

Diferencias de género, enfoque de Techo de Cristal en empresas de Ecuador

Por: Karla González Soto; Paula Córdova Coronel

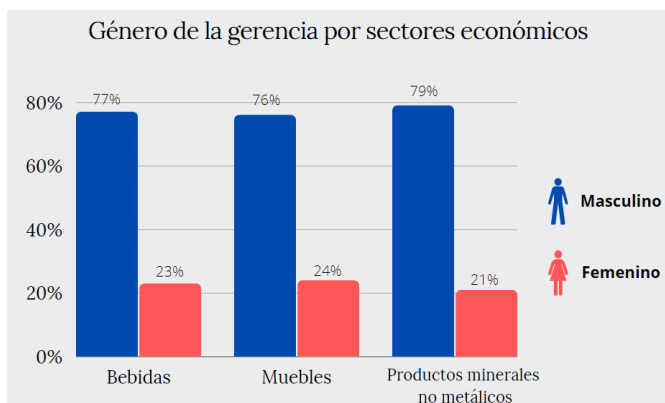
Los Estados Miembros de las Naciones Unidas, en 2015, aprobaron la agenda 2030 sobre desarrollo sostenible, en la cual se aborda, en su objetivo 5, la igualdad de género, con la finalidad de asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres; así como, la uniformidad de oportunidades de liderazgo, empoderando al género femenino para que puedan ser partícipes de la sociedad y contribuyan con sus aptitudes a un mundo mejor. Según Buedo (2015) la mujer se encuentra relegada en el ámbito profesional, en el cual tratan de balancear sus roles entre el medio laboral, personal, social y familiar, considerando que, en base a sus diferentes actividades, la dedicación diaria de la mujer casi duplica la dedicación del hombre. Desde esta perspectiva, se resalta la ausencia de mujeres en posiciones de gerencia y de liderazgo en las empresas, pues de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2019), en Ecuador, solamente el 35% de cargos directivos en las firmas son ocupados por mujeres.

Se ha tratado de conocer las causas de su origen con el fin de encontrar soluciones óptimas. Una de las metáforas es la del “techo de cristal”, cuyo término hace referencia a los elementos que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres, llegando hasta un techo que limita sus expectativas laborales y es muy difícil sobrepasar. Las barreras que se han creado y que son aparentemente invisibles, repercuten directamente en el desempeño laboral de las mujeres, quienes no encuentran una respuesta contundente a su estancamiento profesional (Askarian et al., 2020).

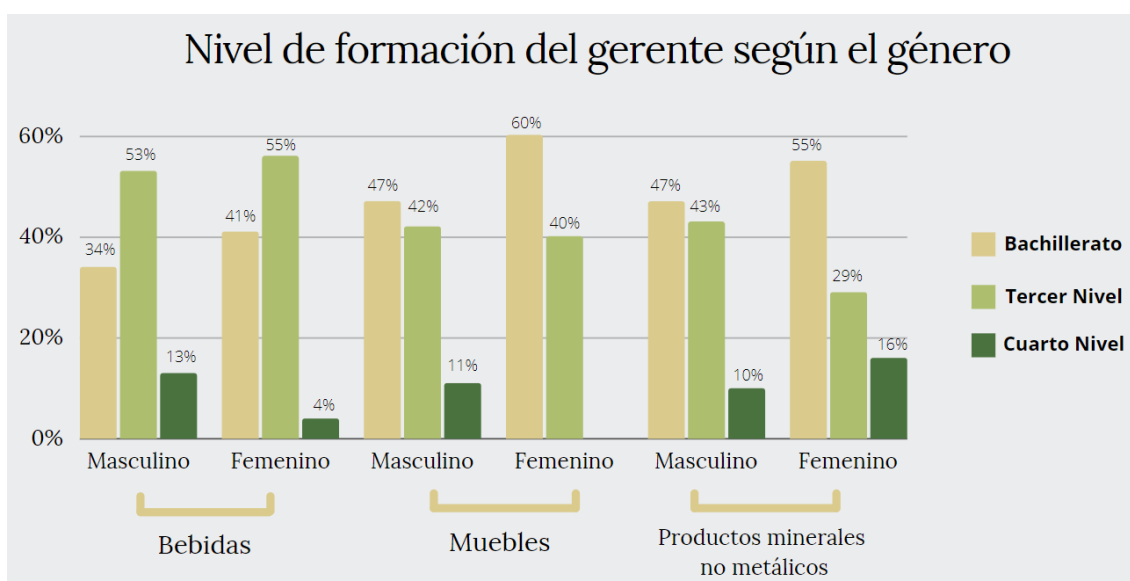
Diversos estudios han buscado determinar ciertas variables que influyen en la proliferación del techo de cristal en la sociedad; es así que, Torres et al. (2012) se percata de la influencia de los estereotipos instaurados en la limitada presencia de la mujer en los puestos de liderazgo, a pesar de la paridad en los niveles educativos. De manera general, estos estereotipos de género están asociados con los rasgos femeninos o masculinos que deben poseer los individuos; de tal forma que, a las mujeres se les relaciona con aspectos emocionales y afectivos, mientras que, a los hombres con posiciones de poder, autonomía e independencia.

