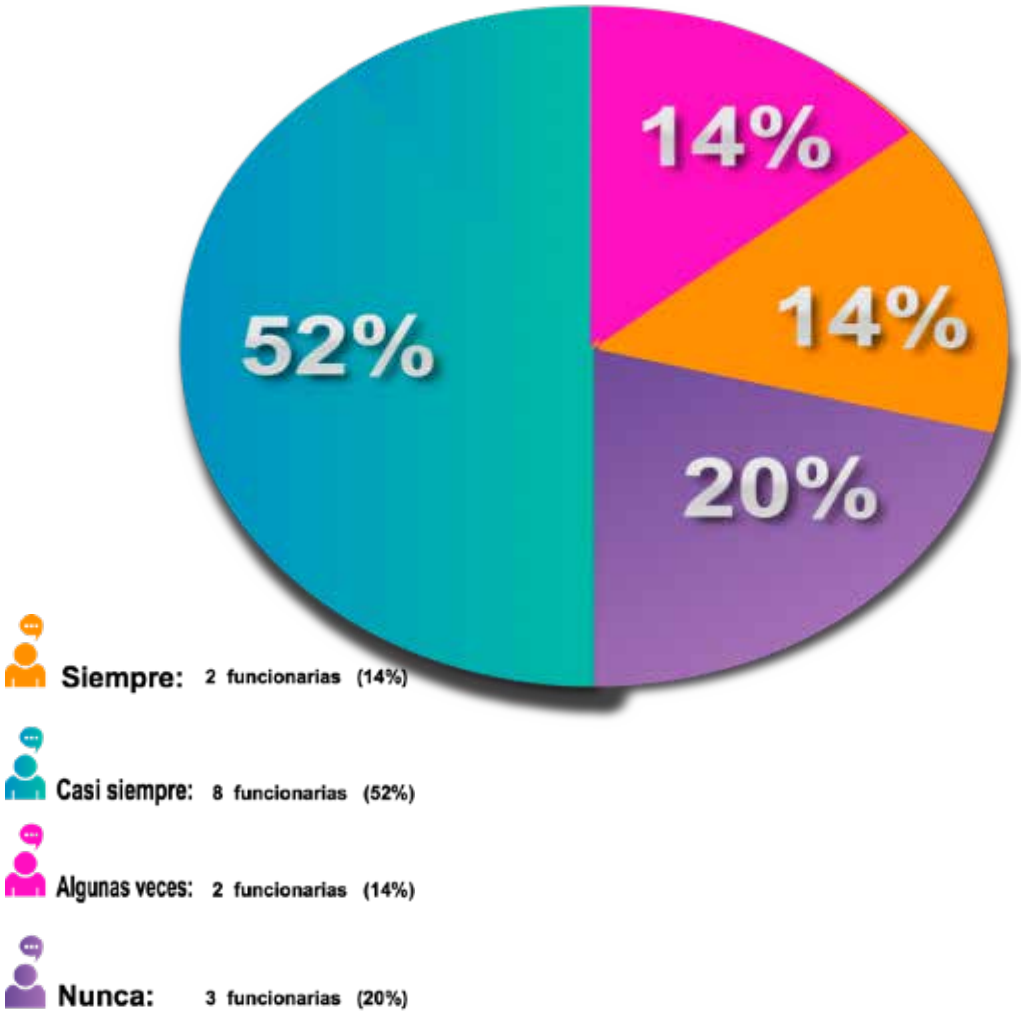
Fuente: Elaboración propia (2018)

Al indagar sobre el desempeño se le consultó a la muestra ¿Considera Usted que su desempeño laboral corresponde con las exigencias de su cargo? Resultando que el 100% de la muestra respondió, en correspondencia toda la muestra siente afinidad y capacidad en el desarrollo de su compromiso laboral.

En función de conocer la frecuencia con que es reconocida la labor de las funcionarias y su percepción de correspondencia de actividades con el grado académico se indagó ¿Con que frecuencia recibe usted reconocimientos por su desempeño en las actividades asignadas? y ¿Considera que las actividades que le son asignadas están acordes con su nivel de estudio?

