

REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE LA PRESENCIA DE BRECHAS
GENERACIONALES, DE GÉNERO, SALARIALES Y DIGITALES DENTRO
DE LAS ORGANIZACIONES.

MARIA ALEJANDRA MILLAN RAMIREZ
MARIA CAMILA MONTENEGRO GARZON
Trabajo de grado para obtener el título de psicólogos

MARIA CONSTANZA AGUILAR BUSTAMANTE
Directora

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
División de Ciencias de la Salud
Facultad de Psicología
Bogotá, Colombia, enero 31 de 2019

Agradecimientos

A María Constanza Aguilar, por acompañarnos a lo largo de esta experiencia y haber compartido con nosotros más que sus conocimientos, el apoyo brindado hasta el último momento.

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract.....	6
Problematización.....	7
Planteamiento y formulación del problema	7
Justificación	15
Objetivos.....	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos	17
Marco epistemológico	17
Marco disciplinar.....	18
Marco interdisciplinar	22
Marco legal	28
Antecedentes investigativos.....	29
Método.....	42
Revisión sistemática	46
Procedimiento	46
Análisis de datos.....	47

Revisión sistemática sobre la presencia de brechas en organizaciones	4
Consideraciones éticas.....	47
Resultados	48
Análisis descriptivo de los estudios.....	48
Discurso asociado a brecha generacional, de género, salarial y digital en las organizaciones.	49
Discusión	55
Conclusión	58
Aportes, limitaciones y sugerencias	60
Referencias.....	63

Lista de Figuras

Figura 1	45
----------------	----

Lista de Tablas

Tabla 1	49
Tabla 2	50
Tabla 3	51
Tabla 4	52
Tabla 5	54

Resumen

Esta investigación buscó caracterizar lineamientos conceptuales, metodologías de investigación y desarrollo sobre la presencia de brechas generacionales, de género, salariales y digitales en organizaciones mediante una revisión sistemática en revistas de las bases Redalyc y Scielo con el fin de analizar los modelos y la evolución de los estudios en este tema. Se seleccionaron 50 estudios que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó una lista de verificación para extraer los datos de los estudios seleccionados evaluando aspectos de contenido, periodo de publicación, lugar, metodología, diseño y tipo de muestra. Los principales resultados presentan, primero un análisis descriptivo; y segundo un análisis cuantitativo de datos textuales procesados con el SPSS y el SPAD 9.0, respectivamente. Estos muestran que la brecha de género y generacional son los dos temas de mayor abordaje en la literatura científica. Igualmente, se observa que durante el 2005 y el 2018 no hubo mayor variación respecto a la cantidad de estudios publicados. La metodología principalmente empleada fue de corte cuantitativa. En lo que respecta a la definición conceptual de modelos de brecha utilizada, en los estudios se observa que ésta plantea la existencia de diferencias que surgen principalmente de cuestiones relacionadas con los roles de género y generación, principalmente, que están mediadas con cuestiones referentes a contexto social, estudio, oportunidades de acceso, crecimiento, ingresos y estatus.

Palabras claves: brecha generacional, brecha de género, brecha digital, psicología organizacional, revisión sistemática.

Abstract

This investigation sought to characterize conceptual guidelines, research methodologies and development on the presence of generational, gender, salary and digital gaps in organization through a systematic review in database journals such as Redalyc and Scielo in order to analyze the models and the evolution of the studies in this topic. We selected 50 studies that met the inclusion and exclusion criteria. A checklist was used to extract data from selected studies by evaluating content aspects, publication period, location, methodology, design, and sample type. The main results, analyzed with the SPSS and SPAD, show that the gender and generational gap are the two topics of greatest approach. It is also observed that during 2005 and 2018 there was no greater variation with respect to the number of studies published. The methodology used mainly was quantitative. With respect to the conceptual definition of gap models used in the studies, it is observed that this is framed in raising the existence of differences that arise mainly from questions related to gender and generation roles, mainly, that are mediated with questions related to social context, study, access opportunities, growth, income and status.

Keywords: generational gap, gender gap, digital divide, organizational psychology.

Problematización

Planteamiento y formulación del problema

El nuevo milenio trae consigo diferentes cambios culturales, desarrollo económico, avances tecnológicos, entre otros factores que generan nuevas formas de concebir las organizaciones. Estos factores y el encuentro de distintas culturas, en una organización, provocan un sinnúmero de retos y dificultades que afectan a sus empleados y que son entendidos como brechas organizacionales. Cuando se usa el término brechas, se busca identificar los puntos críticos dentro de la organización con el fin de no limitar el cambio y crear nuevas estrategias de adaptación a las necesidades que surgen del siglo XXI. Sin embargo, es indispensable inicialmente definir qué se entiende por organización.

Daft (2011), define a las organizaciones como “entidades sociales que están dirigidas a las metas, están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y están vinculadas al entorno” (p.35). Igualmente, Hall (1996), especifica que “las organizaciones sirven a los intereses de individuos o grupos, estos intereses controladores dan sentido a la dirección que toman las organizaciones y esto a su vez tiene un impacto sobre la sociedad más amplia” (p.11). Por lo tanto, las organizaciones están compuestas por individuos y sus relaciones, vinculadas a un contexto social, enfocadas en el cumplimiento de sus metas y delineadas por un sistema estructurado que les facilita cumplir sus objetivos.

Mintzberg (2005), postula seis partes básicas dentro de una organización; en la base están las personas que constituyen el núcleo de las operaciones, desempeñando trabajos básicos de producción y servicios. Seguidamente se encuentra el ápice estratégico, estos son los administradores que se encargan de vigilar todo el sistema. Cuando crece la

organización, se hace necesaria una mayor cantidad de administradores y productores al igual que gerentes de administradores; esta parte es llamada línea intermedia, donde se crea autoridad entre el núcleo de operaciones y el ápice estratégico. Posteriormente, con el progresivo crecimiento de la organización, se genera un grupo de personas denominadas los analistas, quienes componen una línea de autoridad conocida como tecnoestructura, encargados de controlar el trabajo de otras personas como lo son el “staff”. A continuación, se encuentra la unidad de apoyo administrativo empleada para proveer servicios internos a los empleados. Finalmente, toda organización cuenta con una ideología que contiene sus tradiciones y creencias, mayormente conocida como cultura de organizaciones. Las partes anteriormente nombradas sirven para comprender los elementos que componen a una organización al igual que su estructura.

Para entender la estructura organizacional se retoma a Mintzberg (2001), quien la define como los mecanismos en los que se divide el trabajo dentro una organización para alcanzar el logro de sus objetivos, postulando cinco mecanismos coordinadores, que exponen cómo se puede orientar el trabajo. No obstante, previamente se definirán cuáles son los objetivos organizacionales.

Así pues, Chiavenato (200) afirma que:

Estos son un resultado deseado que se pretende alcanzar dentro de un periodo determinado [...] La visión de la organización proporciona el enfoque del futuro y sienta las bases para la definición de los objetivos de la organización que serán alcanzados. Los objetivos deben cumplir simultáneamente seis criterios:

Inicialmente, enfocarse en el resultado que se debe alcanzar y no en una actividad. Seguidamente ser consistentes, deben tener ligas congruentes con otros objetivos y las demás metas de la organización. En tercer lugar, ser específicos, estar

circunscritos y bien definidos. Posteriormente, ser mensurables, cuantitativos y objetivos. Y por último, referirse a un período determinado, como día, semana, mes y número de años. Ser alcanzables, deben ser enteramente posibles (Chiavenato, 2009, pp. 72-73)

Como se mencionó, ahora se abordan los mecanismos coordinadores de una estructura. El primero es el ajuste mutuo, se basa en el hecho de que el control del trabajo incide en quienes realizan la labor. Seguidamente aparece la supervisión directa, este mecanismo específica que para conseguir la coordinación dentro de una organización es necesario que una persona tome dirección sobre la labor que cumplen otros a través de instrucciones y el control de sus acciones. Después, aparece el mecanismo estandarizado, a diferencia de los anteriores mecanismos coordinadores, éste determina que el trabajo se puede coordinar antes de iniciar labor y se basa en la experiencia previa, destrezas y conocimientos de los empleados; desde este mecanismo proceden los siguientes tres. En primer lugar, la estandarización programada regula mediante la creación de normas que dejan especificado el quehacer de una labor paso a paso. A continuación, se encuentra la estandarización por resultado del trabajo, basada en el resultado final de una labor, la norma inicial y proceso estándar que se dan para cumplirla (no importa el paso a paso, sino que se cumpla con el resultado). Finalmente, la estandarización por destrezas o conocimiento es cuando se establecen habilidades y competencias específicas que se deben poseer para cumplir una labor (Mintzberg, 2001). Entonces, es evidente que hay diferentes tipos de organizaciones como lo son las corporaciones, multinacionales, empresas familiares, entidades públicas o privadas, etc., vistas como lugares o edificaciones donde los empleados cumplen su labor sin notar que las personas realizan constantes actividades de su vida en estas.

Lo anteriormente postulado, muestra que a medida que avanza una organización, se requieren conocimientos, estructura y labores diferentes que ayuden al cumplimiento de los objetivos organizacionales y que sirvan como medio para afrontar a las ya mencionadas brechas organizacionales.

En cuanto al término brecha, este hace referencia al “resquicio por donde algo empieza a perder su seguridad” (Real Académica Española, 2014, párr.2). Utilizando el término para nombrar una abertura, este será usado para definir las diferencias que impiden cumplir la finalidad de una organización. Entonces, para focalizar el siguiente trabajo investigativo se han retomado aquellas brechas que representan un impacto significativo en las organizacionales como los son: las brechas generacionales, de género, digitales y salariales.

García (2015) sugiere que “la brecha generacional no sólo es una cuestión de edades, ideologías, gustos y maneras distintas de entender los negocios y el mundo general, sino que es una despiadada competencia entre los grupos de "jóvenes sin experiencia" y los grupos de "maduros con experiencia" (p. 52). Se debe agregar que existen tres tipos de brechas generacionales como lo son la “sociocultural, psicológica y antropológica, marcando diferencias importantes para clasificar a las generaciones de acuerdo con el tiempo y circunstancias en las que nacen. Estas diferencias inciden en los hábitos de consumo, las relaciones interpersonales, entorno laboral, uso de la tecnología, etc.” Muñoz (2016, p.14). En una entrevista que realizó World Of Business Ideas a Tamara Erickson, una especialista en cultura y trabajo señala que actualmente conviven hasta cuatro generaciones dentro de una organización, y cada una de estas concibe su entorno de diferente manera, una situación puede llegar a ser muy positiva o negativa dependiendo de la generación. La autora especifica que entre los 11 y 14 años se generan las primeras ideas

conceptuales sobre cómo se comprende el mundo, llegando al entorno laboral con concepciones y motivaciones que cambian según los períodos generacionales (Alonso, comunicación personal, marzo de 2012).

Para Allard (2007), “la cercanía de edad no basta como único hecho para definir que una persona pertenece o no a una generación. Estos hechos se encuentran basados en un conjunto de vivencias históricas y significativas que marcan principios de visión compartidas” (p. 7). La convivencia de varias generaciones con particularidades diferentes genera que la organización se plantee cómo retener y motivar a sus empleados sin olvidar mantener la equidad y los valores organizacionales, por lo cual deben constituir planes de desarrollo que cumplan con las necesidades de varios segmentos poblaciones (Imperial, Mondelli & Rivera, 2016).

Por otro lado, la sociedad occidental asigna al género un sistema de relaciones y representaciones culturales que dividen a los seres humanos por sus diferencias haciendo la distinción entre varón y mujer, por medio de un conjunto socializado de estereotipos, roles, normas, entre otros patrones comportamentales que forman parte fundamental en las identidades individuales y colectivas de la sociedad actual. Sin embargo, la diferencia sexual entre hombre y mujer no genera un problema. Este se crea cuando la visión de estas diferencias radica en factores como separaciones, inferioridad, exclusión y opresión que son utilizados para justificar una lógica dominante que oprime ambos géneros fundando un orden social de relaciones dominantes y sexuales que se transforman en desigualdad entre los sexos, principalmente, en contextos donde las relaciones jerárquicas se manifiestan en métodos de control y dominación del hombre sobre la mujer (Cabral & García, 2013 p. 4). Aunque se han iniciado procesos de cambio en busca de la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, Heller comenta:

Vemos que las mujeres directivas representan menos del 5% del total de la fuerza laboral, en la mayoría de los países occidentales. Además, globalmente está estimado que las mujeres directivas constituyen el 16,5% del total de directivos y, regionalmente, la distribución es la siguiente: Europa Occidental 24%, América Latina 22%, Asia y Pacífico 13%. [...] la proporción de participación de la mujer en cargos directivos es relativamente baja, aun cuando existe un mayor cuerpo legislativo que favorece a las mujeres (Heller, 2004, p. 5).

Las brechas de género comienzan a visibilizarse al ser denunciadas, cuestionadas y desmontadas. Así afirman Argentina, Arias & León (2013) que:

“las organizaciones tienen que asumir sus obligaciones en torno a la responsabilidad social y la sostenibilidad, bajo el paradigma de la igualdad y la equidad de género, con el objeto de garantizar los plenos y efectivos derechos de las mujeres trabajadoras y, sin lugar a duda, todos estos cambios reditarán en los haberes sociales de las corporaciones” (p 21).

Por lo que se refiere a los salarios, estudios como los de Cohen & Huffman (2003) muestran que en una mayor proporción se paga menos a las mujeres, aunque estas cuenten con las mismas aptitudes, habilidades y capacidades que los hombres. Tradicionalmente el concepto de brechas salarial ha sido atribuido a la connotación de género, por las diferencias que existen en el mercado laboral entre hombre y mujeres. La última década aporta nuevas nociones al mercado laboral, pues, el antiguo sistema de trabajo traía consigo individuos ligados de por vida a una organización. La remuneración salarial se basaba en la antigüedad del empleado. El cambio de este modelo llega por la gratificación del salario basada en el rendimiento del trabajo (Catilla, 2010). Desde esta mirada, la brecha salarial

entre hombres y mujeres se daría por diferencias en la adquisición de competencias laborales obtenidas mediante capacitación, educación y experiencia laboral (Gómez, MacAuliffe & Rosselot, 2014). Sin embargo, cada vez es mayor la presencia de mujeres en el entorno laboral, incorporándose eficazmente en entornos políticos, económicos y culturales, donde su remuneración corresponde a una décima parte total del salario, comparadas con los hombres (Piaún, 2010).