Adicionalmente, se considera a la responsabilidad familiar como barrera que influye para que las mujeres ocupen cargos directivos. Gallego y Matus (2018), muestran que las mujeres continúan asumiendo mayores responsabilidades en el entorno familiar relacionadas con la maternidad y las cargas familiares, que afectan directamente su balance en el área laboral. Una investigación realizada en México evidenció la reducida participación en cargos directivos de las mujeres en las empresas, por lo que se concluye que a pesar de los avances en torno a la paridad de género y las políticas implementadas para contrarrestar esta problemática, todavía existe dificultad para que las mujeres puedan superar el techo de cristal (Camarena y Saavedra, 2018).

A través de este documento, se pretende analizar el género y la formación de la gerencia, en las empresas de los sectores de muebles, bebidas y fabricación de otros productos minerales no metálicos, el cual contempla actividades de fabricación de vidrios, productos cerámicos y productos de arcilla cocida. Estas ramas de actividad forman parte del sector Manufactura, que de acuerdo con Camino et. al (2019) es un sector que representa un nivel de producción significativo en la economía ecuatoriana; además, considera que, al ser la mano de obra necesaria para su funcionamiento, genera importantes fuentes de empleo. De acuerdo con la información reportada por estas sociedades a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, en el año 2019, las empresas activas son para bebidas 121, muebles 102 y minerales no metálicos 151 unidades económicas.



En la figura relacionada con el género de la gerencia, se observa que existe una composición similar en los tres sectores analizados, en los que se destaca la intervención del género masculino. El género femenino administra, en promedio, el 23% de las empresas, esto evidencia una participación pequeña de la mujer en los puestos gerenciales de estos tres sectores económicos de estudio, por lo que resulta evidente la inequidad de género en la alta dirección.



En el caso del sector muebles y productos minerales no metálicos prima la formación de bachillerato en mujeres directivas; y, aquellas encargadas de dirigir las firmas del sector bebidas poseen en su mayoría estudios de tercer nivel. Además, una baja proporción de gerentes de sexo femenino cuentan con estudios de cuarto nivel; este resultado según Zabłudovsky (2015) podría explicarse debido a las responsabilidades no retribuidas asumidas por las mujeres al cuidado de sus familias que condicionan negativamente su formación profesional. En cuanto al género masculino existe un mayor porcentaje de directivos que poseen una formación de cuarto nivel en los sectores económicos de muebles y bebidas en comparación a las mujeres.

En conclusión, se observa que a pesar de que las mujeres poseen formación académica de tercer y cuarto nivel, existe un menor acceso de las mujeres a cargos directivos ya que más del 70% de gerentes son hombres. Marrugo-Salas (2015) expone que existen dos razones para que las mujeres no tengan facilidad de acceso a cargos directivos; el primero está relacionado con los estereotipos de género, que se basan en ideas impuestas sobre las aptitudes de las mujeres y hombres; la segunda razón, parte del riguroso papel que la sociedad les ha asignado como madres y esposas. Por lo tanto, se ha convertido un desafío superar el techo de cristal, el cual limita el trabajo del género femenino en el mundo laboral, y resulta necesario que las empresas examinen sus prácticas empresariales que integren al género femenino como potenciales directivos, teniendo en cuenta todas las aptitudes y actitudes que son necesarias para ocupar dichos cargos.

Referencias

- Askarian, N., Tavakoli, A. M., Salajegheh, S., Pourkiani, M., y Arabpour, A. (2020). Related factors for glass ceiling management to develop a career path. Case study: female employees of Kerman executive organization. *Revista Conrado*, 16(73), 41-48.
- Buedo, S. (2015). Mujeres Y Mercado Laboral En La Actualidad, Un Análisis Desde La Perspectiva De Género: Genéricamente Empobrecidas, Patriarcalmente Desiguales. *Revista de Educacion Social*, 21, 2-3. <http://www.eduso.net/res>.
- Camino, S., Armijos, M., Parrales, K., Herrera, L., (2020). La eficiencia de las empresas Manufactureras en el Ecuador: 2013—2018. *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros dirección nacional de investigación y estudios enero 2020*.
- Camarena, M. E., y Saavedra, M. L. (2018). El techo de Cristal en México. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 5(47), 312-339. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i47.6680>
- Gallego, N., y Matus, M. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas . Diagnóstico y causas. *Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 3. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.7999>
- Marrugo-Salas, L. (2015). El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. *Entramado*, vol. 12, 108-120,
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. *Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf
- Organización de Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/>
- Torres, F. C., Pedraza, J., y Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial * Women and Business Leadership Resumen Situación actual y procesos de cambio. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 8(15), 183-194.
- Zabludovsky (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Volume 60, Issue 223, 61-94, [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(15\)72131-8](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(15)72131-8).