En atención al reconocimiento el 66% de la muestra estudiada considera que existe tal reconocimiento a su desempeño, mientras que el 34% afirma que este reconocimiento no es tal; en lo que respecta al grado académico el 80% de la muestran indicó que al asignar labores el grado académico juega un papel importante, mientras que el 20% niega la existencia de esta condición al momento de asignarles funciones, en este sentido las barreras simbólicas que según Ramírez (2014) enfrentan las mujeres en las instituciones policiales en este caso de estudio parecieran tener poca presencia (20%) o no estar presente, de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos.

Gráfico Nº 3 ¿Con que frecuencia recibe usted reconocimientos por su desempeño en las actividades asignadas?



Fuente: Elaboración propia (2018)

En referencia a la aceptación sobre los cargos ocupados o desempeñados se preguntó ¿Durante su carrera policial ha estado de acuerdo con los cargos que ha desempeñado? la muestra en un 53% considera que estas corresponden a su capacidad y calificación mientras que el 47% considera manifestó no estar de acuerdo con los cargos que ha desempeñado.

Gráfica N° 4 ¿Durante su carrera policial ha estado de acuerdo con los cargos que desempeña?

Fuente: Elaboración propia (2018)

En atención a ella resalta tal como manifiesta Ramírez (2014) la existencia del techo de cristal como “factores culturales invisibles que producen condiciones discriminatorias hacia la mujer, impidiéndole ocupar altos cargos a pesar de estar altamente cualificadas” (P.21), en este caso la mayoría de los componentes de la muestra manifestaron estar de acuerdo con los cargos ocupados, de allí que se deduce no existe insatisfacción predominante en la población policial femenina del Servicio Bolivariana de Inteligencia Nacional en Carabobo.

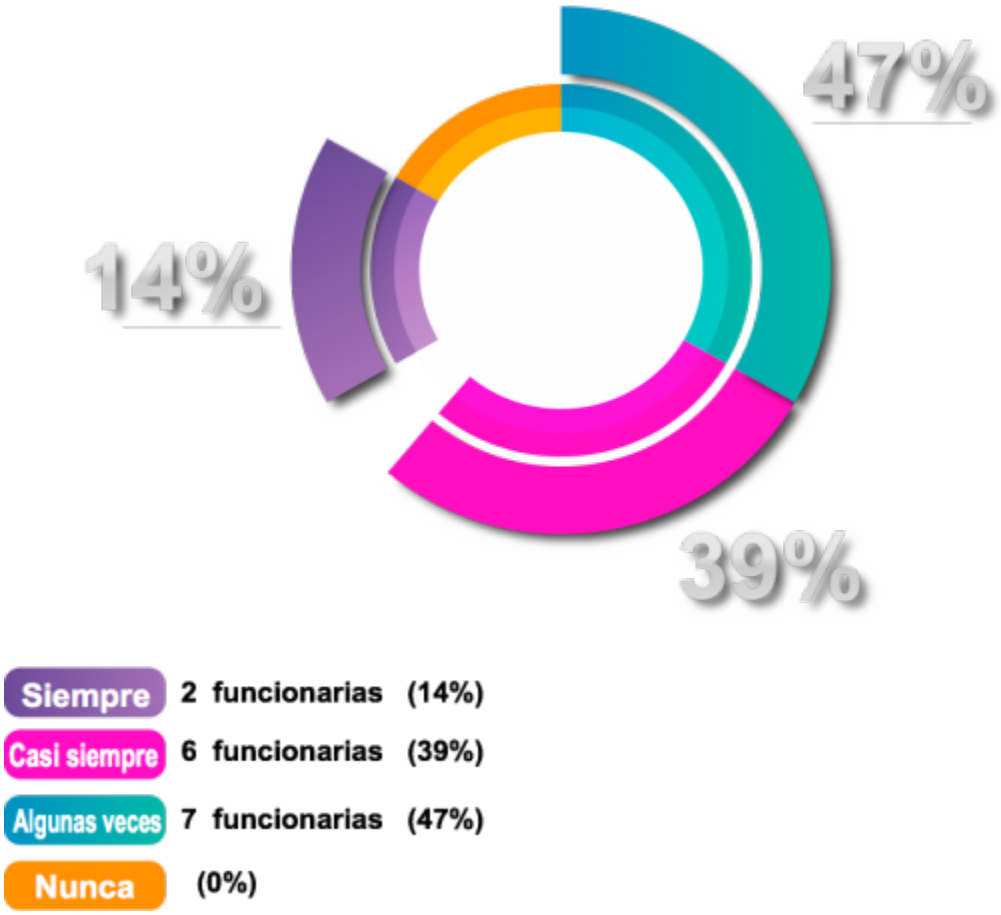
A diferencia de un 47% que indica todo lo contrario, es relevante que este porcentaje se mantiene en la proporción significativa de quienes a lo largo de la indagatoria han brindado