Por otra parte, encontramos que la brecha salarial también puede derivar de la edad de los trabajadores. Esto tiene un componente que suele ser relacionado a la experiencia adquirida en una labor. Por la antigüedad laboral, las organizaciones suelen aumentar el salario anualmente entre un 1% y 2%. Aun así, se encuentra que trabajadores entre 25 y 34 años comparados con jóvenes trabajadores de 16 a 24 años reciben un 50% más de remuneración salarial. Esto deriva entre otros factores, una alta presencia de informalidad laboral y subempleo en los jóvenes (Ministerio Público Fiscal de Argentina, 2017). La brecha salarial hace referencia a la diferencia de remuneración salarial entre los empleados. Según la OMAL, Observaciones de Multinacionales en América Latina:

El concepto de brecha salarial tradicionalmente ha tenido una connotación de género y se ha definido en términos de las diferencias de retribución existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral. El concepto se ha extendido en los últimos años más allá del ámbito de las desigualdades de género para entrar en el terreno de las desigualdades en el seno de las empresas y se define, en términos análogos, como la diferencia entre la remuneración media entre los directivos de la empresa y los trabajadores de esta (OMAL, 2012, p. 36).

También cabe señalar que la incorporación de las nuevas tecnologías incidió como un nuevo factor en la remuneración salarial de los trabajadores que contaban con distintos

niveles educativos. Este cambio tecnológico contribuye al aumento de la brecha salarial en la última década (Acosta, 2001). Adicionalmente, el mercado exige que las organizaciones sean cada vez más productivas, por ello requieren que sus empleados tengan conocimiento tecnológico, así como experiencia acumulada de varios años en este. Sin embargo, es necesario que los líderes organizacionales comprendan que los modelos educativos están cruzando por un proceso de evolución tecnológica un poco lento. Y, además, deben entender que requerir a jóvenes de 28 a 30 años capacitados en estos conocimientos tecnológicos junto a una gran experiencia acumulada con 10 años de experiencia en cargos similares, es casi imposible por razones de tiempo. Por lo tanto, la suma de estos factores resulta en la ampliación de la brecha digital (Weyler, 2013).

Por último, la brecha digital puede ser entendida como “la separación que existe entre las personas —comunidades, estados, países— que utilizan las TIC como una parte rutinaria de su vida diaria y aquellas que no tienen acceso a las mismas y que, aunque las tengan, no saben cómo utilizarlas” (Santoyo & Martínez, 2003 como se citó en Fundación Equidad, 2015, párr.1). El uso de las TIC —Tecnologías de la Información y la Comunicación— se ha generalizado, por lo que son esenciales en el funcionamiento de las organizaciones, ya que estas se consideran como exitosas cuando tiene un manejo eficiente en la producción e intercambio de la información. Por ende, es indispensable que el personal directivo cuente con la capacidad de definir y gestionar estrategias dentro de las TIC que concuerden con la estructura y objetivos organizacionales, afrontando al personal directivo a una labor para la cual no tiene formación y que termina siendo contradictoria en su experiencia profesional (Macau, 2004). Se debe agregar que la poca posibilidad de acceso y utilización de las TIC trae como consecuencia una segmentación en el mercado laboral de los países, debido a que aquellas personas que cuentan con los conocimientos y

posibilidades de acceso a estas tienen mayor posibilidad de acceder a un puesto de trabajo (Barrenetxea & Cardona, 2003).

En resumen, la pregunta investigativa que guía este trabajo por medio de una revisión sistemática es: ¿Cuál es la importancia que se le ha dado al surgimiento de brechas generacionales, de género, salarial y digital dentro de las organizaciones en la literatura científica?

Justificación

Actualmente se han producido un sin número de cambios en la sociedad que traen consigo diferentes problemáticas. Entre estas, se evidencia que a nivel mundial, el 76.7% de jóvenes se desempeñan en la economía informal, mientras que en los adultos el porcentaje es del 57,9%, aunque la población de personas jóvenes haya aumentado en 139 millones entre los años 1997 y 2017. Además, la fuerza de trabajo juvenil disminuyó en 35 millones de personas (OIT, 2017, p. 2). En contraste, en economías emergentes y en vías de desarrollo, las mujeres ganan 20% menos que los hombres (OIT, 2017, p. 18), pese a que, en la última década, América Latina obtuvo un avance positivo en la inserción laboral femenina. Para el año 2015, el 8,6% de las mujeres estaba desempleada en comparación con el 6,6% de los hombres (CEPAL, 2017). Por otra parte, un estudio realizado por el fabricante de tecnología Cisco muestra que en América Latina para el año 2019 habrá mayor demanda de profesionales con habilidades en TIC, haciendo falta 449,000 trabajadores. Sumado a esto, el estudio muestra que Colombia tendrá una brecha digital de 22% necesitando 25.195 trabajadores en el sector de tecnología y las comunicaciones para el mismo año (TECNOSFERA, 2016). El conocer este tipo de brechas permite contrastar el estado y desempeño real de las organizaciones, al igual que sus problemas y necesidades.

Generalmente, las organizaciones no alcanzan un rendimiento óptimo, ya que no cuentan con el personal que posea las habilidades, conocimiento, equipos, infraestructura y recursos adecuados para cumplir su labor.

Esta investigación surge de la necesidad de sintetizar los resultados hallados en relación con una pregunta de investigación, representando la oportunidad de investigar de forma amplia un fenómeno por medio de la revisión de literatura donde, de manera eficiente, se acumula evidencia científica. Esto ha convertido a la revisión sistemática en un método de investigación donde las unidades de estudio son las fuentes de información revisadas, para ello es necesario identificar, seleccionar y valorar críticamente investigaciones relacionadas a esta pregunta (Cardona, Higueta & Ríos, 2016).

Finalmente, la presente investigación estudió la presencia de la brecha generacional, de género, salarial y digital dentro de las organizaciones con el propósito de identificar la relevancia que se le ha dado a este tema mediante la revisión de literatura científica. Debido a que no se cuenta con suficientes estudios de alcance nacional sobre este fenómeno, esta investigación pretendió sintetizar información relacionada con este tema con miras a proporcionar información que sea de utilidad para la comunidad científica sobre la relevancia de estas problemáticas con el fin de solucionarlas y prevenirlas.

Objetivos

Objetivo general

Caracterizar lineamientos conceptuales, metodologías de investigación y desarrollo sobre la presencia de brechas en organizaciones mediante una revisión sistemática en revistas de las bases Redalyc y Scielo con el fin de analizar los modelos y la evolución de los estudios en este tema.

Objetivos específicos

- Identificar los factores organizacionales que se encuentren relacionados con las brechas generacionales de género, salariales y digitales de acuerdo con la literatura científica obtenida en las bases de datos Redalyc y Scielo.
- Describir los modelos conceptuales que se evidencian en la literatura científica sobre brechas generacionales, de género, salarial y digital.
- Sintetizar los resultados metodológicos sobre las investigaciones encontradas en la literatura científica, sobre la forma como las organizaciones manejan las brechas generacionales, de género, salariales y digitales.

Marco epistemológico

Vasilachis (1997) define el paradigma y la epistemología como “los marcos teórico - metodológicos utilizados por el investigador para interpretar los fenómenos sociales en el contexto de una determinada sociedad” (p.1)

Para realizar el análisis y la cuantificación de datos, se parte del positivismo lógico en busca de dar solución a problemas basados en hechos explicables, pues, “la clave

de esta corriente consiste en contrastar hipótesis probabilísticamente y en caso de ser aceptadas y demostradas en circunstancias distintas, a partir de ellas elaborar teorías generales” (Pita & Pértegas, 2002 p.1). Desde esta postulaciones Meza (2015), citando a Kolakowski, (1988) entiende el “positivismo como un conjunto de reglamentaciones que rigen el saber humano y reservar el nombre de “ciencia” a las operaciones observables en la evolución de las ciencias modernas de la naturaleza” (p.1). A esto se añaden, la teoría de la ciencia que mantiene al positivismo, fundamentada por un principio partidario de la ciencia; y es que los únicos hechos y conocimientos correctos son los que la ciencia realiza (Zúñiga y García, 1998, citados por Meza, 2015, p.1). Este paradigma cuenta con dos características. Por un lado, los positivistas lógicos —o neopositivistas— apoyaron decididamente el carácter cooperativo del trabajo científico. Por el otro, un “empeño por la atención a la experiencia y en el rigor lógico y la claridad conceptual” (Nubiola, s.f. p .3).

Cabe señalar que la ciencia es acumulativa en tanto avanza con los nuevos descubrimientos (Aduriz- Bravo, Salazar, Mena & Badillo, 2006). Esto justifica apoyarse en dicho paradigma para hacer una revisión del corpus teórico ya establecido sobre el tema.

Marco disciplinar

Para entender la psicología social de las organizaciones, es necesario definir previamente a la psicología social. Según Allport (1954), esta es entendida como "un intento de comprender y explicar cómo los pensamientos, sentimientos y conducta de los individuos son influenciados por la presencia actual, imaginada o implícita de otros seres humanos" (p. 5). Por otro lado, Navarro (2012) postula que

La psicología social es la ciencia que estudia las conductas humanas y los fenómenos sociales, como procesos relacionales en los cuales lo psicológico y lo colectivo son indisociables. Operacionalmente, la psicología social considera a cada individuo en su realidad de ser social y entiende que su comportamiento es simultáneamente una obra de las formas de socialización, del conocimiento y de los mecanismos de comunicación (p. 16).

Ambas definiciones muestran a la psicología social como una ciencia que contiene diferentes aspectos de la actividad psicológica, interesándose como disciplina en el fenómeno de influencia social, el individuo y las relaciones que pueda haber entre estos. Como lo menciona Paéz (2005) “el objeto de la psicología social es la interrelación entre el individuo y la sociedad” (p, 3).

En la misma línea, cabe mencionar que, entre los campos de aplicaciones de la psicología social, se encuentran la psicología social de las organizaciones definida como “la indagación de las interacciones entre individuos en este ámbito específico y sus efectos sobre la configuración del mundo interno de cada uno de ellos” (Schvarstein, 1991, p. 23). Este autor manifiesta que las organizaciones son contextos que facilitan la interpretación de las conductas de los sujetos. Por ello, la psicología social de las organizaciones explica no sólo cómo se concibe una acción homogénea y organizada en las organizaciones, sino que también analiza las interacciones que se presentan dentro de esta y cómo se puede abordar el concepto de transversalidad en las relaciones entre grupos en las organizaciones, efecto de las organizaciones sobre las personas y viceversa (Schvarstein, 1991).

Desde la psicología social Hein & Cárdenas (2009), muestran que los ciclos generacionales en la actualidad tienen menor duración. Es normal escuchar a una persona joven decir que no entiende a las más jóvenes, siendo las diferencias de edades muy cortas.

Ya no se habla de una diferencia de padre hijo, sino una falta de diálogo entre el mundo joven y el adulto, debido a que cada generación se constituye desde su historia colectiva y no se conoce la historia colectiva de las otras generaciones. En vez de ello, cada generación parte de su propia historia y, aunque los adultos suelen pensar que comprenden a los jóvenes desde su experiencia personal de juventud, estos no se caracterizan por los procesos de individualización y pluralización de los jóvenes. Guzmán (2010), plantea que los conflictos generacionales han existido en las organizaciones desde siempre y se pregunta qué tiene de novedosa la mezcla generacional actual. Pues bien, al haber mayores índices de longevidad, insuficiencia de los haberes jubilatorios o la carencia de estos, las personas trabajan hasta una edad más avanzada generando que estas posterguen su retiro laboral. Adicionalmente, encontramos nuevas generaciones incorporándose a las organizaciones, donde la actitud de los jóvenes hacia el trabajo está cambiando sustancialmente, así como los paradigmas relativos a la actividad laboral y al mundo de los negocios en general. En consecuencia, tenemos diferentes generaciones en la organización moderna, cuyas características han ido modificándose paulatinamente, con diferencias muy importantes en su manera de percibir y relacionarse.

También, encontramos a Carvacho, (2016) quien analiza las brechas de género desde la psicología social como una construcción de estereotipos que se pueden ver en la sociedad desde dos ejes, el de la competencia y el de la benevolencia, considerando a las mujeres como buenas —benevolencia— pero no tan útiles —competencia—. Adicionalmente, manifiesta que hay una construcción de autoestereotipos, denominada como el fenómeno Queen Bee, en el cual las mujeres actúan como abejas reinas al ocupar ámbitos que eran masculinos, agrediendo a las mujeres que no logran ocupar estas posiciones, tachándolas de ineficientes y atribuyendo sus éxitos a particularidades grupales masculinas (Centro de

Estudio de Conflicto y Cohesión Social, 2016). Como lo menciona Viladont (2016), en 2016 estas situaciones de desigualdad, emanan estos estereotipos con apreciaciones inequívocas del éxito en los géneros. En esta estancia las mujeres no tienen éxito por sus habilidades sino que se atribuye a factores externos como la casualidad, sin embargo en los hombres el éxito corresponde a su intelecto. En contraste, cuando las mujeres fracasan en el entorno laboral, se debe al hecho de que no fueron suficientemente capaces, mientras que en el hombre se atribuye a la mala suerte. Adicionalmente, manifiesta que, la limitada contratación, precariedad en los contratos, la brecha salarial y dificultad de acceso al éxito profesional en las mujeres, son indicadores alarmantes que visibilizan la desigualdad entre géneros. Por último, especifica que hay una falta de corresponsabilidad, en el reparto equivalente de tareas domésticas y trabajo reproductivo dificultando la situación laboral para las mujeres.

Por ello, entre otros factores que se mencionan con anterioridad, cabe mencionar que sin el estudio de las organizaciones la psicología social no podría profundizar en lo psicosocial y la relación existente entre lo colectivo e individual. Sin embargo, no se podría obtener un conocimiento total de las organizaciones sin los postulados de la psicología social (Peiro, 1993).

Del mismo modo, la psicología de las organizaciones tiene un papel muy importante, al momento de entender las transformaciones que se produce en la organización y el mundo laboral, como lo son las nuevas formas de trabajo virtual. Por lo tanto, es definida como

La aplicación de los conceptos, conocimientos, habilidades, técnicas y metodologías propias de la psicología con aplicabilidad en contextos laborales con el objetivo de generar bienestar económico, social de salud, ambiental y mental a cada uno de los

miembros de la organización incluyendo a empleados, trabajadores, gerentes y hasta socios (Molina, 2008, p.5).

Se puede decir que la psicología organizacional es una disciplina que tiene el fin fundamental de estudiar el impacto que generan las organizaciones en el individuo, equipos y grupos de trabajo, así como el impacto que estos producen en estas buscando generar nuevas estrategias que faciliten su relación.

Marco Interdisciplinar

La brecha generacional es una realidad sociocultural, antropológica y psicológica según la cual las personas se determinan de acuerdo con el tiempo y las circunstancias o eventos históricos en los que nacieron; éstas se pueden clasificar y caracterizar con respecto a la incidencia que tiene su comportamiento en ámbitos tan distantes como el laboral, las relaciones interpersonales y el uso de diferentes tecnologías que vayan de la mano con el paso del tiempo (Barbero, 1996).

Los primeros trabajos que se realizaron indagando en el tema fueron por parte de la antropóloga Margaret Mead, quien en 1970 establece pautas de definición y diferenciación generacional. Luego se ha venido trabajando el tema, y se ha llegado a definiciones como la de William Strauss y Neil Howe (1991), citado en Chirinos (2009), quienes afirmaban que:

Una generación está formada por personas cuya ubicación común en la historia les proporciona una imagen colectiva. El alcance de una generación es aproximadamente el período de una fase de vida. Las generaciones tienen cuatro arquetipos, siempre en el mismo orden, cuyas posiciones en la fase de vida conforman una constelación. (p.137)

Dado el momento actual, que se caracteriza por la convivencia de diferentes generaciones al interior de las organizaciones, es el momento perfecto para que los profesionales en diversos campos de la ciencia, como la educación, la sociología y la psicología, establezcan un intercambio de información generoso, abundante, respetuoso, de experiencia, cultura y raíces, que facilite ofrecer las estrategias que permitan establecer valores y no profundizar la brecha que se puede crear entre las generaciones (Panotto, 2010). Además, es claro que el problema debe ser abordado desde una perspectiva multi e interdisciplinar, ya que los valores generados por las diferentes generaciones son producto de la influencia del entorno, a cuya comprensión pueden aportar los sociólogos, y de la educación, de la que se encargan los maestros. Todos estos factores influyen la conducta del individuo que, actuando con principios estratégicos del pensamiento, de la elección y de la acción, orienta su accionar hacia la consecución de los objetivos deseados.

Hoy en día no es solo la diferencia de edad la que genera dificultades en una organización. También se ve afectado el diseño de la estructura organizacional, como la forma de manejar la atracción de talento, entre otros factores. De hecho, hay ocasiones en las que personas de una misma generación no coinciden con las decisiones y forma de actuar de la empresa. Por esta razón, se puede deducir que un único modelo de gestión y normatividad no sirve para todos los trabajadores. Esto ha llevado a que las organizaciones brinden gran importancia a la investigación de que facultades valoran las personas dependiendo de su generación y de qué forma actúan frente a sus labores.

El origen del estudio de las generaciones viene desde la sociología con Karl Mannheim en el año 1963, quien introdujo una nueva perspectiva sobre las características que rigen o distinguen a una generación. Dijo, entonces, que el nacimiento de las personas en un mismo año o década, solo los ubica en un tiempo, pero lo que de verdad determina que tengan

cosas en común son las vivencias de eventos históricos, y procesos sociales, que los lleven a pensar de una forma similar. Llopis (2009) citando al politólogo, Ronald Inglehart (1998) en el año 1977, introdujo un concepto o perspectiva similar a la de Mannheim, en el cual dice que los eventos sociales, políticos y económicos en los años previos a la adultez hacen que se produzca la identidad de una generación y que permanezca a lo largo de sus vidas. En el año 1998, Inglehart da a conocer, en uno de sus libros, cómo el desarrollo económico, así como el cambio cultural y político, siguen patrones predecibles. (Llopis, 2009, citando a Inglehart, 1998)

Gracias a los estudios, y opiniones de los diferentes expertos, se han estudiado más a fondo las características que identifican a una generación de otra. Según afirma la compañía SOLO Consultores (2015), las cuatro generaciones que todavía conviven en una compañía son:

- Los “Veteranos” (nacidos antes de 1946),
- Los “Baby Boomers” (nacidos entre 1946 y 1964),
- La “Generación X” (nacida entre 1965 y 1980)
- La “Generación Y” o del “Milenio” (nacida después de 1980).

Cada una de estas generaciones ha sido impactada por cambios, ya sean sociales, políticos o económicos. En consecuencia, esto los lleva a tener características en común más allá de pertenecer todos a un mismo año o tiempo de nacimiento. Así mismo, hace que cada una de esas personas tengan diferentes objetivos y expectativas frente a su trabajo, sobre esto habló, Alejandro Mascó, socio de Oxford partners, durante el 9º congreso regional de recursos humanos “Liderando el Cambio”, organizado por la universidad de Blas Pascal. En el congreso, SOLO Consultores (2015) dio un concepto y opinión muy

similar a las de los sociólogos y politólogos anteriormente expuestos. Por años las empresas han tenido que lidiar con los diferentes valores, ideas y actitudes de sus empleados, pero esta actitud se debe a que hoy en día esto es un problema para las organizaciones. Como lo afirma la compañía, por primera vez hay cuatro generaciones compartiendo y enfrentándose a sus diferencias, lo que ha llevado a que se estudie la estructura general de la empresa, desde los horarios, hasta el tipo de vestimenta que se debe usar.

Las variables demográficas y sociales como el aumento de la expectativa de vida para varones y mujeres, mejores niveles de calificación laboral —medida en términos de niveles de educación para ambos—, sumado a la inserción masiva de la mujer al mercado de trabajo, han producido cambios representativos en las dinámicas laborales. Entre ellos, el haber permitido que en este momento en las organizaciones se encuentren los llamados Baby Boomers, con la Generación X y la Generación Y. De hecho, los Millennials, también conocidos como Generación Y, comprenden el 33,5% de la población colombiana. La cuarta generación de la que algunos hablan es la de los Veteranos (Idrovo, 2016).

Ciro Gómez Ardila, director y profesor de las áreas de Control y Análisis de decisiones de INALDE Business School (2016), afirma que se debe ser cuidadoso con las generaciones partiendo de las siguientes 10 razones y comportamientos de las personas:

- Son muchas las influencias que recibimos, según Gómez. La época en la que nacemos realmente nos influye, pero no solo somos fruto de ese tiempo, sino de la educación que recibimos, de lo que haya pasado en nuestra infancia.
- También somos nuestras decisiones. Aún después de lo que hayamos vivido o cómo nos hayamos criado, podemos tomar nuestras propias decisiones, las cuales hacen de nosotros lo que somos.

- Las circunstancias no son iguales para toda la generación. Las nuevas generaciones tienen el privilegio de contar con internet, mientras que las anteriores no. No obstante, no todos los que pertenecen a la nueva generación cuentan con este privilegio, pues, es evidente que el internet y las tecnologías no han llegado a territorios apartados como ocurre en Colombia.
- La naturaleza humana es la misma, a pesar de que hayan cambiado muchas cosas, por ejemplo, las motivaciones que nos llevan a enamorarnos y a trabajar.
- Todo tiempo pasado fue mejor. Generación tras generación, los mayores siempre han pensado que ya nada es lo mismo y que la nueva generación de su época está perdida.
- El gusto por la sencillez. Nos gustan las respuestas simples, los estereotipos y etiquetar a las personas.
- La tranquilidad de sentirse parte de algo. Nos gusta pertenecer a ciertos grupos, como a generaciones o equipos de fútbol.
- El creer que después de mí, el diluvio. No solo nos gusta pertenecer a un grupo, sino creer que los demás, no valen tanto como el nuestro.
- Las profecías autocumplidas. Si como directivos suponemos un comportamiento, es posible que terminemos creándolo en un proceso de profecía autocumplida. Si creemos, por ejemplo, que no es bueno invertir en capacitación de una generación determinada porque se van muy rápido de la empresa, es posible que, en efecto, se terminen yendo, pero porque no se sienten valorados ni ven que se invierta en su capacitación y futuro.

- Ignoramos lo que nos contradice y evidenciamos lo que nos reforma. Si creemos que una generación se debe portar de cierta forma y un miembro de ella se comporta así, confirmamos con entusiasmo lo que creemos. Pero si, por el contrario, su conducta se aleja del patrón, tendemos a ignorarlo o verlo “anomalía”, incluso como “la excepción que confirma la regla”, prueba máxima de la dificultad de aceptar que sencillamente podemos estar equivocados.

Estas 10 razones pueden servir para que las empresas tomen precaución con esta brecha generacional, debido a que pueden impactar de forma positiva o negativa dentro de las mismas.

El concepto de brecha digital surgió a principios de los años 90 y, desde entonces, se emplea para hacer referencia a las desigualdades que existen en cuanto al acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación —TIC—. Según Espinoza, 2010, citando a la Oficina para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), el término brecha digital se refiere a:

La distancia existente entre áreas individuales, residenciales, de negocios y geográficas en los diferentes niveles socioeconómicos en relación a sus oportunidades para acceder a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como al uso de Internet, lo que acaba reflejando diferencias tanto entre países como dentro de los mismos (OECD 2001, p.1).

Además, Ortiz (2012), de la comunidad del conocimiento BBVA, las diferencias culturales y económicas en los países subdesarrollados hace que solamente un 10% de la población tenga acceso a Internet mientras que en los países más industrializados la cifra es de un 58% aproximadamente.

Marco legal

Cabe considerar, por otra parte, que actualmente la población es más longeva, que han mejorado los niveles de educación en la infancia y que hay mayor acceso al agua potable y los sistemas de saneamiento (United Nations International Children's Emergency Fund, 2018). Estos factores inciden notablemente en el aumento de ingresos y calidad de vida en la población. Adicionalmente, la era digital conecta a los individuos alrededor del mundo. Entre los años 1990 y 2015, la pobreza disminuyó en más de dos terceras partes en los países en desarrollo, este logro se obtuvo, en parte, por el trabajo que realizan 7.300 millones de personas (Jahan, 2015). Por ello, la ley colombiana busca garantizar los derechos de los trabajadores en el sector público y privado, fijando mecanismos que permitan erradicar las formas de discriminación en el ámbito laboral. Es necesario recalcar que, en promedio, las mujeres ganan un 25% menos que los hombres en Colombia (Grueso, s.f, p, 3). Igualmente, cifras del Ministerio del Trabajo indican que para el año 2017 la tasa más alta de desempleo con un 16, 3% se presentó en personas entre los 18 a 28 años (Ministerio de trabajo, 2017). Por consiguiente, la Constitución Política de 1991 (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, p. 54-58), estipula en el artículo 53:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la

capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, para garantizar la igualdad salarial, surge la ley 1496 del 29 de diciembre del 2011 en su artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo (p. 16). Con el fin de generar condiciones de igualdad en el trabajo sin que se establezcan diferencias por edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales además de promover el acceso de las mujeres y jóvenes al entorno laboral, postula que:

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma a retribución, el género a sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

Antecedentes investigativos

Las brechas generacionales, de género, salariales y digitales son temas de interés para diversas disciplinas y contextos en el mundo, las cuales tienen un gran impacto en diferentes aspectos, como, por ejemplo, el rol y el estatus de las personas, su desempeño, la dinámica cómo funcionan los grupos en las organizaciones, la participación, el reconocimiento, el liderazgo, el empoderamiento, entre otros. También, es pertinente enumerar aspectos organizacionales como, el clima, la cultura, el ambiente de trabajo, que se pueden ver afectados por la forma como las empresas manejan las brechas. Gracias a

esto, aparecen en los últimos años múltiples investigaciones que se interesan por el estudio de las diferencias entre los individuos y los grupos en las empresas.

Inicialmente, encontramos los estudios de Alterson, Ameijeiras, Mangoni, Russo & Zappia (2016), quienes analizaron las principales características y consecuencias de las relaciones de los millennials con la autoridad mediante una investigación descriptiva en la que realizaron diez entrevistas a conductores de equipos de trabajo de diferentes niveles jerárquicos y aplicaron encuestas por internet, de las que obtuvieron un total de cuatrocientos setenta respuestas estableciendo que los millennials plantean exigencias mayores a las que son requeridas por empleados de mayor edad, ya que están en búsqueda de puestos trabajos de conducción, lo que modifica la relación entre figuras de autoridad en las organizaciones. Así mismo, esta generación reconoce como símbolo de autoridad la experiencia, prefiere como jefes al género masculino y buscan el constante reconocimiento de sus logros. Los autores plantean que los desacuerdos entre la expectativa de los millennials y la percepción de sus jefes, pueden originar conflictos en la relación laboral. Por último, concluyen que a diferencia de lo que dice la literatura científica, los millennials aspiran a permanecer en sus trabajos actuales entre cuatro y diez años poniendo como prioridad sus expectativas económicas a la hora de tomar la decisión de renunciar a su empleo.

A su vez, Rodríguez & Peláez (2010), realizaron una revisión literaria con el fin de identificar la convivencia de diferentes generaciones en las empresas en relación con la compatibilización y liderazgo integral. Inicialmente, especifican que la fecha de nacimiento, las experiencias históricas y socioculturales son factores determinantes al identificar el surgimiento y fin de una generación. También, retoman la categorización que utilizan diferentes autores como Revvers & Oh (2007), Ogg & Bonalvet (2006), entre otros,

al momento de clasificar a las generaciones, en busca de reconocer cuál es la actitud, valores y comportamiento empresarial que identifican a cada generación. Posteriormente, estudian teorías relacionadas al liderazgo competente que especifiquen el cómo se puede lograr un liderazgo integral. En último lugar, sintetizan las líneas de acción que debe seguir una organización para enfrentar exitosamente la integración generacional. Estos autores encontraron que la mayoría de investigaciones realizadas han sido basadas en estudios de carácter local, geográfico, escolar o universitario y proponen que uno de los grandes retos a los que se enfrentan las organizaciones en la actualidad es utilizar líneas de acción adecuadas para poder afrontar con éxito la integración generacional y evitar los conflictos mediante el liderazgo.

La investigación de Díaz & Gonzales (2012), tiene como objetivo evaluar diferencias entre grupos generacionales en las variables autoeficacia en el uso del condón, autoeficacia para evitar conductas de riesgo y machismo. Estos autores retoman el concepto de autoeficacia sobre la teoría cognitivo social de Bandura (1977), como la convicción que posee una persona para realizar acciones determinadas, debido a que su comportamiento se basa en creer que tiene la capacidad de realizar una actividad. En relación con el machismo, los autores lo definen, según Castañeda (2002), como una agrupación de comportamiento e ideales que aseveran que la mujer es inferior al hombre. Además, realizan una clasificación de grupos generacionales como lo son los Silenciosos, Baby Boomers, Generación X y Generación Milenio, basados en los estudios de Bickel & Brown, (2005); Sánchez (2008), en total participaron 575 personas. Utilizaron como instrumentos diferentes escalas y analizaron los resultados mediante el programa PSW 18 y el análisis ANOVA de un factor con el ajuste de Bonferroni (1963), de los cuales obtuvieron diferencias significativas entre los grupos generacionales y las variables de estudio. En adición, Díaz & Gonzales (2012),

mantienen la idea de que al momento de realizar programas de prevención relacionados a las conductas de riesgo sexual se debe tener en cuenta la diferencia generacional entre la población. Finalmente, respaldan los estudios de Rocha & Ramírez (2011), en los que se postula que hay una diferencia entre sexo y género al momento de identificar si las personas tienen o no conductas de autoeficiencia.