respuestas negativas en función de la dimensión valoración de la capacidad de la mujer en el ejercicio de funciones policiales.

En cuanto al cumplimiento de requisitos para los procesos de ascensos comunes por parte de la muestra se preguntó ¿Considera Usted que durante los periodos de ascensos en los que ha concursado ha cumplido con los requisitos para optar a la jerarquía superior inmediata?, el total de la muestra considero que siempre cumplen con los requisitos; de allí que el Consejo General de Policía (2010) declara que "en la mayoría de instituciones policiales la mujer no enfrenta restricciones formales" (p.111) pareciera en nuestro caso de investigación sea tal como lo expresa el Consejo General de Policía (2010) estas restricciones formales no se encuentran presentes, sin embargo debe indagarse porque cumpliendo la formalidad existen limitantes declaradas por la misma muestra en cuanto a la ocupación de cargos.

En relación al tema discriminación hacia la mujer, al consultarse ¿Considera Usted que en el espacio de sus labores existe discriminación contra la mujer? el 66% de la muestra considera que la discriminación de la mujer ocurre en su desempeño laboral, mientras que el 34% lo niega, es de resaltar que la diferencia porcentual entre ambos rasgos es apenas de un 16%, no permitiendo hacer un juicio contundente acerca de esta práctica, inclinándose a la visión presentada por Delgado (2016) “la discriminación en organizaciones policiales obedece a un sistema patriarcal dominante”.

Gráfica N° 5 ¿Considera usted que en el espacio de sus labores existe discriminación contra la mujer?

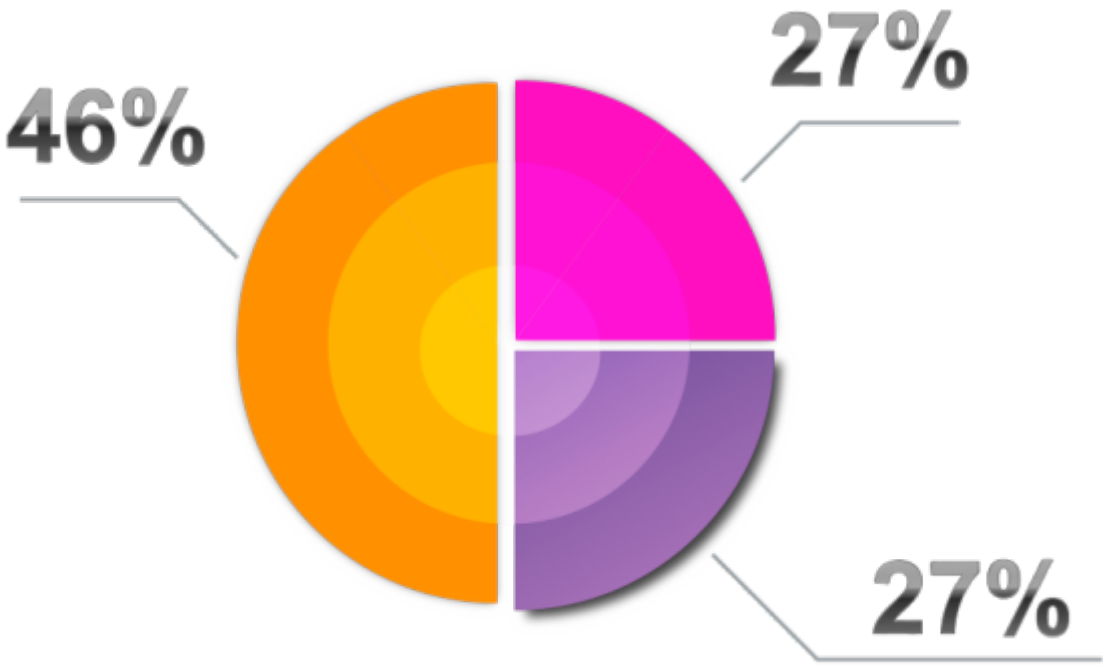


Fuente: Elaboración propia (2018)

En cuanto a la presencia de la cultura machista como obstáculo para que la mujer ocupe cargos de Dirección y Gerencia, se indagó ¿ha observado limitaciones marcadas por la cultura machista, que dificultan el acceso de mujeres a cargos gerenciales en el SEBIN? la muestra considera en un 73% la discriminación ocurre, mientras que tan solo el 27% lo descarta, es decir, la muestra percibe en su mayoría que la discriminación que pudiera estar presente corresponde al fenómeno que describe el Consejo General de Policía (2010) una de las mayores dificultades que enfrentan las mujeres policías es el machismo, en consecuencia

las funcionarias del SEBIN consideran esta cultura como un elemento presente en el desempeño laboral.

Gráfica N° 6 En su condición de mujer ¿ha observado limitaciones marcadas por la cultura machista, que dificulta el acceso de mujeres a cargos gerenciales en el SEBIN?



Siempre 7 funcionarias (46%)
Casi siempre 4 funcionarias (27%)
Algunas veces 4 funcionarias (27%)
Nunca (0%)

Fuente: Elaboración propia (2018)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Luego de finalizar el análisis de los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado se obtiene un conjunto de conclusiones que se presentan a continuación:

En cuanto al nivel de estudios solo seis (06) funcionarias cumplen con la preparación académica requerida para optar a cargos de Dirección y Gerencia.

El 40% de las Funcionarias del SEBIN Carabobo, poseen el tiempo de servicio necesario para concursar a cargos de Dirección y Gerencia.

En relación a la jerarquía requerida para ocupar cargos gerenciales solo el 37% de la población estudiada ostentan el nivel jerárquico requerido para ocupar cargos de Dirección.

El 20% de la población estudiada (que representa tres (03) Funcionarias) cumplen los requisitos exigidos por la Dirección Nacional para ocupar cargos de Dirección y Gerencia en la institución objeto de estudio.

La población estudiada en un 93% considera tener un desempeño eficiente en su rol dentro de la institución.

El 47% de las encuestadas se considera valorada en su condición de mujer, el 66% cree recibir reconocimiento por su desempeño, sin embargo el 56% percibe discriminación hacia el desempeño de la mujer en la institución policial, siendo que el 73% indica que la cultura machista representa una limitante para acceder a cargos de Dirección y Gerencia.

En relación a las expectativas que tienen las funcionarias para ocupar cargos de Gerencia el total de la población estudiada manifiesta que su desempeño siempre ha estado acorde con las exigencia del cargo asignados, de igual manera al participar en procesos de ascensos indican cumplir con todas las exigencias de los cargos o roles a los que han aspirado, 80% de las encuestadas afirmó que es tomado en cuenta su nivel de estudio para asignar cargos, sin embargo llama la atención que solo el 53% indicó haber estado de acuerdo con los cargos desempeñados.

Según datos obtenidos se evidenció baja participación de la mujer en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN), solo representan el 17,6% del talento humano, de un total de ochenta y cinco (85) Funcionarios.