También, encontramos el estudio de Barandica (2014), quien está interesada en la existencia de diferencias en generaciones que traen consigo múltiples oportunidades y dificultades a las organizaciones modernas. Para ello, se basa en la clasificación generacional de los autores Rodríguez & Peláez (2010). Mientras que Reeves & Oh (2007), buscan validar la teoría generacional para comprobar si lo que argumentan diversos autores, sobre las generaciones Baby Boomers, Generación X o Generación Y, sus valores, estereotipos y motivaciones, está relacionado con lo que sienten los individuos. Estos autores, aplican un cuestionario a 60 individuos pertenecientes a las generaciones ya mencionadas, con la condición de que deben formar parte de una organización. Entre sus resultados se destaca que la generación X y Y están interesadas por tener un empleo estable y prolongar su estancia en las organizaciones. También, afirman que las generaciones se encuentran motivadas por diferentes factores, en la generación tradicionalista es el salario, en cambio los Baby Boomers ven el salario como una gratificación ya preestablecida con valores algo superiores. La generación X se encuentra motivada por la conciliación laboral y, la generación Y da respuestas homogéneas dirigiendo el resultado de proyectos y la búsqueda del feedback en un 50%. A modo de conclusión, Barandica (2014), postula que hay una relación entre la teoría generacional, los valores, motivaciones y estereotipos que sienten los individuos. Adicionalmente, confirma la existencia de estas cuatro generaciones en contextos organizacionales y que estas responden a diferentes patrones en los que sus

factores de motivación varían por pertenecer a una generación determinada y los sucesos que han atravesado a lo largo de sus vidas.

A través de una revisión literaria Rodríguez & Peláez (2010), encontraron que la mayoría de las investigaciones realizadas sobre brechas generacionales han estado “basadas en estudios de carácter local, geográfico, escolar o universitario” (p.162). “Estos análisis no han tenido en cuenta poblaciones amplias que representen todos los estatus sociales o interraciales que puedan dar una visión completa y no solo en ámbitos reducidos” (Reeves y Oh, 2007 como se citó en Rodríguez & Peláez, 2010, p.162). “La mayoría de los estudios se han centrado en colectivos de los EEUU” (p.162) y, en muchos casos, “los análisis se han orientado hacia una generación específica. Las clasificaciones de generaciones que más reconocimiento tienen son las de los autores antes mencionados, Howe & Strauss (2009) y Lancaster y Stillman (2002) (citado por Rodríguez & Peláez, 2010, p.162).

Estos autores, también proponen que uno de los grandes retos a los que se enfrentan las organizaciones en la actualidad es utilizar líneas de acción adecuadas para poder afrontar con éxito la integración generacional y evitar los conflictos mediante el liderazgo. Este liderazgo, ha de ser entendido como un fenómeno colectivo que integre a todo el personal de la organización para así dar un adecuado desarrollo del equipo de trabajo, a la vez, ha de tener en cuenta, la presencia de las generaciones actuales y las venideras, donde las empresas puedan encontrar herramientas para potenciar la eficacia empresarial (Rodríguez & Peláez, 2010).

Cabe mencionar a Alterson et al. (2016), debido a que estos autores analizan las principales características y consecuencias de las relaciones de los Millennials con la autoridad mediante una investigación descriptiva en la que aplicaron 10 entrevistas a conductores de equipos de trabajo de diferentes niveles jerárquicos y una encuesta realizada

por internet, en la que obtuvieron un total de 470 respuestas estableciendo que los millennials plantean exigencias mayores a las que son requeridas por empleados de mayor edad. Además, estos buscan puestos de conducción modificando la relación entre figuras de autoridad en las organizaciones. Así mismo, esta generación reconoce como símbolo de autoridad la experiencia, prefieren un jefe de sexo masculino y buscan de sus jefes el reconocimiento de sus logros. Alterson et al. (2016) plantean que los desacuerdos entre la expectativa de los Millennials y la percepción de sus jefes pueden originar conflictos en la relación laboral y que a diferencia de lo que dice la literatura científica los Millennials aspiran a permanecer en sus trabajos actuales entre cuatro y diez años, poniendo como prioridad sus expectativas económicas a la hora de tomar la decisión de renunciar a su empleo.

El estudio de Chirinos (2009), muestra como la gestión de recursos humanos se ve afectada por la brecha generacional haciendo una relación entre selección de personal y época generacional, debido a que la cohorte generacional de los individuos incide en la conformación de valores y características que influyen positiva o negativamente en la organización. Estos valores son producto de la influencia del entorno, la sociedad y la cultura que terminan configurando a la persona con valores individuales y colectivos. Realizar la evaluación de candidatos a un empleo, en relación con la época generacional, permite integrar una fuerza de trabajo acorde con las exigencias humanas que son apetecidas por la institución, debido a que hace falta, por parte de las organizaciones educativas, una toma de conciencia de las personas que trabajan en la organización, puesto que éstos tienen necesidades básicas relacionadas con su supervivencia, la cual demanda el mundo en su actualidad y donde se perfilan competencias y valores que son compartidos a la nueva fuerza laboral.

En adición, cada época cuenta con significaciones propias del hecho de ser mujer y los roles que deben cumplir. Por ejemplo, no es lo mismo ser mujer en los 60's e ingresar al mercado laboral que serlo en los 90's. Por ello, Guzmán (2001) analiza los cambios generacionales en la trayectoria laboral de tres cohortes sucesivas de mujeres chilenas y los factores que intervienen en su constitución. Así pues, se toma como cohorte inicial a mujeres que nacieron entre 1940 y 1950 —denominado como la cohorte mayor—. Desde allí se indagan a hijas y nietas y sus cohortes generacionales. Esta investigación se basó en la aplicación de una encuesta que indaga oportunidades de inserción, tipo y calidad de los empleos, entre otros componentes como movilidad ocupacional, trayectoria, logros y perspectivas futuras de las mujeres en el ámbito laboral. Luego, se realizaron entrevistas que buscaban profundizar en los factores que incidían en las trayectorias y procesos de significación que alimentan las decisiones y prácticas de las mujeres en el trabajo, encontrando que la diferencia entre madres e hijas es significativa en todas las cohortes debido a que, en cuanto a las hijas, existe un mejor trato a nivel laboral y una mayor cantidad de oportunidades, logradas por la extensión del sistema educativo, modernización del país y la intervención que ejercieron las madres en contextos laborales, fomentando nuevos valores socioculturales que les abrieron paso a sus hijas en estos contextos. Adicionalmente, en la primera cohorte se encontró que las mujeres ingresaban al mercado laboral porque en su familia presentaban situaciones económicas críticas. Sin embargo, las más jóvenes se encontraban motivadas por la autorrealización. Otra diferencia significativa entre las cohortes es que las mujeres de generaciones mayores es que no buscaban subir de posición dentro de la organización a diferencia de las cohortes jóvenes que esperaban ascender de posición. En conclusión, diferentes factores como transformaciones sociales, económicas y culturales de un país intervienen en la trayectoria laboral de las mujeres.

Estas transformaciones son interpretadas por ellas de manera diferente a lo largo de sus vidas, invitándoles a ser reconocidas como sujetos de derecho en entornos familiares, laborales y públicos.

Además, se encuentra el estudio de Ganga, Piñones, Pedraja & Valderrama (2014), quienes realiza un análisis cuantitativo de fuentes secundarias como publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, revistas científicas, entre otras, que han abordado el tema de desigualdad de género, en busca de proporcionar datos que den cuenta del verdadero reto al que se enfrentan administradores latinoamericanos. Enfocándose en los avances del tema de género mostrando que entre los 80 y el 2008 ha aumentado el nivel de ingresos de mujeres en el entorno laboral, promoviendo la participación de las mujeres en estos contextos y reduciendo la brecha de género, en parte por la inclusión de estas en entornos educativos. No obstante, la remuneración salarial sigue siendo mayor para los hombres, con una menor tasa de desempleo en comparación con las mujeres. Estos factores se adjudican al espacio que han ganado las mujeres en la toma de decisiones políticas, sin embargo, es de notar la poca presencia de estas en contextos políticos relacionadas con la presidencia de países latinoamericanos, o participación en gabinetes ministeriales. Por último, afirman que las mujeres buscan espacios de igualdad en la sociedad, ganando nuevos roles en la sociedad con esfuerzo y que la desigualdad de género es un fenómeno que se encuentra latente a pesar de los avances que se han logrado en la última década.

Estudios de la OIT (2017), que indagan la relación entre la brecha de género y los factores con los que se enfrentan las mujeres en el empleo, muestran que mundialmente se les dificulta a las mujeres obtener trabajos donde no se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, identificando una diferencia del 26% en la tasa de participación laboral de

mujeres con un 49% a diferencia de los hombres que presentan un 75%. Aunque, en algunas regiones, la tasa llega a aumentar al 50%, este problema es evidente en el norte de África y los Estados árabes con una tasa de desempleo que supera 16% en mujeres. Esta organización afirma que el reducir la brecha de género relacionada con la participación laboral impulsaría el PIB mundial, de la que se beneficiarían sobre todo las regiones en crecimiento, Por otro lado, retomando a ILO & Gallup, quienes muestran que, sin importar la situación laboral, las mujeres prefieren ubicarse en empleos remunerados en un 70%. No obstante, se ven forzadas a cumplir los roles tradicionales de género, donde el 20% de los hombres y el 14% mujeres creen que las mujeres no deben tener un trabajo remunerado por fuera del hogar. Finalmente, la OIT declara que el reducir las brechas de género en la fuerza laboral, trae beneficios a la economía global.

Boast (2011) hace un análisis acerca de las conferencias brindadas por Jorge Scala (2010), autor del libro “el Género como herramienta de poder”, afirmando que la ideología de género no es un hecho asumido tan fácilmente por la sociedad. Esta necesita para su desarrollo tres herramientas fundamentales: la principal es la educación ya que es la primera interacción del niño con la sociedad, en la cual se empiezan a formar los conceptos y creencias que él va a tener sobre el mundo, por otro lado están los medios de comunicación los cuales son otro medio por el cual el niño recibe información sobre la sexualidad y son los que mayor influencia tienen sobre él y la sociedad en la que se encuentra; por último, se encuentra el poder legislativo el cual se encarga de las leyes y normas de la sociedad, es el encargado de decir que es bueno y que es malo.

La intención de Scala (2010), según Boast (2011), era movilizar dos sectores de la sociedad, los periodistas y los padres de familia, con la intención de llamar su atención ya que estos dos sectores de la sociedad tienen una alta responsabilidad moral de revelar y

denunciar los comportamientos sociales y actitudes políticas de los partidos puesto que el silencio ayuda a la ideología por omisión. Tal como lo menciona Scala (2010) citado por Boast (2011), en una conferencia ofrecida en un colegio madrileño “ustedes son una generación, que para los impulsores de esta ideología, les consideran una generación perdida, no les interesan, por eso les imponen leyes que no pueden dejar de acatar” (párr.8), es decir, los padres de familia y periodistas como movilizadores y constructores sociales en el desarrollo, de niños, niñas y adolescentes son quienes deberán generar desarrollo e implementación social de la ideología de género. De lo contrario, no habrá necesidad de construir los colegios; el entorno social y la TV se encargarán de que nadie interfiera en sus planes.

Por otro lado, un informe presentado por la Universidad de la Sabana en el año 2014, muestra que, “durante varios años, Colombia ha tenido diferencias salariales entre hombres y mujeres” (Díaz, 2014, párr.1). Sin embargo, dichas diferencias han tratado de ser reducidas. Y que en las últimas décadas se han tomado medidas legales que promueven la igualdad de género, tales como los Artículos 13 y 43 de la Constitución o el Artículo 143 del Código Laboral. De la misma manera, la ley 50 de 1990 protege los derechos laborales de la mujer embarazada y la Ley 581 de 2000, o Ley de cuotas, reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público (Congreso de Colombia, 2000). Con lo anterior la investigación busca analizar diversos escenarios en los cuales las mujeres tengan condiciones similares a las de los hombres, con el fin de descartar que la brecha en los salarios se presente estrictamente a causa del género. Se tomó para esto una población de hombres y mujeres que se encuentran entre 18 y 65 años de edad. Finalmente, con el artículo podemos develar que las mujeres en Colombia tienen mayores ingresos según su escolaridad y su sector

laboral. Igualmente, no se puede afirmar que la brecha salarial se debe solamente a la discriminación por género, puesto que como se observa en el estudio, las mujeres en ocasiones eligen no participar en el mercado laboral o reducir su participación en cuanto a horas laboradas para dedicar tiempo a su familia. También podemos observar que, cuando la mujer vive en zona rural, se ve afectado negativamente el salario, ya que la demanda de trabajos ofertados se centra en mayor esfuerzo físico y menor esfuerzo intelectual. Y el estudio, finalmente, evidencia que las características individuales están ligadas a la productividad de los individuos, es decir, los logros educativos y experiencia laboral.

Por otra parte, desde el año 2006 en Colombia aparecieron políticas para aumentar las TIC en todo el país, pero esto no ha funcionado ya que en algunos lugares es nula, además, Colombia cuenta con índices por debajo del promedio en cuestiones relacionadas con las TIC (Zambrano, 2009). Sin embargo Cuayal & Figueroa, (2016) afirman que para Colombia las TIC son un elemento importante ya que favorecen a distintos sectores de la economía y se han creado diferentes políticas y programas sobre estas, los cuales se enfocan en tres necesidades: primero, infraestructura para ampliar las redes de telefonía e internet y que estas lleguen a áreas rurales; segundo, todo el mundo ha de tener acceso a lo anterior y; tercero, visibilizar las TIC para toda la población por medio de programas de capacitación, todo esto se planteó con el fin de la inserción de Colombia en el mundo digital. Dado lo anterior se puede notar que la inserción tecnológica es un tema relevante para los países pobres (Lera, 2003), por la poca capacidad que tienen para acceder a las nuevas tecnologías. Con esto se puede notar las diferencias de acceso a las TIC entre países y dentro del mismo país en las diferentes regiones y estratos. Se puede concluir que la realidad económica actual viene marcada por tres grandes fenómenos, primero la globalización de los mercados; segundo el desarrollo de la economía digital o economía del

conocimiento; tercero y último los cambios que están generando ambos en la organización económica, social actual y que la noción de economía digital está asociada al desarrollo de las tecnologías de información y la comunicación (TIC).