Se reconoce que el total de las Funcionarias que cumplen las formalidades es de tres (03) queda demostrado que la razón de no ocupar cargos de Dirección y Gerencia, corresponde a una razón de minoría en un universo donde representan el 17,6% del total de los funcionarios policiales. Reconociéndose en este caso, que las percepciones han logrado afectar al hecho real, tergiversándolo en la interpretación del personal.

Se concluye que las barreras invisibles (machismo, discriminación) como limitantes para el desempeño gerencial de la mujer en el Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN) es una percepción de las Funcionarias, ya que no existen restricciones demostradas al menos en este estudio para que las mujeres puedan ocupar cargos gerenciales.

RECOMENDACIONES

En atención a los resultados de la investigación relacionados con la no existencia de limitaciones por parte de la directiva del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional para que las funcionarias ocupen cargos de dirección y gerencia, puesto que el techo de cristal es una percepción promovida por la cultura de la mujer que se desempeña en roles policiales en la sociedad venezolana se recomienda que se motive al personal femenino a continuar preparándose profesionalmente para superar los parámetro exigidos por la institución para ocupar cargos gerenciales

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

IMPRESAS:

Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación Guía para su elaboración* (3 era ed.). Caracas: Episteme.

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica* (5ta ed.). Caracas: Episteme.

Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta edición ed.). Caracas: Episteme.

Chirinos, A. (2015). *Rol de la mujer gerente y su desempeño laboral.* [Trabajo de gradol] Universidad de Carabobo, Maracay.

ELECTRONICAS:

Burkard, H. (1999). *Gerencia sostenible: desde el desarrollo sostenible hacia una gerencia nueva.* Recuperado el 25 de octubre de 2017 de www.bvsde.paho.org/bvsacd/acodal/xviii.pdf

Calzada, B. (2015). *Las mujeres de azul, La situación de las mujeres policías.* . Recuperado el 15 de Julio de 2017, de https://ddd.uab.cat/record/133309

Comisión Nacional para la Reforma Policial. (2011). *Caracteristicas de la Policia Venezuelana*. Recuperado el 10 de octubre de 2017 de https://issuu.com/unesvirtual/docs/informe_conarepol/90

Consejo de Igualdad y Equidad de Género de la FANB. (2015). *I Congreso Internacional de la Mujer en la Fuerza Armada Nacional Bolivariana.* . Recuperado el 2017 de Agosto de 30 de http://www.mindefensa.gob.ve/mindefensa/

Consejo General de Policía. (2010). *Tras la Equidad de Género*. Recuperado el 15 de Julio de 2017, de http://www.consejopolicia.gob.ve/

Consejo General de Policía. (2011). *Gobernanza y Gestión de la Policía.* Recuperado el 16 de Julio de 2017, de http://www.consejopolicia.gob.ve/

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República *Bolivariana* de Venezuela, N° 5453 (Extraordinario), marzo 24, 2000.

Coppola, A. (2012). *Subjetividad femenina en Construcción: Concepciones de identidad femenina dentro de la Policía de Investigación de Chile.* Recuperado el 20 de julio de 2017 de http://bibliotecadigital.academia.cl

Delgado, J. (2016). *Identidad psicosocial y genero: Mujeres en la policia local de la comunidad de Madrid.* [Tesis doctoral] Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España, recuperada el 24 de octubre de 2017 de http://www.tdx.cat/handle/10803/378051?show=full

Diccionario Electronico. (2015). *Definición de mujer*. Recuperado el Agosto de 03 de 2017 de Diccionario Electronico: http://lexicoon.org/es/femenina

Garrido, N. (2012). *Violencia de género en las instituciones policiales: un análisis situacional acontecido en la ciudad de Mérida*, Venezuela.

Gutierrez, F. (2015). *Primera Mujer Policía en Venezuela*. Recuperado el 1 de Agosto de 2017, de El periodista 2.0: https://elperiodista20.wordpress.com/tag/primera-mujer-policia-en-venezuela

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2005). Metodología de la Investigación (2da ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Ley del Plan de la Patria. (2013). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6118*. (Extraordinario), diciembre 04, 2013.

Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. (2014). *Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, 40.548*, noviembre25, 2014.

Martínez, E. (2014). Dos contribuciones sobre mujer y policía, El trabajo de la mujer policía. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, 106-129, recuperado el 21 de julio de 2017 de http://www.raco.cat/index.php/RCSP.

Normas y Garantias relativas a los derechos de las mujeres a la igualdad y equidad de género en los Cuerpos de Policia. (2010). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 381.153*, noviembre 19, 2010.

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Página Web]. Recuperado de http://www.un.org

Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Romper El Techo de Cristal, Mujeres en Puestos de Dirección.* Recuperado el 23 de Julio de 2017, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006181/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Los progresos en materia de igualdad de género en el trabajo continúan siendo insuficientes*. Recuperado el 01 de Agosto de 2017 de http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_348063/lang--es/index.htm

Pacheco, A. (2015). *Una aproximación al estudio de la cultura organizacional en la Policía Local de la Comunidad Valenciana desde una perspectiva sociológica.* [Tesis doctoral] Universidad de Valencia, Valencia, recuperado el 15 de julio de 2017 de roderic.uv.es/handle/10550/51958.

Ramirez, A. (2014). *Canto de Sirenas: Habitar la Policía con voz y cuerpo de mujer en Ciudad Juarez 2008 - 2014.* [Trabajo de grado] Colegio de la Fronter del Norte, Juarez, Mexico, recuperada el 14 de julio de 2017 de https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/.../TESIS-Ramírez-Vázquez-Ana-Laura.pdf

Reglamento Orgánico del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN). (Decreto N° 2.524). (2016). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 41.021, noviembre 01, 2016.

Rios, R. y Segnini, G. (2012). *Techo de Cristal en las Mujeres Policías del municipio Maracaibo.* [Trabajo Especial de grado] Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.

Universidad José Antonio Páez. (2014). *Manual para la Elaboración, Inscripción, Presentación y Defensa del Trabajo Especial de Grado, Trabajo de Grado y Tesis Doctoral de la Universidad José Antonio Páez.*, . Valencia, Venezuela: Autor.

Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. (2012). Secretarías de Igualdad y Equidad de Género en los cuerpos de policía del país. Recuperado el 05 de Agosto de 2017 de http://www.unes.edu.ve/index.php

Zepeda, C. (2014). *Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de tijuana.* [Trabajo de grado] Colegio de la Fronter del Norte, Juarez, Mexico, recuperada el 14 de julio de 2017 de https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/.../Tesis-Zepeda-Cafuentes.pdf

ANEXOS

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Anexo A. CUESTIONARIO.

El presente cuestionario está dirigido a las Funcionarias adscritas al Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional en Carabobo, y es de estricto uso académico, es parte de un trabajo de grado titulado: **Perjuicios invisibles como limitantes para el desempeño de la mujer en cargos de Dirección y gerencia en Instituciones policiales. Caso: Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, región Carabobo,** sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El instrumento está conformado por dos secciones una indagatoria relacionada con sus actividades dentro del SEBIN y otra que pretende conocer su percepción en atención a las funciones que desempeña dentro de la organización; lea cuidadosamente cada una de las preguntas, le agradecemos conteste con sinceridad, a fin de lograr los objetivos de la investigación, gracias.

Sección I: Por Favor marque con una X la alternativa que refleja su situación.

N°	PREGUNTAS Y ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS
1	**Posee Usted estudios de:** **a** ( ) Bachillerato/TSU **b** ( ) Licenciatura **c** ( ) Especialización y Maestría **d** ( ) Doctorado
2	**¿Cuantos años de servicio tienes Usted en el SEBIN?** **a** ( ) 0 a 4 años de servicio **b** ( ) 4 a 8 años de servicio **c** ( ) 8 a 12 años de servicio **d** ( ) 12 a 20 años de servicio
3	**¿Qué Jerarquía ostenta Usted en el SEBIN?** **a** ( ) Detective/ Inspector **b** ( ) Primer Inspector / Inspector Jefe **c** ( ) Comisario / Primer Comisario **d** ( ) Comisario Jefe / Comisario General

Sección II: Por Favor marque con una X la alternativa que refleja su opinión personal.