Así mismo, tal como lo explica Dupuy, (2007), en Estados Unidos en los años 80's aparece el término fractura digital, el cual ha crecido exponencialmente en el desarrollo de las TIC, afirmando que en la actualidad el acceso a ellas genera desigualdad y por ello es necesario identificar la fractura tecnología relacionada con contextos culturales o sociales además del acceso real y práctico a éstas. Si bien es cierto que el tema de la fractura digital ha sido objeto de una utilización política, ideológica o simplemente mediática discutible, no por eso es menos cierto que el desarrollo rápido de las TIC oculta verdaderos riesgos de cohesión socioeconómica o incluso territorial, que es mejor anticipar. La expresión "fractura digital" invita a esa anticipación mejor que "brecha digital". A pesar de las tendencias a la liberalización, a la descentralización, a la mundialización, y a pesar de la llegada de distintas formas de la gobernanza internacional declaradas por la UIT a partir de 1992, en Buenos Aires, luego en 1998 en Malta y, finalmente, en 2002 en Estambul, los poderes públicos nacionales no podrán desentenderse de la tarea de reducir la fractura digital: "Los gobiernos tienen un papel clave en el desarrollo de las telecomunicaciones, y se les ruega establecer urgentemente un medio ambiente favorable para la promoción de los accesos abordables a los servicios básicos de las telecomunicaciones" (Declaración de Estambul, CMDT, abril de 2002, p.126).

Ahora bien, la investigación titulada la brecha digital en el Estado de Aguas Calientes de Guzmán, Muñoz, & Álvarez, (2014), muestra que el uso TIC se convierte en un elemento clave para la transformación de las sociedades de la información y del conocimiento. Sin embargo, se presentan dificultades en el acceso y uso de las TIC que ha contribuido a

generar brechas digitales entre la población impidiendo el desarrollo económico y humano. Estos autores definen la brecha digital es un fenómeno multidimensional que dificulta la definición de estrategias y políticas que buscan evitar la exclusión de las personas en relación con la cultura digital. El objetivo principal de esta revisión es dar una apreciación de la situación del Estado de Aguas Calientes respecto a la brecha digital para los puntos de infraestructura, alfabetización digital y estrategias gubernamentales en un contexto nacional (Guzmán, Muñoz, & Álvarez, 2014, p.54). Mediante, un mapeo de la brecha digital en el Estado de Aguas Calientes se encontró que existen progresos importantes en disminución de brecha digital con relación a los puntos de infraestructura instalada y estrategias gubernamentales. Sin embargo, un hallazgo importante en el mapeo indica que en el punto de alfabetización digital los datos señalan que alrededor del 50% de la población presenta deficiencias en destrezas y capacidades digitales en el manejo de la computadora e internet.

La investigación presentada por Alderete (2011), corrobora que el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha afectado significativamente al mercado laboral, puesto que el avance de las tecnologías ha transformado la relación entre educación, empleo y aparato productivo, dando paso a nuevos paradigmas, generando un impacto importante sobre el mercado laboral, particularmente, sobre la brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados. Igualmente, podemos observar y afirmar que existe una inmensa brecha en las TIC o brecha digital entre los países desarrollados y en desarrollo independientemente de cómo la midamos, es decir, se observan marcadas diferencias en la difusión de las TIC, y particularmente en el acceso a Internet. Finalmente es importante precisar que, en el ámbito de las actividades productivas, el tamaño de las empresas así como el nivel educativo de los empleados también son factores que influyen en el nivel de utilización de las TIC. A nivel empresarial, Argentina, como cualquier otro

país que desea ser competitivo y convertirse en un jugador exitoso en el mercado global, necesita que sus empresas dispongan de tecnologías para poder competir.

Método

A través de los años se puede apreciar literatura científica con múltiples estudios que indagan los mismos fenómenos, problemas o hipótesis de investigación, estos surgen porque los investigadores desconocen lo que otros investigadores están haciendo, porque hay dudas sobre los resultados obtenidos en investigaciones pasadas, o porque se desea extender los hallazgos encontrados. En vista de ello, se mostró gran interés en revisar e integrar sistemáticamente la literatura como tipo de investigación. Este interés se convierte con los años es un diseño de investigación observacional y retrospectivo que se conoce como revisión sistemática. Para Last, “es la aplicación de estrategias que limitan la comisión de sesgos al integrar, analizar críticamente y sintetizar todos los estudios relevantes sobre un tópico” (2001, p 176-177). Por otra parte, esta es un tipo de investigación científica sobre un tema determinado, en el que se utilizan métodos sistemáticos con el fin de ubicar, elegir y valor de manera crítica publicaciones científicas que sean relevantes para responder a una pregunta de investigación (Sánchez, 2010).

El siguiente trabajo investigativo busca realizar un análisis cuantitativo de datos textuales mediante una revisión sistemática que consta de un diseño de investigación observacional y retrospectivo, que recopila estudios primarios que respondan a la pregunta de investigación. Por ello, la unidad de análisis y muestra serán los artículos encontrados en las bases de datos de Redalyc y Scielo relacionados con el fenómeno brechas generacionales, de género, salario y digitales en las organizaciones.

Variables

Brecha generacional: no sólo es una cuestión de edades, ideologías, gustos y maneras distintas de entender los negocios y el mundo general, sino que es una despiadada competencia entre los grupos de "jóvenes sin experiencia" y los grupos de "maduros con experiencia". (García, 2015, p. 52)

Brecha género: cuando la visión la diferencia sexual entre hombre y mujer radica en factores como separaciones, inferioridad, exclusión y opresión que son utilizados para justificar una lógica dominante que oprime ambos géneros fundando un orden social de relaciones dominantes y sexuales que se transforman en desigualdad entre los sexos, principalmente, en contextos donde las relaciones jerárquicas se manifiestan en métodos de control y dominación del hombre sobre la mujer. (Cabral & García, 2013)

Brecha salarial: se daría por diferencias en la adquisición de competencias laborales obtenidas mediante capacitación, educación y experiencia laboral. (Gomez, Mac-Auliffe & Rosselot, 2014)

Brecha digital: es “la separación que existe entre las personas —comunidades, estados, países — que utilizan las TIC como una parte rutinaria de su vida diaria y aquéllas que no tienen acceso a las mismas y que, aunque las tengan, no saben cómo utilizarlas” (Santoyo & Martínez, 2003 como se citó en Fundación Equidad, 2015, párr.1).

Categorías de Análisis

Id, palabra de búsqueda, referencia APA, año autores, temática principal, fuente, idioma, autores, número de autores, nombre, filiación institucional, continente de institución, metodología, país de institución, objetivo, localización de institución, tipo de institución

pública – privada, revista de publicación, continente de publicación, país de publicación, título, resumen, palabra clave, objetivos, tipo de análisis estadístico, tipo de estudio León y Montero (2007), Cdiseno, población - participantes sujetos, contexto institución, procedimiento. Población, sexo, N Muestra, definición de brecha generacional, variable psicológica asociada y referencias.

Estrategias de búsqueda

Se utilizó un plan de búsqueda en las bases de datos Redalyc y Scielo, donde se utilizan palabras claves como: brechas generacionales, de género, salariales y digitales dentro de las organizaciones, diversidad, relación, diferencias. Así pues, utilizando estas palabras clave, se llevó a cabo la exploración de los artículos publicados entre el 2005 y 2018.

Inicialmente, se planteó el análisis para los últimos 10 años, sin embargo, se amplió desde el 2005, donde la literatura revisada incluía algunos trabajos como se muestra más adelante. Las palabras clave se buscaron en el título y el resumen.

Selección de los artículos

Inicialmente, se dio paso a la identificación de los artículos donde se encontraron 1176472 a texto completo identificados a través de búsquedas en las bases de datos Redalyc y Scielo. Seguidamente, se hizo la selección de artículos donde se encontraron 995107 en revistas científicas donde se tuvieron en cuenta las disciplinas administración (43) y psicología (29). Siguiendo la metodología propuesta por algunos autores (Aguilar & Correa, 2017; Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, 2009) se procedió a realizar lectura del resumen para determinar si cumplían con los criterios de selección, divididos en criterio de inclusión: (a) Artículos enfocados a brechas generacionales, de género, salariales y digitales dentro de las organizaciones, (b) Artículos que abordaran el temas desde la psicología, administración y antropología, (c) Artículos de búsqueda en idiomas: inglés, portugués y

español, y criterio de exclusión: (a) Artículos que no se encuentren en texto completo, y (b) Artículos que no realicen énfasis en sus hallazgos sobre las brechas generacionales, de género, salariales y digitales dentro de las organizaciones. Se excluyeron un total de 22 artículos los cuales se encontraban duplicados o no cumplían con los criterios expuestos anteriormente dejando un total de 50 artículos que cumplieron con los criterios de selección ya mencionados.

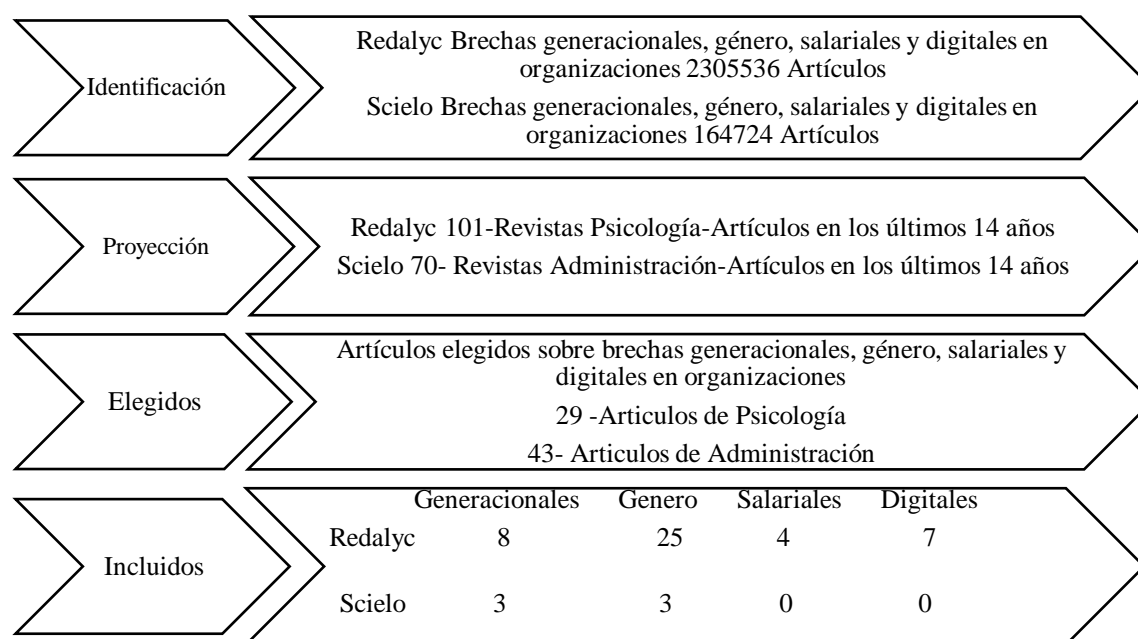


Figura 1

Etapas de en la selección de la información a través de las diferentes fases de la revisión sistemática,

Directrices: (Aguilar & Correa, 2017) y Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, (2009)

Fuente de elaboración propia.

Revisión sistemática

Los artículos seleccionados se exportaron para ser leídos a texto completo. Una vez finalizada la selección, se le realizó una extracción de datos utilizando la información que se considera como relevante en una base de datos en Microsoft Excel. Por cada artículo, se registró en la base de datos la siguiente información: estrategia de búsqueda (combinación de términos), referencia APA, año de publicación, temática principal, fuente, idioma de publicación, autores, número de autores, filiación institucional, continente de institución, país de institución, localización de institución, tipo de institución, revista de publicación, continente de publicación, país de publicación, título, resumen, palabras clave, objetivo, tipo de análisis estadístico, metodología, tipo de estudio, diseño, participantes, contexto, procedimiento, población, sexo, cantidad de muestra, definición modelo brecha, variable psicológica asociada, referencias.

Procedimiento

Los artículos se analizaron en tres ciclos: primero, delimitación de estrategia de búsqueda y selección de los estudios, segundo, sistematización y lematización (asignación, formas de etiquetas, ver categorías de análisis) del corpus textual, tercero y último, análisis estadístico descriptivo unidimensional de datos textuales.

Retomando el código Helsinki (Manizi, 2000), y la resolución 008430 (Ministerio de Salud, 1993), este tipo de investigaciones no requieren consentimiento informado ya que no representa ningún riesgo para los seres humanos o animales. No obstante, se realizarán las debidas citas y referencias bibliográficas para no incidir en la ley 1090 del 2006. Las referencias utilizadas en los análisis están señaladas con asterisco en el listado final.

Análisis de datos

A partir del análisis de los datos con el SPSS, se elaboró un análisis estadístico descriptivo relacionado con indicadores bibliométricos de los artículos y textos analizados.

Para identificar las principales temáticas abordadas en los estudios, se procedió a realizar un análisis de recuento de palabras que tiene como supuesto de base que las palabras más importantes y significativas serán las que se empleen con mayor frecuencia (Leech & Onwuegbuzie, 2007), con lo que permite descubrir patrones en las ideas de cualquier cuerpo de texto (Ryan & Bernard, 2000). Este análisis se realizó con el corpus textual de los apartados de título, resumen, palabras clave y objetivos. Los datos se procesaron con el programa estadístico SPSS y el SPAD 9.0 los cuáles permiten obtener análisis estadístico descriptivo de la información; y análisis cuantitativo de datos textuales (Aguilar & Correa, 2017).

Consideraciones éticas

La presente investigación buscó proporcionar información relacionada con el fenómeno de brechas generacionales, de género, salarial y digital en las organizaciones mediante una revisión sistemática en las bases de datos Redalyc y Scielo.

Estas bases se rigen bajo los siguientes parámetros del COPE (2014) —Comité de Ética para Publicaciones—, para las publicaciones: Diseño del estudio y aprobación ética, análisis de datos, autoría, conflictos de interés, proceso de arbitraje, publicación redundante, plagio, responsabilidades del editor, relaciones con los medios de comunicación, publicidad y cómo tratar las conductas inapropiadas. Para que las investigaciones sean publicadas tienen que cumplir con esas características y requisitos.

Adicionalmente, este trabajo de grado no implicó sujetos sino documentos, se hará una citación que reconozca los lineamientos de las normas APA, las implicaciones del Copyright teniendo en cuenta lo que significa el Open Access -o Acceso Abierto-.

Resultados

Análisis descriptivo de los estudios

De los 50 estudios analizados se encontró que el 31.4 % fue publicado entre 2005 y 2009, 37.3 % entre 2010 y 2014 y el 31.4 % entre 2015 y 2018, lo que muestra que la publicación sobre brecha generacional, de género, salarial y digital en las organizaciones, se ha mantenido lineal en los últimos años.

El idioma de publicación fue en su mayoría español (58.8 %), seguido del idioma portugués (23.5 %), e inglés (17.6 %). El continente con mayor publicación sobre brecha generacional, de género, salarial y digital en las organizaciones fue América del Sur (70.5%), seguido de Europa (27.4%) y África (1.9%) destacándose Brasil (35.2%), España (27.4%) y México (11.7%) como los países con mayor cantidad de publicaciones. La metodología empleada por los estudios como se observa en la tabla 1 es cuantitativa (60.7%), cualitativa (31.37%), y mixta (7.8%), con estudios de tipo transversal (96%), longitudinal (1.9%) y discrecional (1.9%).

De los estudios reportados, el perfil de la muestra, con la que investigaron fueron trabajadores (33.3%), estudiantes (19.6 %) y empresas (11,7%), en lo que corresponde a

género en su mayoría contaron con participación masculina y femenina (58.8 %), únicamente femenino (11.7 %) y masculino (1.9%).

En relación con el énfasis de estudio de las investigaciones se encontró que el 60.7% investiga sobre brecha de género, el 21.5% investiga sobre brecha generacional, el 13.7% investiga sobre brecha digital, y el 3.9% sobre brecha salarial.

Respecto a los autores con mayor producción sobre la muestra de artículos fueron Godoy y Shragay.

Discurso asociado a brecha generacional, de género, salarial y digital en las organizaciones.

En relación con el análisis al corpus textual de los artículos, se puede observar en la Tabla 1 elementos comunes, en las palabras sustantivas, adjetivas y verbos, que permite afirmar que las brechas generacionales, de género, salariales y digitales en organizaciones, están asociadas con los procesos de diferencia donde es determinante la representación que se le da a ser hombre o mujer. Así mismo, se pueden detallar algunas palabras asociadas a las características que poseen las organizaciones que pueden ser elementos que aportan a que estas se mantengan o disminuyan en el tiempo.

Tabla 1.

Palabra con Mayor Frecuencia en Títulos, Resumen y Objetivos Relacionados a Brechas Generacionales de Género, Salariales y Digitales en Organizaciones

Sustantivos	relación (46), trabajo (44), mujer (42), conducta (42), diferencia (36), resultado (25), empresa (20), genero (17), estudio (17), análisis (15), hombre (14), valor (13), representación (13), investigación (13), cargo (13), influencia (11), medio (11), modelo (11), organización (10), percepción
-------------	--

	(10), comportamiento (10), factor (10), perspectiva (9), evaluación (9), expectativa (9), efecto (9), diferente (9), consejo (8), joven (8), dificultad (8), capital (8), sector (7), nivel (7), ciencia (7), característica (6), administración (6), vida (6), forma (6), compra (6), variable (6), brecha (5), empleado (5), estudiante (5), población (5), muestra (5), dirección (5), rol (5), institución (5), generante (5), impacto (5), implicación (5), brecha (5), puesto (5), papel (5), estrategia (5).
Adjetivos	femenino (22), alto (22), social (21), laboral (17), salarial (11), subjetivo (9), , nuevo (8), familiar (8), principal (8), empresarial, (8), posible (8), emprendedor (7), cualitativo (7), significativo (7), mayor (7), organizacional (7), universitario (6), generacional (6), negativo, (6), masculino, (6), mismo (6), retributivo (6), digital (5), financiero (5), profesional (5).
Verbos	ser (35), generar (26), analizar (20), identificar (16), tener (12), relacionar (12), existir, (9), realizar (7), mostrar (6), basar (6), presentar (5), considerar (6), hacer (6), poder (6), privar (6), estudiar (5), comprender (5), utilizar (5).

Fuente: elaboración propia

La Tabla 2 referente a los segmentos repetidos (consecución de dos o más palabras con alta frecuencia de aparición en el corpus) muestra prevalencia en las palabras en relación con los modelos en los estudios revisados que corresponden a diferencias de género, generacionales y digitales, pero no salariales. Así mismo, sugiere una relación entre el estudio de brechas generacionales de género, salariales, digitales y capital humano, valores de trabajo, expectativas de alto crecimiento, conducta organizacional cívica; en menor medida entre implicación con el trabajo, expectativa de alto crecimiento, tipos de actitudes y conductas, trabajo, satisfacción laboral y representaciones sociales.

Tabla 2

Segmentos con Mayor Frecuencia en el Título, Resumen y Objetivos en los estudios

Segmento	Frecuencia	Segmento	Frecuencia
Diferencias de género	20	Medios sociales	5
Capital humano	10	Conductas relacionadas con el trabajo	4
Valores de trabajo	8	Instituciones de educación superior	4
Si existen diferencias	8	Grado de influencia generacional	4
Intención de emprender	7	Estereotipos y roles de género	4
Diferencias generacionales	6	Implicación con el trabajo	4
Expectativa de alto crecimiento	6	Influencia generacional sobre las relaciones	4
Conducta organizacional cívica	6	Expectativa de alto crecimiento	4
Diversidad de género	6	El trabajo y conducta organizacional	4
Diferentes cohortes generacionales	5	Relacionadas con el trabajo satisfacción	4
Roles de género	5	Tipos de actitudes y conductas	4
Identidad de rol	5	Género y el nivel educativo	4
Diferencias salariales	5	4 generaciones de empleados	4
Valores de trabajo	5	Trabajo y conducta organizacional cívica	4

Fuente: elaboración propia

Tabla 3*Palabras con mayor frecuencia de aparición en función al resumen de los estudios*

Verbo	Frecuencia	Sustantivo	Frecuencia	Adjetivos	Frecuencia
Analizar	12	Trabajo	37	Laboral	22

Verbo	Frecuencia	Sustantivo	Frecuencia	Adjetivos	Frecuencia
Realizar	6	Diferencia	35	Generacional	19
Poder	6	Mujer	23	Diferente	10
Utilizar	6	Hombre	17	Significativo	8
Evaluar	6	Valor	13	Mayor	7
Mostrar	5	Empleado	9	Humano	6
Existir	5	Rol	7	Organizacional	6
Indicar	5	Conducta	7	Social	5
Satisfacción	4	Investigación	6	Diverso	5
Comprender	4	Análisis	6	Superior	5
Discutir	4	Relación	6	Real	4
Relacionar	4	Sexo	5	Cívica	4

Fuente: elaboración propia

En relación con los objetivos reportados por los diferentes estudios se identificó que en su gran mayoría por los verbos empleados tenían un alcance de investigación de corte descriptivo y correlacional propios de la metodología cuantitativa. En menor medida se realizaban estudios con un enfoque centrado en comprender que parte de metodologías cualitativas

Tabla 4

Palabras con mayor frecuencia de aparición en función de los objetivos de los estudios

Verbo	Frecuencia	Sustantivo	Frecuencia	Adjetivos	Frecuencia
Analizar	15	Diferencia	17	Laboral	7
Identificar	7	Trabajo	17	Social	5
Existir	5	Género	13	Salarial	5
Relacionar	5	Mujer	13	Generacional	4
Conocer	4	Relación	10	Posible	4
Determinar	3	Factor	6	Diferente	4
Integrar	3	Empresa	6	Femenino	4
Producir	3	Generación	6	Exploratorio	3
Realizar	3	Hombre	5	Alto	3
Verificar	3	Influencia	5	Empresarial	3
Proponer	3	satisfacción	4	Familiar	3
Estudiar	2	Joven	4	Financiero	3
Examinar	2	Uso	4	Organizacional	3
Explorar	2	Valor	4	Cívico	2
Comprender	2	Percepción	4	Masculino	2
Explicar	2	Conducta	4	Humano	2
Describir	2	Capital	4	Psicológico	2

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la tabla 5, en lo que respecta a la definición conceptual de modelos de brecha empleada en los estudios, se observa que esta se enmarca en plantear la existencia de diferencias que surgen principalmente de cuestiones relacionadas con los

roles de género y generación, principalmente, que están mediadas con cuestiones referentes a contexto social, estudio, oportunidades de acceso, crecimiento, ingresos y estatus.

Tabla 5

Palabras con mayor frecuencia de aparición en función de la definición de brecha empleada en los artículos

Palabra	Frecuencia	Palabra	Frecuencia
Mujeres	41	Expectativas	7
Género	32	Individuos	6
Hombres	29	Información	6
Diferencias	23	Digital	6
Trabajo	20	Participación	6
Brecha	19	Rasgos	6
Valores	14	Reflejan	6
Roles	13	Relaciones	6
Diferentes	12	Sociedad	6
Personas	12	Ingresos	5
Sociales	11	Internet	5
Generación	10	Laboral	5
Conductas	9	Mayores	5
Niveles	8	Menos	5
Estudios	8	Comunicación	5
Sexo	8	Estatus	5
Generaciones	8	Femenino	5
Mujer	7	Actividad	5
Organización	7	Social	5
Acceso	7	Crecimiento	5

Fuente de elaboración propia

Discusión

Este ejercicio investigativo tuvo como objetivo general caracterizar lineamientos conceptuales, metodologías de investigación y desarrollo sobre la presencia de brechas en organizaciones mediante una revisión sistemática en revistas de las bases Redalyc y Scielo con el fin de analizar los modelos y la evolución de los estudios en este tema.

La investigación muestra que se mantiene estable la publicación de artículos sobre brechas generacionales, de género, digitales y salariales en los últimos 14 años, los artículos sistematizados fueron publicados en español y portugués, primordialmente, y son reflejo de que las investigaciones que se están llevando a cabo en colaboración entre 2 y 3 autores.

En los artículos encontrados, se destaca el estudio de brechas generacionales de género, digitales y salariales en las organizaciones, en Brasil con 19 artículos, prestándole mayor importancia a las brechas de género. Es importante mencionar que se evidenciaron 13 trabajos, con variables psicológicas asociadas a temas relacionados con trabajo, género y mujer encontrando alta presencia sobre acoso psicológico en las organizaciones hacia las mujeres con factores como el aislamiento social y desacreditación. Por ejemplo, la investigación de Diaz, Cardarelli, Ansoleaga & Toro (2017), muestra la presencia de violencia de género y brechas en el trabajo especificando que las mujeres están doblemente expuestas a la violencia laboral, debido a que ésta se encuentra asociada a desigualdades y discriminación de género donde las mujeres reportan ser víctimas de hostigamiento y acoso sexual que genera sentimientos de humillación y vergüenza que pueden explicar la presencia de acoso psicológico en las organizaciones.

En cuanto a las limitaciones de los estudios lo que se identificó es que aun cuando este resulta ser un tema de gran relevancia teniendo en cuenta la necesidad de generar escenarios de igualdad en todos los ámbitos sociales y, por tanto, en el contexto del trabajo y las organizaciones es escasa aún la investigación al respecto. Este aspecto pone de manifiesto la necesidad de continuar con esta línea de investigación con el fin de dar cuenta de las necesidades y limitaciones en términos de intervención, acciones de mejora y experiencias exitosas para reducir las brechas generacionales, de género, salariales y digitales en contextos organizacionales.

Es importante también mencionar que los modelos teóricos identificados alrededor de los artículos revisados están de forma particular referidos a las brechas de género. Y aquí son las diferencias entre hombres y mujeres; y más diferencias en el rol de las mujeres. Es importante tener en cuenta que el género es una categoría con diferentes aproximaciones, definiciones y escuelas de desarrollo. Pero en este trabajo se precisa y se entiende como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que se atribuyen a los sexos (Scott, 1996); el género comprende cuatro aspectos interrelacionados e interdependientes entre sí. Scott, (1996) los enuncia como: *primero*, un aspecto simbólico que se refiere a mitos y símbolos; *segundo*, un aspecto normativo que expresa las interpretaciones de los significados de estos símbolos y se manifiesta en doctrinas religiosas, educativas, científicas, políticas o jurídicas; *tercero*, un aspecto institucional que hace referencia a organizaciones sociales como las relaciones de parentesco y la familia, el mercado de trabajo, los organismos educativos y políticos; y por último, y *cuarto elemento*, lo subjetivo, que se refiere a las identidades de hombres y mujeres reales -que no satisfacen

necesariamente las prescripciones de la sociedad, ni se acomodan a nuestras categorías analíticas.

Lo que vemos en la literatura científica asociada a los temas de psicología organizacional, se observa que las brechas de género, están relacionadas con dos significados particulares y principales sobre la categoría género: el género como diferencia y el género como relación social de poder. La autora que más se repite en los trabajos y en las referencias es Alice Eagly, que es una psicóloga social que ha publicado ampliamente sobre la psicología del género y las actitudes, especialmente el cambio de actitud y la estructura de la actitud. Propone la teoría de Teoría de la Congruencia del Rol (Eagly, 1987), donde explica que los procesos de brechas se dan por la discriminación hacia las mujeres, por ocupar cargos directivos. Esto nos lleva a preguntarnos por los roles que tanto hombre como mujeres tienen de acuerdo con las normas, las expectativas, las percepciones sobre los comportamientos típicos de cada uno, las conductas deseables o admiradas de cada sexo probables de generar aprobación de los demás y proveer sentimientos de orgullo o vergüenza (Eagly, Wood & Johannesen-Schmidt, 2004).

Los roles de género se basan en las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres en la división sexual del trabajo, y las personas infieren que dichos roles reflejan atributos personales, propiedades inherentes o disposiciones internas (sesgo de correspondencia, Eagly et al., 2004). Estos temas resultan novedosos para la investigación que se desarrolla en la línea de investigación, en el grupo y en la disciplina misma de la psicología, ya que son pocos los estudios que se encuentran desde nuestra disciplina.

También se pueden identificar que existen diferentes variables psicológicas asociadas que se encuentren relacionados a las brechas generacionales de género, salariales y digitales en las organizaciones. Estas se dividen en tres categorías comportamiento individual, grupal y organizacional, planteadas por Hall (1996), quien especifica que “las organizaciones sirven a los intereses de individuos o grupos, estos intereses controladores dan sentido a la dirección que toman las organizaciones y esto a su vez tiene un impacto sobre la sociedad más amplia” (p.11). La primera está mediada por la historia del individuo en las cuales se encontraron las creencias, valores y desempeño esto no es muy relevante en cuanto a porcentajes. La categoría grupal muestra cómo se desempeña el individuo en un grupo en ésta se encontraron variables asociadas a la comunicación y participación laboral. Por último el comportamiento organizacional el cual es la suma de las dos categorías anteriores las variables asociadas encontradas fueron el desempeño y participación laboral.

Estas variables psicológicas asociados corroboran los planteamientos de Hall (1996).

Conclusión

El ejercicio investigativo realizado, permitió revisar el fenómeno de brechas organizacionales del 2005 al año 2018 en los países de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España, México Sudáfrica y Venezuela. Es importante en relación al rango de años resaltar que se deben seguir realizando investigación científica relacionada a brechas generacionales, de género, salariales y digitales, puesto que solo se encontraron 50 artículos en 226 revistas indexadas lo cual hace evidente la necesidad de estudiar estos fenómenos. También es posible afirmar que hay un vacío de conocimiento en cuanto a cómo se entiende el constructo brechas generacionales, de género, salariales y digitales en el contexto organizacional, además, no se encontraron pruebas psicométricas con validez y

confiabilidad para la evaluación, reducción y prevención de este fenómeno.

Adicionalmente, es posible concluir que en Colombia es mínima la investigación científica relacionada a este fenómeno con solo 3 artículos entre los años del 2013 al 2016, sin abordaje en los últimos dos años. Como lo habíamos mencionado se destaca Brasil con 19 artículos alrededor del grupo de investigación principalmente en la Universidade Federal de Minas Gerais. Después de realizar el análisis de las referencias de los artículos de la matriz, se pudo concluir que no se observan estudios que trabajen en colaboración entre autoridades científicas en el tema. Por otro lado, la autora que más se repite es Eagly, la cual apareció 4 veces, el segundo que más se repite es Kupperschmidt con tres apariciones de estas dos con el mismo artículo. Ployhart, Thomas J.R, Mannhein K, Podsakoff y Twenge tiene todos dos apariciones en las referencias de la matriz. De esto se puede concluir que no existe mayor repetición en los autores, a pesar de que todos los artículos son de brechas.

Adicionalmente, en una revisión de la literatura se encontró que se encuentra gran cantidad de literatura no científica que hace referencia a este fenómeno. En cuanto a las brechas salariales se puede decir que se encuentra una amplia relación con el género explicando que se generan las brechas salariales porque hay una creencia general de que las mujeres son buenas pero no tan capaces como los hombres en el ámbito laboral.

Adicionado a esto, en la actualidad se puede ver que por los recientes avances tecnológicos generan la brecha digital debido a que no hay acceso a las tecnologías de comunicación y que cuando hay acceso a estas no se cuenta con personal que explique su uso lo que trae como consecuencia el ampliamente de la brecha digital. Además esta brecha

digital se relaciona a la brecha generacional ya que hay un choque entre las generaciones que han crecido con los avances tecnológicos y las que no.

Aportes, limitaciones y sugerencias

Aportes

Esta investigación permite tener claridad sobre cuales han sido las tendencias en investigación en los últimos años respecto las brechas de corte generacional, de género, digital y salarial principalmente en contextos latinoamericanos y de habla hispana. Así mismo, permite observar la necesidad que se tiene de continuar avanzando en investigaciones que aborden estos fenómenos en el contexto nacional.

Adicionalmente, se manifiestan aportes a la Psicología como profesión, dando relevancia al fenómeno de brechas, en busca de que estas sean visibilizadas en contextos organizacionales para que se planten soluciones que puedan resolver de manera eficaz este fenómeno, ya que el análisis permitió identificar como el fenómeno de brechas en las organizaciones se configura desde diferentes autores, así como afirmar que no existe en el contexto colombiano la adaptación o validación de pruebas psicológicas que pretendan medir este fenómeno.

Entre los resultados se muestra que hay poco interés por realizar investigaciones desde la metodología mixta pero como lo muestra Kathryn, (2009) la metodología mixta le permite al investigador combinar enfoques de tal manera que estos se complementen entre, así como explorando diferentes aspectos de una misma pregunta de investigación. Esto le da al investigador la oportunidad de generar teorías desde la metodología cualitativa y ponerlas a prueba mediante métodos cuantitativos. Es por ello que se invita a la comunidad a realizar investigación de los fenómenos de brechas generacionales, género, salariales y digitales, en

las organizaciones desde esta metodología con el fin de generar conocimiento científico con el que se pueda dar respuesta a este fenómeno ya que como lo hemos mencionado es poca la literatura científica que aparece relacionada a este.

Por último, para la línea de investigación “psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo”, el aporte de este trabajo se relaciona con el abordaje de nuevos fenómenos presentes en los entornos de trabajo, la relación entre la disciplina y la realidad del trabajo actual, las brechas mencionadas y otras que surgirán con los cambios, e igualmente, las interacciones y el rol de los psicólogos al relacionarse con otros profesionales en las organizaciones. Se espera que este trabajo permita continuar con el desarrollo de nuevo conocimiento sobre estos mismos fenómenos bajo una mirada crítica, ética y creativa de los mismos, con rigor y sistematicidad metodológica.

Limitaciones

La revisión sistemática que aquí se presenta se llevó a cabo con bases que cuentan con una indexación relevante de investigaciones en países principalmente latinos e hispanos, por lo que se considera importante que se profundice en la revisión de estudios que se encuentren en otros sistemas de indexación que permita tener una comprensión más global del estado actual de publicación al respecto.

Sugerencias

El presente trabajo se realizó con el fin de estudiar la presencia de brechas generacionales, de género salariales y digitales dentro de las organizaciones, por medio de una revisión sistemática, la cual sirve para sintetizar la información para la comunidad científica y que de esta manera se abren líneas de investigación acerca de este tema

principalmente en Colombia ya que hay muy pocos estudios desde las disciplinas que se trabajó. Por otro lado, es una invitación a la psicología iberoamericana a que se realice más investigación sobre las brechas especialmente las generacionales en las organizaciones dado que es un lugar donde las personas gastan gran cantidad de su tiempo y servirá para ver cómo se dan las relaciones de poder con la edad ya que es algo que está cambiando en esta época ya el poder no depende de la edad sino de otros factores.

Es importante mencionar que es necesario que se realicen investigaciones relacionadas con estos temas dado que, aunque se ha mantenido estable la publicación de artículos en los últimos años, no se encuentra suficiente información.

Para finalizar es de considerar realizar una investigación acerca de las brechas generacionales en una organización en Colombia para comparar lo que se encontró en la literatura con lo que se pueda encontrar en la realidad.

Referencias

- *Acevedo, C; da Silva, H., Garcia, J., Nohara, J., & Arruda, A. (2005). Representación social de la mujer en la publicidad: escuchar narrativas femeninas. *Revista Eletrônica de Administração*, 11(5), 1-20.
- Acosta, P. (2001). *Los determinantes de la desigualdad en los ingresos laborales: El rol de las nuevas tecnologías y la apertura comercial*. Obtenido de Universidad Nacional de la Plata:
<https://core.ac.uk/download/pdf/6659984.pdf>
- Adúriz, B., Agustín, S., Isabel, M., Nubia, & Badillo, E. (2006). The Philosophy of Science in Science Teacher Education: Contributions of Logical Positivism. *Revista electrónica de investigación en educación en ciencias*, 1(1), 6-23.
- Aguilar, M., & Correa, A. Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13.
- Aldarete, M. (2011).). El efecto de las TIC sobre la distribución del ingreso. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad. Revista Iberoamericana de Ciencia tecnología y sociedad*, 7(19), 71-91.
- Allard, G. (2007). *Generación “Y” y mercado laboral: modelos de gestión de recursos humanos para los jóvenes profesionales*. Obtenido de
<http://www.iegd.org/links/pdf/7.Generacion-Y-y-mercado-laboral-Modelos-de-gestion-de-Recursos-Humanos-para-los-jovenes-profesionales.pdf>
- Allport, G. (1954). The historical background of modern social psychology. *Handbook of social psychology*, 1, 3-56.

- Alonso, I. (2018). *Brecha digital generacional*. Obtenido de Webconsultas:
<https://www.webconsultas.com/tercera-edad/estar-al-dia/brecha-digital-generacional#tabs1-8>
- *Alonso, P. (2011). ¿Producen Resultado Adverso de Género las Entrevistas Estructuradas de Selección de Personal?. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27(1), 43-53.
- Alterson, M., Ameijeiras, A., Mangoni, M., Russo, D., & Zappia, A. (2016). *Los Millennials y su relación con la autoridad en las empresas*. Obtenido de UADE:
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5247/MANGONI-TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- *Alves, C., & Evandro, L. (2015). El papel del género en la intención de uso de nuevas tecnologías por medio del modelo TAM adaptado. *Revista Base da UNISINOS*, 12(4), 257-269.
- Argentina, A., Arias, N., & León, S. (2013). Brechas de género en las mujeres trabajadoras. *Tec, empresarial*, 7(3), 7-22.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Editorial LEJIS.
- Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 83, 191-215.
- Barandica, L. (2014). *La generación Y (nativos tecnológicos) y su encaje en las organizaciones. (Trabajo de grado)*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE.
- Barbero, M. (1996). Heredando el futuro. *Pensar la educación desde la comunicación. Nómadas*, 5, 1-14.

- Barrenetxea, M., & Cardona. (2003). La brecha digital como fuente de nuevas desigualdades en el mercado de trabajo. *Economista*, 21(95), 119-128.
- BBVA. (2016). *Brecha digital, un obstáculo al bienestar en los países emergentes*. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/onur-genc-sera-el-proximo-consejero-delegado-de-bbva/>
- Bickel, J., & Brown, A. (2005). Generation X: Implications for Faculty Recruitment and Development in Academic Health Centers. *Academic, Medicine*, 80(3), 205-210.
- Boast, N. (2011). *JorgeScala, autor de "La Ideología de Género o el Género como herramienta de poder", en Madrid*. Obtenido de <https://www.religionenlibertad.com/libros/13825/jorge-scala-autor-de-la-ideologia-de-genero-o-el-genero.html>
- *Bravo, R., Fraj, A., & Martínez, E. (2006). Factores determinantes de las influencias familiares en el comportamiento de compra. Un enfoque desde la perspectiva del joven adulto. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 12(12)2, 91-105.
- *Bueno, J., Domínguez, C., & Bueno, G. (2016). Feminidad en la gestión: sensibilidad y sensualidad en la percepción de mujeres gerentes en una institución financiera. *Revista Alcance*, 23(2), 142-155.
- *Bulgacov, S., & Lopes, G. (2006). Relaciones de trabajo y renta salarial en diferentes eslabones de la cadena productiva textil de Goioerê y automovilística de Curitiba. *Revista Eletrônica de Administração*, 12(3), 142-155.
- *Bustos, C. (2008). Las diferencias salariales en PROULA Medicamentos. *Actualidad Contable Faces*, 11(16), 11-27.

- *Cabanach, R; Fariña, F., Freire, C., González, P., & Ferradás, M. (2013). Diferencias en el afrontamiento del estrés en estudiantes universitarios hombres y mujeres. *European Journal of Education and Psychology*. 6(1), 19-32.
- Cabral, B., & García, T. (2013). *El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos*. Obtenido de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16344/genero-categoria.pdf;jsessionid=D74575F0652E793DC6A31EC36AB44E73?sequence=1>
- Cardona, J., Higuera, L., & Ríos, L. (2016). *Revisiones sistemáticas de la literatura científica: la investigación teórica como principio para el desarrollo de la ciencia básica y aplicada*. Bogotá: Fondo Editorial Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Catilla, E. (2010). Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 129, 61-105.
- *Carvalho, A., & Margem, H. (2015). Mujeres en Cargos de Alta Administración Afectan el Valor y Desempeño de las Empresas Brasileñas. *Revista Brasileira de Finanças*, 13(1), 102-133.
- *Caicedo, M. (2010). Integración económica y desigualdad: tres generaciones de mexicanos en Estados Unidos. *Revista mexicana de sociología*, 72(2), 255-282.
- *Castellanos, S., Guerra, P., & Álvarez, J. (2014). Diferencias de género en personalidad eficaz en universitarios chilenos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5(1), 131-139.
- *Cebey, M., & Ferrari, L. (2012). Generación Y: la función subjetiva del tiempo de acceso al mundo del trabajo. *Anuario de investigaciones*, 19(1), 17-27.

- Centro de Estudio de Conflicto y Cohesión Social. (2016). *Informe GET: La brecha de género se incrementa en los distintos ciclos de vida*. Obtenido de Universidad de Chile: <http://www.uchile.cl/noticias/125398/la-brecha-de-genero-se-incrementa-en-los-distintos-ciclos-de-vida>
- CEPAL. (2017). *CEPAL: Tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53% en la región y persisten sesgos de género en el mercado de trabajo*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-tasa-participacion-laboral-femenina-se-ha-estancado-torno-al-53-la-region>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores.Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4), 133-153.
- *Cifrea, E., Verab, M., Rodríguez, A., & Pastor, M. (2013). El ajuste persona-puesto desde una perspectiva de género. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 23(3), 161-168.
- Cohen, P., & Huffman, M. (2003). Occupational Segregation and the Devaluation of Women's Work across U.S. Labor Markets. *Social Forces*, 81(3), 881–908.
- Congreso de la República de Colombia. (1990). Ley 50 de 28 de diciembre de 1990. Diario Oficial No. 39.618. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2000). Ley 581 de 31 de mayo de 2000. Diario Oficial No. 44.026. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1090 de 6 de septiembre de 2006. Diario Oficial No. 46.383. Bogotá, Colombia.

- Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1496 de 29 de diciembre de 2011. Diario Oficial No. 48.297. Bogotá, Colombia.
- COPE. (2014). *Directrices sobre buenas prácticas para publicaciones*. Obtenido de https://www.uta.cl/ddinoticias/adjunto/2014_11.pdf
- Cuayal, J., & Figueroa, O. (2016). *Efecto de la intervención del Estado en el sector TIC para cerrar la brecha digital en Colombia 2012-2015*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2572/Cuayaljesus2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Mexico: Cengage Learning Editore S.A.
- *Dávila, M., Finkelstein, M., & Castien, J. (2011). Diferencias de género en conducta prosocial: el comportamiento de ciudadanía organizacional. *Anales de Psicología*, 27(2), 498-506.
- *De Luis, P., Martínez, A., Pérez, M., & Vela, M. (2007). La diversidad de género en la alta dirección de las mayores empresas españolas. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 13(2), 35-53.
- Díaz, C y Gonzales, M. (2012). Comparación intergeneracional del machismo sexual y conductas de autoeficiencia. *Acta de investigación*, 2, (2), p. 638-649. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v2n2/v2n2a4.pdf>
- Díaz, M. (2014). *Brecha Salarial por Género en Colombia*. Obtenido de Universidad de la Sabana:
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11203/Mar%C3%ADa%20Alejandra%20D%C3%ADaz%20Rodr%C3%ADguez%20%20tesis%20%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Díaz, X; Cardarelli, M; Ansoleaga, M; & Toro, C. (2017). Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia & Trabajo*, 19, (58), p. 42-48.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492017000100042&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Dupuy, G. (2007). La fractura digital hoy. *Revista Iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, 3(9), 115-133.
- Fundación Equidad. (2015.). *¿Qué es la brecha digital?*. Buenos Aires, Argentina: Autor.
Recuperado de: <http://www.equidad.org/brecha-digital1>
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H., Wood, W. & Johannesen-Schmidt, M. C. (2004). Social roles theory of sex differences and similarities: Implications for the partner preferences of women and men. En A. H. Eagly, A. Beall & R. J. Sternberg (Eds.), *The psychology of gender* (2nd ed., pp. 269-295). New York: Guilford Press.
- *Escoto, B., Carella, M., Orta, M., & Zanfrillo, A. (2010). Brecha digital en la transferencia de conocimientos: educación superior en Argentina y México. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 3(1), 116-129.
- Espinoza, N. (2010). La brecha digital. Avances para su superación en Venezuela. *Revista Iberoamericana CTS*, 5,(15), 1-12.
- *Fernández, R., Ney, F., Carvalho, A., & Tofoli, K. (2017). La multiplicidad de facetas de feminidad contemporánea en blogs de alta moda. *Revista de Administração Mackenzie* 18(1), 96-119.
- Ganga, F., Piñones, M., Pedraja, L., & Valderrama, C. (2014). Igualdad de género: un gran desafío para la gerencia de Latinoamérica. *Prismasocail*, 13, 852-882.

García, R. (2015, 10 de Mayo). Brecha *generacional entre los empresarios mexicanos*.

Obtenido de http://mixteco.utm.mx/edi_anteriores/pdf/e0251.pdf

*Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18(2), 51-64.

*Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de Administración*, 26(46) 107-133.

*Gómez, A., & López, M. (2016). Diferencias de género en la aprobación de créditos comerciales a la PYME mexicana. *Contaduría y Administración*, 61(4), 777-793.

Gómez, F., Mac-Auliffe, R., & Rosselot, S. (2014). Brecha productividad - salario: un acercamiento por rama. *Estudio nueva Economía*, 3(1), 44-49.

*González, M., Valantine, I., Pérez, C., Aguado, S., Calabuig, F., & Crespo, J. (2016). La influencia del género y de la formación académica en la intención de emprender de los estudiantes de ciencias de la actividad física y el deporte. *Intangible Capital*, 12(3), 759-788.

*González, P; Prato, M., & Battistella, M. (2014). Unidad curricular virtualizada para asignatura programación atendiendo a un análisis de brecha digital. *Negotium* 10(28), 61-70.

Grueso, M. (s.f.). *Discriminación laboral y de género: las prácticas de recursos humanos que segregan a las mujeres*. Obtenido de Universidad del Rosario:

<http://www.urosario.edu.co/UCD/Discriminacion-laboral-y-de-genero/Documento/PDF-FLASH-DISCRIMINACION-2/>

- Guzmán, I. (2010). Grupos generacionales en las organizaciones modernas: El desafío de atraer y anclar talentos en la diversidad . *Revista científica de ciencias económicas, 1(1)*, 76-88 .
- Guzmán, J., Muñoz, J., & Álvarez, F. (2014). La brecha digital en el estado de Aguascalientes. *Investigación y Ciencia, 22(61)*, 54-61.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuradas procesos y resultados*. Madrid: Prentice Hall Hispanoamerica S.A.
- *Harari, M., Viswesvaran, C., & O'Rourke, R. (2014). Diferencias de género en las evaluaciones de muestra de trabajo: no todas las pruebas se crean iguales. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, 30(1)*, 29-34.
- Hein, H., & Cárdenas, A. (2009). Perspectivas de juventud en el imaginario de la política pública. *Última Década, 17*, 95-120.
- Heller, L. (2004). La especificidad de los liderazgos. Distintas organizaciones, distintos estilos de liderazgo. *Subjetividad y procesos cognitivos. ()*, 94-125.
- *Hernández, J., Espinoza, J., & Aguilar, M. (2016). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. *Contaduría y Administración, 61(1)*, 58-83.
- *Hilka, V., Gazola, S., Fabricio, S., & Moreno, M.(2016).Mujeres emprendedoras: razones y dificultades para comenzar en negocios. *Revista de Administração Mackenzie, 17(3)*, 15-38.
- Howe, N. & Strauss, W. (2009). *Millenials Rising: The Next Great Generation*. New York: Random House.

- *Hübner, R., & Vargas, C. (2014). Medidas sociales y adolescentes: un análisis de las consecuencias ambivalentes y de las estrategias de consumo. *Revista Base da UNISINOS* 11(2), 93-110.
- Idrovo, S. (2016). Que valoran generaciones Xy Y en el trabajo. *Inalde*, 43.
- Imperial, I., Mondeli, A., & Rivera, L. (2016). *EL desafío de retener a distintas generaciones*. Obtenido de <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pa/pdf/delineandoestrategias/DE-El-desafio-de-retener-generaciones.pdf>
- Jahan, S. (2015). *Equipo del Informe sobre Desarrollo Humano 2015*. Estados Unidos: PNUD.
- Kathryn, P. (2009). Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas". *Revista arbitrada en ciencias sociales y humanidades*, 60, 37-42
- Kolakowski, L. (1988). *La filosofía positiva*. Madrid: Ediciones Catedra.
- Leech, N. L., & Onwuegbuzie, A. J. (2007). An array of qualitative data analysis tools: A call for data analysis triangulation. *School Psychology Quarterly*, 22(4), 557–584. <http://doi.org/10.1037/1045-3830.22.4.557>
- Last, J. (2001). *A dictionary of epidemiology*. Oxford: Oxford University.
- Lera, F. (2003). *La 'brecha digital' un reto para el desarrollo de la sociedad del conocimiento*. Obtenido de https://www.sem-wes.org/sites/default/files/revistas/rem8_6.pdf
- Llopis, R. (2009). Consumo responsable y globalización reflexiva: un estudio referido al comercio justo en España. *Revista Española del Tercer Sector*, (11)145-165.

- Macau, R. (2004). TIC: ¿PARA QUÉ? (Funciones de las tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones). . *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 1(1), 1-12. Hospital Privado de Comunidad Programa de Bioética de la Universidad Nacional Mar del Plata. *Acta Bioethica*, 1, (2), 1 -14.
- Manizi, J (2000). Declaracion de Helsinki: principios éticos para la investigación medica sobre sujetos humanos. *Acta Bioeticha*, 6(2), 321-334.
- Mannheim, K. (1963). *Ensayos sobre sociología y psicología social*. México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- *Márquez, L., & Rincón, D. (2013). Brecha digital: uso de internet entre docentes y alumnos universitarios. *Negotium*, 8 (24), 86-108.
- *Martínez, I., & Acevedo, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestra. *Ciencia UANL*, 7(1), 66-71.
- Mannheim, K. (1963). *Ensayos sobre sociología y psicología social*. México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Mead, M. (1970). *Culture and Commitment: A Study of the Generation Gap*. Madrid: Hardcover.
- *Mendoza, J., & Garcia, K. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 40 (156), 77-99.
- Meza, L. (2015). *El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento*. Obtenido de Escuela de Matemática, Instituto Tecnológico de Costa Rica:
<http://revistas.tec.ac.cr/index.php/matematica/article/view/2296/2087>
- Ministerio de Salud. (1993). Resolución 8430 de 4 de cotubre de 1993. Bogotá, Colombia.

- Ministerio de trabajo. (2017). Tasa de desempleo. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/indicadores.jsf?ind=90&nombre=Tasa+de+desempleo>
- Ministerio Público Fiscal Argentina. (2017). *Brecha salarial: desigualdades en el mercado laboral 2017 Programa Especializado en Derechos del Trabajo*. Argentina, Buenos Aires.
- Mintzberg, H. (2005). La estructura de las organizaciones. Recuperado de <http://andrader0.tripod.com/docs/paradigmas/estructuradelasorgs.pdf>
- Mintzberg, H. (2001). *Diseño de organizaciones eficientes*. Buenos Aires : El Ateneo.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS Med*, 6(7), doi: 10.1371/journal.pmed.1000097.
- Molina, E. (2008). Historia de la psicóloga organizacional: cuando el pasado influye en el presente (de lo particular a lo global). *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac*, 22(60), 21-29.
- *Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., Morante, M., & Rodríguez, R. (2005). Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología en Estudio*, 10(1), 3-10.
- Muñoz, A (2016). *Cultura Organizacional y Brecha Generacional: Caso IIESCA*. Obtenido de Universidad Veracruzana: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/47015/Mu%C3%B1ozMartinezArely.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarro, O. (2012). *Psicología social temas, teorías y aplicaciones*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Nubiola, J. (s.f.). *Positivismo lógico*. Obtenido de

<http://www.unav.es/users/EunsaPositivismo%20logico.pdf>

Oficina para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2018)

OIT. (2017). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017*. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598679.pdf

OIT. (2017). Informe mundial sobre salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar del trabajo. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541632.pdf

OMAL. (2012). *Observaciones de Multinacionales en América Latina*. Obtenido de

<http://omal.info/spip.php?page=recherche&recherche=multinacionales>

*Oro, I., Beuren, I., & Hein, N. (2009). Análisis de la Relación entre la Estructura de Capital y el Beneficio Operacional en las Diversas Generaciones de Empresas Familiares Brasileñas. *Contabilidade Vista & Revista*, 20(1), 67-94.

Ortíz, R. (2012). *La brecha digital*. Obtenido de OpenMind:

<https://www.bbvaopenmind.com/la-brecha-digital/>

Paéz, D. (2005). *Psicología social. Cultura y educación*. Madrid: Pearson.

Panotto, R. (2010). *La brecha generacional*. Obtenido de El Litoral:

<http://www.ellitoral.com/index.php/diarios/2010/08/21/opinion/OPIN-03.html>

Peiro, J. (1993). *La Psicología Social en las Organizaciones*. Barcelona: Fundamentos.

*Petronella, J., Freda, W., & Ntomzodwa, S. (2017). Una perspectiva generacional sobre los valores del trabajo en una muestra Sudafricana. *SA of Industrial Psychology*, 43(1), 1-9

- Piaún, A. (2010). *Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del Cantón*. Obtenido de Escuela Politécnica Nacional:
<http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/2170?locale=de>
- Pita, S., & Pertegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Aten Primaria*, 9, 76-78.
- Real academia Española. (2004). *Brecha*. Obtenido de
<http://lema.rae.es/drae2001/srv/search?id=oPWrnZXshDXX2nCd05yC>
- Rodríguez, E., & Peláez, M. (2010). *La convivencia de diferentes generaciones en la empresa; Compatibilización y liderazgo integral*. Obtenido de
http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2010/BUSINESS_ADMINISTRATION/160-170.pdf
- *Romero, A., Montoro, Á., & Garavito, Y. (2017). El efecto de la diversidad de género y el nivel educativo en la innovación. *Revista de Administração de Empresas*, 57(2), 123-134.
- *Rincón, Y., & Zambrano, E. (2008). Equipos de trabajo virtual: los desafíos del trabajo compartido a distancia. *Negotium*, 4 (11), 104-119.
- *Ruiz, M., Fuentes, M., & Ruiz, J. (2016). Un estudio internacional sobre los factores que explican la expectativa de alto crecimiento en nuevos emprendimientos: una perspectiva de género. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18 (60), 171-190
- Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2000). Data Management and Analysis Methods. *Handbook of Qualitative Research*, 769–802. <http://doi.org/10.2307/2076551>
- *Salinas, P., Reyes, C., Romaní, G., & Ziede, M. (2010) Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(38), 125-139

- *Sánchez, G. (2008). Dispersión retributiva, estructura salarial y resultados de la organización: un modelo de investigación. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* 14(3), 91-106.
- Sánchez, I. (2008). Desafíos para el desarrollo académico de una escuela de medicina. *Revista Médica de Chile*, 136, 261-266.
- Sánchez, J. (2010). Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis. *Aula abierta*, 38(2), 53-54.
- *Santos, R., Mendonça, M., & Sacramento, D. (2010). Diferencias de género y valores relativos al trabajo. *Paidéia*, 20(45), 39-45.
- Santoyo, A., & Matínez, E. (2003). *La brecha digital Mitos y realidades*. California: Universidad Autónoma de baja California.
- *Sarto, J., & de Oliveira, J. (2018). Consumidores en red social: la percepción de la calidad de la vestimenta por género. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20 (1), 22-36.
- Schvarstein, L. (1991). *Psicología Social de las Organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
- Scott, J. (1996). La categoría de género como una herramienta útil para el análisis histórico. En: Lamas M. *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa.
- *Shragay, D., & Tziner, A. (2011). El Efecto Generacional sobre la Relación entre Implicación en el Puesto, Satisfacción Laboral y Conducta Cívica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 143-157.
- SOLO Consultores. (2015). *El choque generacional en las organizaciones: problemas y oportunidades*. Obtenido de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/11575/annex_Nuria_Povill.pdf

TECNOSFERA. (2016). *Colombia está cerrando la brecha en habilidades TIC*. Obtenido de Periódico El Tiempo:

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16650719>

*Torres, C., Santa, V., & Bonilla, J. (2014). Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario. *Cuadernos de Administración*, 30(51), 80-88.

*Teixeira, K., & Carvalho, M. (2015). Sentidos del trabajo incautados por medio de hechos marcantes en la trayectoria de mujeres prostitutas. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 19-47.

*Tuero, C., & Gonzales, R. (2018). Factores psicosociales de los usuarios de instalaciones acuáticas: Diferencias en función de la edad y el género. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 13(1), 137-144.

United Nations International Children's Emergency Fund. (2018). El agua potable y el saneamiento básico en los planes de desarrollo. Obtenido de <https://www.unicef.org/colombia/pdf/Agua3.pdf>

Vasilachis, I. (1997). El pensamiento de Habermas a la luz de una metodología propuesta de acceso a la teoría. . *Revista Estudios Sociológicos*, 15(43), 79-107.

*Vázquez, J; Arredondo, F; y de la Garza, J. (2016). Brecha de género en los países miembros de la Alianza del Pacífico. *Estudios Gerenciales*, 32(141), 336-345.

*Ventura, R; y Quero, M. (2013). Factores explicativos de la intención de emprender en la mujer. Aspectos diferenciales en la población universitaria según la variable género. *Cuadernos de Gestión*, 13(1), 127-149.

- *Vieira, A; de Pádua, A; Reis, P; y Ferreira, F. (2017). Diferencias de género y las identidades profesionales en Salud e Ingeniería. *Brazilian Administration Review*, 14(1), 1-21.
- Viladont, M. (2016). Estereotipos de género en el trabajo. Obtenido de file:///C:/Users/lupar/Downloads/2016-10-25HpostEstereotiposdegeneroeneltrabajo.pdf
- *Villarejo, Á; Rondán, F; y Revilla, M. (2016). Tipología de compradores online mayores de 55 años. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(59), 61-71.
- Weyler, P. (2013). *La brecha tecnológica en las organizaciones*. Obtenido de Bertoni Consulting: <http://www.grupobertoni.com/la-brecha-tecnologica-en-las-organizaciones/>
- *Yamamoto, J; y Ichikawa, E. (2007). Representaciones sociales de la ciencia: qué dicen las mujeres investigadoras de la universidad estadual de Maringá *Revista Alcance*, 14 (1), 27-47.
- *Zabludovsky, G. (2007). México: mujeres en cargos de dirección del sector privado. *Revista Latinoamericana de Administración*, 38(1), 9-26.
- Zambrano, J. (2009). Las políticas públicas en tic. una oportunidad de cerrar la brecha social. *Revista, Educación Comunicación Tecnología*, 4(7), 1-17.

**Nota: las referencias con asterisco corresponden a los artículos que se trabajaron en la revisión sistemática.*