N°	PREGUNTAS Y ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS
4	**¿Cree usted que su desempeño en las actividades propias de su cargo es eficiente?** **a** ( ) Siempre **b** ( ) Casi Siempre **c** ( ) Algunas veces **d** ( ) Nunca
5	**¿Considera Usted que es valorada en su condición femenina?** **a** ( ) Siempre **b** ( ) Casi Siempre **c** ( ) Algunas veces **d** ( ) Nunca
6	**¿Considera Usted que su desempeño laboral corresponde con las exigencias de las actividades que le son asignadas?** **a** ( ) Siempre **b** ( ) Casi Siempre **c** ( ) Algunas veces **d** ( ) Nunca
7	**¿Con que frecuencia recibe Usted reconocimientos por su desempeño en las actividades asignadas?** **a** ( ) Siempre **b** ( ) Casi Siempre **c** ( ) Algunas veces **d** ( ) Nunca
8	**¿Considera que las actividades que le son asignadas están acordes con su nivel de estudio?** **a** ( ) Siempre **b** ( ) Casi Siempre **c** ( ) Algunas veces **d** ( ) Nunca

N°	**PREGUNTAS Y ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS**
9	**¿Durante su carrera policial ha estado de acuerdo con los cargos que ha desempeñado?** **a** ( ) Siempre **b** ( ) Casi Siempre **c** ( ) Algunas veces **d** ( ) Nunca
10	**¿Considera Usted que durante los periodos de ascensos en los que ha concursado ha cumplido con los requisitos para optar a la jerarquía superior inmediata?** **a** ( ) Siempre **b** ( ) Casi Siempre **c** ( ) Algunas veces **d** ( ) Nunca
11	**¿Considera Usted que en el espacio de sus labores existe discriminación contra la mujer?** **a** ( ) Siempre **b** ( ) Casi Siempre **c** ( ) Algunas veces **d** ( ) Nunca
12	**En su condición de mujer ¿ha observado que existen limitaciones marcadas por la cultura machista, que dificulta el acceso de mujeres a cargos gerenciales en el SEBIN?** **a** ( ) Siempre **b** ( ) Casi Siempre **c** ( ) Algunas veces **d** ( ) Nunca

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Anexo B Validación de instrumento.

Estimado señor (a):

En virtud de los métodos académicos que le avalan, solicito muy respetuosamente su valiosa colaboración para la validación del presente instrumento (cuestionario), el cual tiene como finalidad obtener información para una investigación titulada: **Perjuicios invisibles como limitantes para el desempeño de la mujer en cargos de Dirección y gerencia en Instituciones policiales. Caso: Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional, región Carabobo.**

El instrumento va acompañado de las especificaciones y formato de validación del mismo.

Agradeciendo su valiosa colaboración.

Atentamente:

_____

Abog. Génesis Carolina Pérez Azuaje

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, se presenta una serie de aspectos a considerar para validar los ítems que conforman el instrumento. Se ofrecen dos (2) alternativas (SI – NO) para que usted seleccione la que considere correctas y realice las observaciones.

ÍTEM	ASPECTOS A CONSIDERAR										OBSERVACIONES (Si debe modificarse o eliminarse un ítem debe indicarse)
	Redacción adecuada		Coherencia interna		Lenguaje ajustado al nivel		Pertinencia con los objetivos a medir		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.											
Los ítems permiten el logro del objetivo propuesto											
Los ítems están presentados de forma lógica – secuencial											
El número de ítems es suficiente para recoger la información, en caso de ser negativa la respuesta sugiera los ítems que harían falta.											

VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
VALIDADO POR:	C.I.V-		FECHA:
FIRMA	TELÉFONO:		CORREO: