



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias de la Administración

Carrera de Administración de Empresas

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL GRADO EN LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**ESTUDIO DE PERCEPCIÓN DE DISPARIDAD
DE GÉNERO EN LOS TRABAJADORES DE
LAS PYMES EN LA CIUDAD DE CUENCA**

Autor:

Luis Xavier Bautista Calle

Director:

Ing. Juan Manuel Maldonado Matute

Cuenca – Ecuador

2022

Índice

Índice	I
Índice de Tablas.....	III
Índice de Figuras	IV
Resumen	VI
Abstract.....	VI
1. Introducción.....	1
1.1 Objetivos.....	1
1.2.1 Antecedentes	1
1.2.2 Equidad de género.....	2
1.2.3 Equilibrio trabajo - familia.....	3
1.2.4 Satisfacción laboral	4
1.2.5 Igualdad de género	4
1.2.6 Percepción de disparidad de género en las empresas	5
1.2.8 Relación de la disparidad de género y las empresas	6
1.2.9 Machismo en las organizaciones.....	7
1.2.10 Perspectiva de las mujeres dentro de las Pymes	7
1.2.11 Perspectiva de los hombres dentro de las Pymes	8
1.2.12 Perspectiva de las pymes frente a la disparidad de género	9
1.2.13 Plan de igualdad en las empresas	9
1.2.13.1 <i>Puntos clave que se deben incluir en el plan de igualdad</i>	10
1.2.13.2 <i>Participantes en la elaboración de un plan de igualdad</i>	10
1.2.13.3 <i>Ventajas del plan de igualdad</i>	11
1.2.14 Perspectiva a nivel mundial de la disparidad de género.....	11
2. Métodos	13
3. Resultados.....	13

3.1	Tabulación y análisis de resultados	14
3.1.2	Percepción personal	15
3.1.3	Percepción social y familiar	21
3.1.4	Percepción de la cultura organizacional	24
3.1.5	Percepción de la implementación de la igualdad de género al interior de las pymes	27
4.	Discusión	31
5.	Conclusión	32
6.	Recomendaciones	33
7.	Referencias	33

Índice de Tablas

Tabla 1	Contribuciones de las pymes a la economía.....	9
Tabla 2	América Latina y el Caribe: planes de igualdad.....	11
Tabla 3	Ponderación de la escala de Likert	13

Índice de Figuras

Figura 1:Género.....	14
Figura 2: Estado Civil.....	14
Figura 3 Sector En El Que Trabaja.....	15
Figura 4: Afectación De La Disparidad.....	15
Figura 5: Discriminación Por Género.....	16
Figura 6: Ambiente En El Respeto De La Igualdad De Género.....	16
Figura 7: Desigualdad Para El Género Femenino En Cargos Importantes	17
Figura 8: Dificultades En Los Ascensos	18
Figura 9:Afectaciones En El Desempeño Laboral	18
Figura 10_ Sexo Biológico.....	19
Figura 11: Hombres Como Proveedores Del Hogar.....	19
Figura 12: Obstáculos Para El Desarrollo Profesional	20
Figura 13: Sector En El Que Trabaja.....	20
Figura 14: Permisos A Los Hombres	21
Figura 15: Modelo Que La Mujer Se Dedique A Las Cosas Del Hogar Y El Hombre Ak Trabajo Profesional.....	22
Figura 16: Influencia Del Desempeño Laboral	22
Figura 17: Disparidad De Género En El Hogar.....	23
Figura 18: Educación Actual	23
Figura 19:Mejora En La Comunicación	24
Figura 20:Promoción De La Igualdad De Género.....	24
Figura 21: Discursos Institucional Con Enfoque En Temas De Igualdad De Género ...	25
Figura 22: Conflictos Relacionados Con La Igualdad De Género	26
Figura 23:Comentarios,Ironías O Bromas Con Enfoque En Los Atributos De Las Mujeres	26
Figura 24: Comentarios, Ironías O Bromas Con Enfoque En Los Atributos Del Hombre	27
Figura 25: Políticas, Difusión Y Procedimientos	27
Figura 26: Remuneraciones, Incentivos Y Beneficios Equitativos	28
Figura 27: Igualdad De Acceso A Actividades De Capacitación Y Formación	29
Figura 28: Voz Y Voto Dentro De La Toma De Decisiones	29
Figura 29: Equipos Equitativamente Conformados.....	30
Figura 30: Condiciones De Postulación Y Selección De Cargos	30

Figura 31:Conciliación Entre La Vida Familiar Y Laboral..... 31

Estudio de percepción de disparidad de género en los trabajadores de las pymes en la ciudad de Cuenca

Resumen

La desigualdad de género se ha ido transmitiendo desde generaciones antiguas, lo cual da origen a otro tipo de aspectos como la discriminación de las mujeres en el entorno laboral. Es por ello, la importancia del "Estudio de percepción de disparidad de género en los trabajadores de las pymes en la ciudad de Cuenca", el mismo que tiene el objetivo principal de analizar cuál es la percepción actual en cuanto a la disparidad de género de los trabajadores en esta ciudad. Esto mediante una investigación cualitativa a medidas a través de encuestas y cuantitativa interpretando los resultados de las mismas. Concluyendo que, aún existe esta disparidad de género dentro de los trabajadores de las pymes de la ciudad de Cuenca. Pues se pudo conocer que el género femenino todavía presenta dificultades en cuanto al entorno laboral para desarrollarse y mantenerse en el campo laboral de sus puestos de trabajo.

Palabras clave: desigualdad, disparidad, género, percepción, pymes.

Abstract

Gender inequality has been transmitted for several generations, which has given rise to certain aspects such as discrimination against women in the workplace. That is why the objective of this work is to study the perception that people from Cuenca-Ecuador have about gender disparity in SMEs. Through a qualitative/quantitative investigation, and the application of a questionnaire, information was collected on the perception that Cuenca's workers have about this topic. It is concluded that gender disparity is still a latent issue within SMEs in the city of Cuenca and that it affects their employees, especially women. It was found that the female gender still has difficulties in terms of development and stabilization in the work environment, showing that companies still have to find ways to counteract this situation.

Keywords: disparity, gender, inequality, perception, smes.



Este certificado se encuentra en el repositorio digital de la Universidad del Azuay, para verificar su autenticidad escanee el código QR

Este certificado consta de: 1 página

1. Introducción

Hoy en día, la disparidad de género en las organizaciones se ha convertido en un fenómeno complejo, el cual puede evidenciarse en las distintas estructuras y procesos, donde el lugar de trabajo puede llegar a transformarse en un ambiente inhóspito para las mujeres a causa de las diversas formas de desigualdad de género (Stamarski & Son, 2015).

En cuanto a la dirección de las empresas, las pymes son gerenciadas por lo general por hombres (69,8%), las mujeres tienen mayor participación en las pequeñas empresas (35,69%); seguidas de las microempresas, las medianas y por último las grandes (22,68%) (Armijos et al., 2019). Estos datos denotan la disparidad de género existente en los espacios laborales, la cual ha sido evidente en las organizaciones desde hace muchos años atrás, pese al incremento de la actividad laboral, este tipo de desigualdades ha conllevado al ausentismo o menor presencia de las mujeres respecto a los hombres en este ámbito.

Según Méndez et al. (2019) expresan que la desigualdad de género en las compañías conlleva pérdidas económicas significativas, como consecuencia de esta disparidad se hallan: la desmotivación, el bajo rendimiento, la rotación de personal, el ausentismo, la baja productividad e impuntualidad, esto se evidencia mayormente en las mujeres.

Por medio de este estudio se pretende poner en evidencia la disparidad en las percepciones de género en el ambiente laboral entre colaboradores hombres y mujeres de las pymes cuencanas, para que se amplíe el conocimiento sobre la disparidad de género que viven día a día los trabajadores, debido a que los estudios acerca de este tema son muy escasos y al profundizar contribuirá a crear una comunidad empresarial más igualitaria.

1.1 Objetivos

A continuación, se detallan los objetivos de la investigación:

1.1.1 Objetivo general

Analizar la percepción de la disparidad de género en trabajadores de las pymes de la ciudad de Cuenca.

1.1.2 Objetivos específicos

- Realizar una revisión bibliográfica que sirva como base de la investigación.
- Diseñar un instrumento que permita medir la percepción de los trabajadores frente a la disparidad de género en las pymes de la ciudad de Cuenca.
- Identificar los resultados obtenidos del instrumento de medición.
- Exponer las conclusiones obtenidas respecto al tema analizado.

1.2 Marco teórico

1.2.1 Antecedentes

La disparidad humana se suscita en la desigualdad dentro de la sociedad; es decir, el hombre no nace con esta, pero se origina a raíz que el individuo empieza a compararse con otros, lo cual genera diferencias y falta de igualdad. La desigualdad social se ha experimentado desde hace muchas décadas; cabe resaltar que esta conceptualización se encuentra asociada al aspecto económico, donde no solo se resaltan más las diferencias, sino que se producen nuevas clases de desigualdades, como la de género (Montalvo, 2020).

La desigualdad en el género femenino nace con las nuevas actualizaciones en tecnología y distintas formas de pensar, donde se brinda más oportunidades a la participación del género dentro de las especificaciones que la sociedad actual maneja, desde este punto de vista la disparidad desde una óptica femenina se recalca que no debería existir ya que las mujeres han demostrado que poseen la misma capacidad mental, intelectual y física para desarrollar las mismas responsabilidades que el sexo masculino (Solís et al., 2018).

Varios estudios antropológicos y arqueológicos acerca de las sociedades revelan que en la era primitiva se desconocía de la desigualdad social hasta la llegada de la agricultura, incluso las actividades de caza y recolección se dividían de forma igualitaria. Con la llegada de la Revolución Agrícola empezó un nuevo modelo social, fundamentado en el sedentarismo, donde la agricultura y la ganadería se transformaron en trabajos que servían para subsistir. Posteriormente, la sociedad se segmentó en poblados y estructuras familiares, donde el hombre como padre de familia tomó el papel de ejercer la patria potestad.

A partir de este modelo comenzaron a acumularse bienes y excedentes, resultado del incremento de la producción, lo cual desencadenó en la primera estructura económica de la historia y por consiguiente la desigualdad social; la misma ha evolucionado hasta la actualidad y ha creado nuevas formas de desigualdad social, como la desigualdad de género (Jiménez , 2017).

La desigualdad es un rasgo histórico y estructural de las sociedades latinoamericanas que incluye la falta de igualdad económica (ingreso, propiedad, activos financieros y de producción), inclusive se habla de disparidad en el goce de derechos, desarrollo de capacidades, acceso a oportunidades, independencia y reconocimiento mutuo, lo cual limita el fortalecimiento de los sistemas de protección (Abramo, Cecchini, & Ullman, 2020).

Lo mencionado con anterioridad gestó grandes diferencias en el estatus de hombres y mujeres, como producto de esta situación se inició una extensa lucha femenil por generar igualdad, una idea que aún no se concreta de forma completa. El hecho de acceder a derechos políticos, plazas de trabajo, derechos sociales básicos, entre otros, parte de una pugna que hoy por hoy sólo circunda de forma parcial los derechos humanos en el ámbito humano regularmente descuidado (Dosal , Capdevila , & Mejía , 2017).

1.2.2 Equidad de género

Conforme al Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (2012), expresa que la equidad de género, refiere a la ecuanimidad en el trato que reciben mujeres y hombres acorde a los requerimientos, ya sea mediante un trato que exponga igualdad o con uno diferenciado, pero valorado como equivalente en relación a los derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

De la misma forma, la equidad de género se direcciona al establecimiento de las diferencias sociales que surgen de distintas oposiciones a las netamente biológicas que se suscitan entre hombres y mujeres, que se fundamentan en creencias impuestas por las familias acorde a costumbres adquiridas a través de las generaciones que siguen creciendo. Del mismo modo, también sufren algún tipo de disparidad de género aquellas personas que han experimentado algún cambio o alteración por medio de las variaciones entre diversas culturas que se diferencien de las ya establecidas con antelación en las sociedades antes citadas.

Por otra parte, las relaciones que se establecen mediante el género son de carácter dinámico y susceptibles a los cambios a través de las interacciones con los seres humanos que provienen de diferentes enfoques de percepción con relación a las creencias individuales de las personas y del sector donde se desenvuelven (Ibáñez , 2017).

Es así que, con el paso de los años se han establecido nuevas directrices para el género dentro de las actuales construcciones sociales, de tal manera que se han asignado tanto a los hombres como a mujeres distintas características psicológicas y sociales que emanan de las convicciones ancestrales que generalmente las culturas conservan como precedente de riqueza, recayendo en las diferencias del género masculino y femenino que involucran desigualdades y jerarquías entre hombre y mujeres dentro de las sociedades marcadas por ideas androcéntricas (Nemoto , 2016).

Posterior al nacimiento de las construcciones en desigualdad que se encuentran preestablecidas en la sociedad, la que más se resalta es la que ha posicionado al género masculino con cierto grado de superioridad en comparación a la participación de las mujeres en la vida cotidiana con un pensamiento que las asocia a la reproducción y cuidado de los hijos, mientras que a los hombres se les direcciona el sustento económico familiar y productivo por catalogarse como un ser humano con más fuerza física (Godín et al., 2017).

Con la afirmación anterior se origina el concepto de equidad de género, de modo tal que se entiende como un conjunto de acciones con enfoque en lo legal, educativo, social, político, económico e ideológico que refleja una nueva era enmarcada en diferentes oportunidades para hombre y mujeres de crecimiento laboral y social sin tomar en cuenta la etnia o género. En conformidad con esto la equidad de género es una característica de una sociedad nueva que se centra en una estructura social que mantenga el principio de igualdad de trato y oportunidades económicas, sociales, productivas, etc., para ambos géneros, es decir que puedan gozar de derechos y obligaciones independientemente del sexo al que pertenezcan (Mickey , 2018).

A pesar de los avances que se han efectuado en términos de equidad de género; actualmente las condiciones laborales siguen siendo diferentes para ambos sexos, un escenario claro es el de los hombres que solo poseen instrucción de carácter secundario y tienen más oportunidades de encontrar un empleo en

comparación a las mujeres, de tal manera que las personas de sexo femenino tienen que hacer valer un sacrificio para la vida personal para conservar una plaza de trabajo, para así destacarse como profesional, situación que no ocurre de manera constante con los hombres (Calvalho et al., 2018).

Es así como surge una nueva caracterización entendida como feminización que ha crecido mucho más en los últimos años dentro del ámbito laboral, donde el direccionamiento de las acciones y procesos permiten una mejor inclusión de las mujeres dentro del mercado social y laboral, acorde con esto las empresas también han podido evidenciar que las féminas en ocasiones demuestran una capacidad intelectual mucho más alta que los hombres, lo que ha conllevado a que se tome en consideración un aumento dentro del capital intelectual dentro de las organizaciones (Vijayarasa , 2020).

Otro de los puntos clave que han permitido un mayor participación dentro del mercado laboral es la baja en las tasas de fecundidad, mayor acceso a la educación, necesidad en los hogares para la obtención de mayores ingresos, crisis económicas y los cambios dentro de las figuras culturales que se forjaban como antecedente para que las mujeres no puedan acceder a la esfera laboral, por lo que se abre una brecha de participación e inclusión permitiendo que la equidad de género dentro de las empresas se maneje de manera eficiente y eficaz en respuesta a las necesidades del sector y la organización de manera interna y externa (Fodor & Vidrio , 2018).

Por otro lado, el factor de la fecundidad de la mujer ha evolucionado en la última década ya que su índice ha ido disminuyendo a través de estos años, de tal manera que ha podido agrandar sus oportunidades en el aspecto laboral y social con la organización para la creación de nuevos emprendimientos y junto con ellos mejores constituciones de plazas de empleos y orientados al mejoramiento de la calidad de vida del género femenino y de las familias a las que pertenecen, es decir se encuentran encaminados al crecimiento de la matriz productiva del país (Williams , 2018).

De lo expuesto, el nacimiento de una responsabilidad compartida entre los hombres y las mujeres era una de las particularidades esperadas dentro de la incorporación de la mujer al contexto laboral que permita la distribución en igualdad de condiciones para los recursos económicos y las tareas de la igualdad o equilibrio en la distribución del trabajo doméstico. Aunque lo mencionado es un factor importante dentro de la inserción de las mujeres a la equidad de género no se ha evidenciado un gran aumento según los índices de participación por parte de los hombres en las tareas domésticas y en tareas del cuidado de los hijos lo que denota que no hay una corresponsabilidad en el cuidado del hogar de forma equitativa. Esto manifiesta que para las mujeres trabajadoras el tiempo utilizado dentro de su jornada o a su vez dentro del hogar impiden que se pueda concentrar en una de las dos acciones lo cual se convierte en una capacidad de aumento de estrés y tensión por no cumplir de manera efectiva las dos actividades (Barrientos et al., 2019).

1.2.3 Equilibrio trabajo - familia

La concepción del trabajo y la familia se consolidan como dos puntos esenciales en el desarrollo del ser humano ya que se caracterizan por permitir al mismo gozar de una situación de independencia, y de igual forma que sean complementarias entre sí, de tal manera que la influencia que maneja la una sobre la otra denotan la interrelación que sostienen, es decir la familia y el trabajo se consolidan como los ejes primordiales de la vida de ambos géneros, ya que dotan al ser humano del desarrollo y satisfacción individual y en conjunto, donde el primero se entiendo como una dimensión donde las mujeres y los hombres son influenciados por diferentes roles que asumen y desarrollan, a los que generalmente pueden renunciar fácilmente, y en segunda instancia llega a convertirse en un espacio que permite el desarrollo tanto profesional como personal para colocar en una empresa las capacidades, conocimiento y experticias necesarias para su funcionamiento (García et al., 2018).

Se enfatiza que diferentes países del mundo han tenido que atravesar cambios sociales y económicos de forma masiva que han afectado directamente al trabajo como a la familia que, aunque se considera como uno de los factores más ambiguos y perjudiciales ha recaído en un proceso de transformación y reconstrucción de la vida social generando oportunidades para el surgimiento de nuevas formas de vida orientadas a nuevas oportunidades de carácter social y económico (Corona & San Miguel , 2019).

Desde la perspectiva de Cunha et al., (2019) se presentan 5 aspectos claves dentro de la cultura-trabajo y familia que se direccionan a:

- Apreciación de los efectos del uso de políticas pro trabajo-familia
- Apoyo de superiores
- Expectativas del tiempo y su adecuado uso
- Percepción de un adecuado manejo de las políticas sin discriminar por género

- Apoyo de pares

En este sentido se comprende que los empleados manejan un sentimiento más beneficioso para la conciliación trabajo-familia, de tal forma que se sienten un poco menos estresados y más realizados en los aspectos económicos, profesionales y familiares, ya que al contar con un tiempo que permite el desarrollo de las áreas extra laborales, ayuda a que se genere mayor motivación en la productividad laboral. Por ello, la implementación de políticas de carácter flexible en este contexto para las familias y los principales estilos de supervisión consistentes influyen en la satisfacción, generando una disminución de los conflictos ocasionados por ambos roles (Dietz et al., 2021).

1.2.4 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un estado que denota diferentes y numerosas definiciones por las variables que se incluyen dentro de la misma, debido a que esta situación tiene funcionalidad dentro de las áreas de trabajo que se encuentra ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del entorno (Boulangier et al., 2020).

Es decir, que la satisfacción laboral se enmarca dentro de una empresa como una de las actitudes positivas o estados emocionales, que permiten que el trabajador pueda tener una serie de posturas y aptitudes ante la vida y familia que evidencie en beneficios de salud física y la prolongación de la vida que se relaciona directamente con la salud mental de los trabajadores (Williams , 2018).

Por otra parte, los autores Álvarez et al. (2019), mencionan que la satisfacción laboral se delimita al trabajo como un elemento de importancia dentro de las empresas, ya que permite a las partes interesadas alcanzar beneficios, las organizaciones obtienen recursos económicos, en tanto que, los colaboradores se favorecen a nivel personal y profesional. Por tanto, mientras más satisfechos se encuentren los empleados con el entorno laboral, ejecutarán de mejor manera sus actividades, representando ganancia para las compañías.

Desde la perspectiva de Pujol & Dabos (2018), la satisfacción laboral se direcciona de manera principal a las variables vinculadas con la efectividad organizacional que permite a los colaboradores un grado de satisfacción con relación al gusto e los empleados con sus trabajos.

Al mismo tiempo, los autores Sánchez & García (2017), se enfocan a que la satisfacción laboral va de la mano de la oferta de las empresas hacia los empleados en cuestión de estabilidad laboral, sueldos, premios, bonificaciones, permisos, etc., que permitan al trabajador sentirse valorado y con capacidades de productividad y ascensos de acuerdo a méritos alcanzados.

De acuerdo a lo expresado por los autores, concuerdan en que la satisfacción laboral es una característica propia de las relaciones establecidas entre los empleados y las organizaciones para el logro de metas que beneficien a las partes interventoras, las cuales se ven reflejadas en estabilidad laboral, pago de sueldos, ascensos, bonos, entre otros, para el caso de los empleados; en cambio, las empresas se enmarcan en la productividad y alcance de los objetivos planteados para la obtención de una mejora en la rentabilidad.

1.2.5 Igualdad de género

Según el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer citado por la UNESCO, en el año 2010, la igualdad de género alude a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, niñas y niños. Este término no indica que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino hace referencia a los derechos, las responsabilidades y las oportunidades; es decir, que no se encuentran en función del sexo con el que nacieron. La igualdad de género se preocupa porque se tomen en cuenta las necesidades, los intereses y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, teniendo presente la diversidad de los distintos grupos (UNESCO, 2010).

La Constitución de la República (2008), dentro del artículo 70 menciona lo siguiente:

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público (Art. 70).

Señalando una concordancia con el art. 136 y 138 del Código Civil (2005), mencionados a continuación:

Art. 136.- Los cónyuges están obligados a guardarse fe, socorrerse y ayudarse mutuamente en todas las circunstancias de la vida. El matrimonio se constituye sobre la base de igualdad de derechos y deberes de ambos cónyuges (Art. 136).

Art. 138.- Los cónyuges deben suministrarse mutuamente lo necesario y contribuir, según sus facultades, al mantenimiento del hogar común. Cualquiera de los cónyuges estará siempre obligado a suministrar al otro, el auxilio que necesite para sus acciones o defensas judiciales. Los derechos y deberes que este Código establece para los cónyuges subsistirán mientras no se disuelva legalmente el matrimonio, aunque, por cualquier motivo, no mantuvieren un hogar común (Art. 138).

De igual forma, la misma concordancia se encuentra dentro de la Ley Orgánica Electoral Código de la Democracia (2009) establecida en el Art.3 que menciona lo siguiente:

Art. 3.- El Estado garantiza y promueve la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública; en sus instancias de dirección y decisión; y, en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas para las elecciones de binomio y pluripersonales será obligatoria su participación alternada y secuencial. El Estado garantiza y promueve la participación de jóvenes en la función pública y en las organizaciones políticas. Las candidaturas a elecciones pluripersonales incorporarán una cuota de jóvenes no inferior al veinticinco por ciento (25%) en cada lista a inscribirse. Así mismo, promoverá la inclusión y participación política de las personas pertenecientes a los pueblos y nacionalidades indígenas, pueblo afroecuatoriano y el pueblo montubio. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa para la participación de los sectores discriminados y promoverá prácticas de democracia comunitaria entre los pueblos y nacionalidades indígenas, pueblo afroecuatoriano y pueblo montubio (Art. 3).

Y posteriormente evidenciados en el artículo 358 de la mencionada Constitución de la República del Ecuador (2008):

Art. 358.- El sistema nacional de salud tendrá por finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, tanto individual como colectiva, y reconocerá la diversidad social y cultural. El sistema se guiará por los principios generales del sistema nacional de inclusión y equidad social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional (Art. 358).

Por otra parte, dentro del Código Orgánico Integral Penal (2014), que menciona que la equidad de género de acuerdo al Artículo 5 de los principios procesales que define a la igualdad como:

Igualdad: es obligación de las y los servidores judiciales hacer efectiva la igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y proteger especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad (p. 6).

1.2.6 Percepción de disparidad de género en las empresas

En la actualidad, la disparidad de género tiene presencia en la sociedad en todos los aspectos, en especial en el ámbito laboral. Pese a todas las acciones direccionadas a eliminar la desigualdad de género y promover la igualdad como prioridad política, los resultados no han sido los esperados, más bien se han evidenciado avances lentos y parciales, el hecho que la igualdad de género se haya tratado en varios comités de empresas y se encuentre dentro de los objetivos institucionales, aún no ha logrado que se mitigue por completo la disparidad de género porque continua muy vigente en el medio empresarial (Axpe et al., 2020).

Algunas investigaciones demuestran que ciertos gobiernos en su aspiración de mejorar la equidad de género han establecido porcentajes de participación mínimos de féminas en altos cargos. Sin embargo, no han considerado que esta limitación puede perjudicar el desempeño de las firmas disminuyendo el valor de sus acciones. Por otro lado, algunos inversores no concuerdan con el hecho de posicionar como CEO a una mujer, fundamentando el estereotipo de que las mujeres no tienen las capacidades para desempeñar estos cargos (Armijos et al., 2020).

Hoy por hoy, en las empresas se ha demostrado que, la cultura de selección se orienta a un requerimiento de trabajadores mayoritariamente del sexo masculino, así como los salarios que varían entre hombres y mujeres que en la mayoría de ocasiones ejecutan el mismo trabajo. Una de las características principales que dificultan la participación de las mujeres dentro de las empresas es que los altos mandos

consideran que las mujeres, sea en un corto o largo plazo, se convertirán en madres y por ende dejarán de ser rentables para las instituciones revelando la falta de empatía con relación al género femenino (Mena et al., 2019).

Consiguiente a lo presentado en el párrafo anterior, exhibe que la administración de las organizaciones en el caso de qué las mujeres ya se encuentran catalogadas como madres, dan por hecho que pueden sufrir imprevistos domésticos que las ausentarán de las obligaciones y responsabilidades dentro del trabajo, lo que también las coloca en una catalogación de poca rentabilidad. Esto recae en que la desigualdad de género viene propiciada por un modelo social tradicional en el que el hombre ocupa un puesto con mayor jerarquía que el de la mujer solo por establecer como antecedente su posición más alta de estatus en comparación al género femenino (Cruz , 2018).

El hecho que exista desigualdad de género dentro de una empresa crea muchas dificultades para la misma, como una baja productividad a causa de la desmotivación, tensiones en el ambiente laboral y ausentismo, que en muchas ocasiones desencadena en rotación de personal; por lo que la inversión que la compañía ha realizado en recursos humanos (selección de personal, inducción, entre otras) se ve como una pérdida económica (Mendoza et al., 2018).

Otro de los puntos importantes que pueden suscitarse dentro de una institución se enfoca en algún tipo de acoso que puede llevar en última instancia a procesos judiciales que no solo producen pérdida para la compañía sino también una imagen inadecuada que reduce su credibilidad y la aceptabilidad de los clientes, es decir la desigualdad de género no es solo un inconveniente para las mujeres sino que camina de la mano con la imagen y marca de una institución (Nassi , 2017).

1.2.7 Importancia de igualdad de género

La igualdad de género es valorada como un tópico relevante en la gestión actual, tanto pública como privada. Existen dos principios elementales: el primero alude a la justicia social, la cual implica que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, respecto al acceso a los cargos laborales, incluidos aquellos relacionados con altos mandos, también engloba la implementación de acciones que supriman la discriminación y que permita brindar soluciones a los factores que ocasionaron desventajas en la sociedad del pasado. El segundo principio hace referencia a que los equipos y los consejos de administración en general son más diversos, en términos de género, las organizaciones gozan de una mejora empresarial representativa (Barrientos et al., 2018).

Para lograr la igualdad de género a nivel empresarial se requiere suscitar un equilibrio y ecuanimidad en las oportunidades, tanto de hombres como mujeres, que les facilite desarrollarse y acceder a los mismos beneficios y condiciones en cualquier puesto de trabajo, obteniendo así, un salario justo e igualitario y responsabilidades semejantes (Marchionni et al., 2019).

Al mismo tiempo, Hunt et al. (2015) indican que la participación de las mujeres en cargos directivos puede provocar un impacto positivo sobre los trabajadores, creando confianza, fortaleza y motivación, al igual que en los consumidores, debido a que mejora la imagen de la compañía en el mercado.

1.2.8 Relación de la disparidad de género y las empresas

Las experiencias de las mujeres en su día a día en la esfera laboral exponen desigualdad de género en contraste con las vivencias de los hombres, además se ha detectado una figuración menor de mujeres en varios campos a nivel político, educativo y profesional, las disparidades en el acceso a una postulación laboral entre mujeres y hombres es elevada y existe un techo de cristal que obstaculiza a que las féminas asciendan a cargos superiores (Cebrián & Moreno , 2018).

La desigualdad en las compañías se asocia a elevados índices de ausentismo y rotación, disminución en la motivación y desempeño. Esto evidencia que la desigualdad de género genera efectos negativos en el aspecto económico para las empresas. Este fenómeno influye en el desempeño organizacional, ya que incide en las actitudes y comportamientos de los trabajadores. Por ello, tratar temas de desigualdad no solo tiene que ver con el ámbito social, sino con la parte financiera y económica de las organizaciones (y para la sociedad en general) (Bapuji & Mishra , 2015).

De acuerdo con Vijayarasa (2020), los principales inconvenientes con relación a la violencia de género dentro de las empresas son:

- Obstáculos para ocupar plazas

- Discriminación y limitación impuesta por el área administrativa para el impedimento de los ascensos
- Relegación de roles concretos
- Ejecución del estilo autoritario de la comunicación
- Agresión verbal
- Agresión física
- Omisión e ignorancia enmarcado en el silencio despectivo
- Obstaculizar los derechos de algún colaborador
- Acoso sexual
- Acciones y expresiones directas o indirectas destinadas a la denigración a la autoestima y la moral
- Machismo
- Prácticas de rencor y odio
- Persecución y exigencia extrema
- Inequidad en el ámbito laboral
- Desprotección a los colaboradores

1.2.9 Machismo en las organizaciones

Las pymes se definen como el conjunto de las pequeñas y medianas empresas catalogadas según el número de trabajadores, volumen de ventas, años en el mercado, niveles de producción, activos, pasivos, es decir indicadores que representen los rubros de capital que manejan y que poseen características similares o que influyen dentro de los procesos de crecimiento (Carranco , 2017).

El machismo dentro de las empresas es una de las falencias más grandes que pueden dificultar el comportamiento de los colaboradores y generar pérdidas para las instituciones ya que se presentan anomalías con relación a estas actividades, de tal manera que el género masculino en ocasiones asume que posee superioridad por su biología, de tal manera que la desigualdad posee sus primeros indicios dentro de las empresas por los espacios que habitan los empleados de tal manera que al final moldean los hábitos, conversaciones y todas las actividades que comparten de manera interna (Duarte & García , 2016).

En el mismo marco, la Comisión interamericana de Derechos Humanos (2019), menciona que las dificultades de las formas en las que las personas se relacionan con el entorno provocan que los espacios saludables, entendidos así por brindar al equipo de trabajo un ambiente basado en la igualdad de género, se basan en relaciones mucho más saludables tanto como factores internos como externas. Esto también refiere en que al habitar entre espacios distintos significa que los empleados adquieren las costumbres y forma de convivencia que beneficie a la institución.

Lo anterior reincidente en que la violencia dentro del lugar de trabajo se entiende, como una violación a los derechos humanos, amenaza a la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de las personas por lo que resulta incompatible con el concepto de un trabajo decente y que brinde igualdad de condiciones dentro del mismo sin importar el género, inclinación sexual, etc. Esto también alude en que para una empresa el condicionamiento de no poseer buenas políticas enmarcadas en la fomentación de la paridad de género provoca pérdidas direccionadas a la productividad, ganancias y daño a su reputación.

Otra de las consecuencias negativas es que la disputa interna con enfoque en el género de los colaboradores obstaculiza el funcionamiento eficiente de las plazas de trabajo que desalienta a varios grupos donde se ubican las mujeres al ingreso a alguna fuerza de trabajo o incorporación a varias ocupaciones no tradicionales.

En relación a la aseveración de los autores antes nombrados, es preciso destacar que no existe una definición ya establecida para identificar la violencia dentro de las organizaciones por lo que en la actualidad se le relaciona con las pérdidas que generan a las empresas y la participación de los colaboradores en las actualizaciones de la jerarquía de los puestos.

Se puede señalar que el machismo es uno de los factores que más debilitan la consecución y cumplimiento de los objetivos dentro de una empresa, porque a causa de que no existen relaciones laborales basadas en el respeto y una calidad de vida con enfoque en el ambiente laboral dificulta que se pueda llevar a cabo una comunicación efectiva.

1.2.10 Perspectiva de las mujeres dentro de las Pymes

El primer antecedente de la mujer dentro del aspecto laboral se remonta a la Revolución Francesa, de la que nacen las igualdades de derechos humanos, donde la mujer ya empieza a jugar un papel de suma

importancia, permitiéndole abrir varias puertas de relevancia para que el género femenino pueda acceder a diferentes reconocimientos a nivel historio-social que involucran un nuevo paso para la igualdad de género y así también su acceso al poder político y económico.

Posteriormente, la participación de la mujer también tiene un impulso en la revolución industrial, de tal manera que se requería la incorporación de la mujer a la sociedad de una manera más participativa de acuerdo a la producción fabril, constituyéndose como un proletariado femenino que ayudó en el desarrollo de la sociedad, esto figura en que con el ingreso de la mujer al mundo de la participación igualitaria con los hombres, se modificaron las visiones tradicionales de acuerdo con las creencias de que solo los hombre pueden trabajar así pues que de la afirmación antes mencionada muestra que los patrones de diferenciación aún continúan siendo de influencia dentro de la sociedad.

Desde la visión de las mujeres el actuar dentro de las empresas resulta muy estimulante y atractivo que se siente un ambiente agradable y gustan de lo que ejecutan, además que por las características de adquisición maternal su sentimiento y conciencia de liderazgo es mucho más fuerte y eficiente que el del género masculino.

La afirmación antes mencionada nace de acuerdo con las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2016), que refleja como dato inicial de la ciudad de Ginebra que el sector privado y paraestatal en los cuales, laboraron cerca de 22 millones de personas, el 41.2% está representado por mujeres y 58.8% hombres. Los servicios financieros, concentran el mayor porcentaje de personal ocupado por el sexo femenino con el 49.5%, seguido del comercio con el 47.7 %. La menor participación femenina se registró en el sector pesca y acuicultura, en los que únicamente el 10.0% del personal es del género femenino. Aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo cual limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado (OIT, 2016).

Abramo (2004), también hace su aporte exponiendo que, los principales obstáculos que enfrenta la mujer dentro de una organización nacen de las percepciones de la mujer como una fuerza de trabajo secundaria, de acuerdo con la concepción de la familia nuclear donde el hombre es el principal y único proveedor de lo necesario y la mujer es la principal encargada del cuidado doméstico y familiar.

Así mismo, las características principales de la participación de la mujer en el campo laboral es cada vez mayor, de tal manera que el género femenino crece al igual que la institución ya que al concatenar con lo que mencionan los autores anteriores de que las mujeres poseen un nivel de liderazgo mucho más prometedor que los hombres permiten una mejora calidad en la obtención de rentabilidad de las empresas (Hernández & Paredes , 2018).

Se reconoce que las mujeres dentro de las empresas en la mayoría de ocasiones se sienten cohibidas por la prominencia de su género ya que dentro de sus dificultades se encuentran el no ascenso progresivo o a su vez la falta de igualdad al momento de medir eficiencia y eficacia de los objetivos de la empresa.

1.2.11 Perspectiva de los hombres dentro de las Pymes

Desde los inicios de la formación empresarial, la presencia masculina es la que predomina en una feroz competencia, falta de comunicación, actitudes individualistas y una enorme burocracia en la que no existía espacio para la inserción de las mujeres dentro del ámbito laboral de acuerdo con las creencias culturales antiguas de que los hombre se encuentran como los proveedores de lo necesario para el hogar y por otra parte, las mujeres solo se catalogan como amas de casa y procreadoras de hijos que traigan más unión al hogar.

En cuanto a lo enunciado, las nuevas actualizaciones se visualizan en la mayoría de empresas en un ambiente de trabajo distinto enmarcado en el aprovechamiento y trabajo, conjunto de las habilidades de los hombres y las mujeres con relación al trabajo. Con lo antes mencionado en una investigación que se ejecutó hace casi 30 años en el que se aplicaron diferentes estudios sobre un grupo de niños y niñas que en la actualidad son adultos, gracias a la aplicación de este estudio se observó que dentro de su infancia los niños ejecutaban juegos en grupos grandes y heterogéneos, mientras que las niñas lo hacían en grupos más pequeños.

Por otra parte, también se identificó que diferían en los juegos elegidos: los de los niños eran más competitivos, requerían mayor grado de habilidad, y provocaban continuas disputas que se lograban resolver con agilidad. Las niñas, en cambio, preferían juegos más sociales, en los que el éxito de una no dependía de los errores de las demás, y se mostraban más dispuestas a interrumpir su juego en caso de

disputas, antes que arriesgar la relación de amistad o sentirse heridas. Igualmente, mostraban comportamientos totalmente diferenciados en el ámbito deportivo (Gilligan , 1976).

Otra de las características que brinda en análisis de la perspectiva de género dentro de las empresas se centra en la recolección de información y datos que tengan en cuenta variables como el sexo y las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres; en el diagnóstico para saber de qué punto se parte, en la planificación y ejecución para determinar qué medidas son necesarias tener en cuenta y aplicar, y en la evaluación para comprobar si se han cumplido los objetivos marcados, teniendo en cuenta el impacto final sobre mujeres y hombres.

Según Zambrano et al., (2019) existe una nueva perspectiva de género por parte de los hombre que ha avanzado de manera considerable gracias a la aplicación de las leyes de igualdad, es así que para erradicar aquellas situaciones en las que aun predomina la desigualdad entre las mujeres y los hombres, la mayoría de empresas en las que se encuentran laborando tanto hombres como mujeres se está ejecutando una óptica de género basada en el respeto e igualdad de condiciones que permitan que se desarrollen las actividades internas de las organizaciones econtextualizadas en el cumplimiento de los objetivos de las empresas.

1.2.12 Perspectiva de las pymes frente a la disparidad de género

Las pymes dentro de sus estructuras organizacionales manejan varios puntos de vista con relación a la disparidad de género ya que evidencian que al paso de los años desean la incorporación de nuevas estrategias enmarcadas en la igualdad de género.

Por otra parte, Rodríguez y Avilés (2020), mencionan que las principales contribuciones que las pymes aportan a la economía nacional se enfocan en los siguientes:

Tabla 1

Contribuciones de las pymes a la economía

Tipo de Contribución	Principales Características
Contribución a la economía	<ul style="list-style-type: none"> • Representan el 90% de las unidades productivas • Aportan con el 60% del empleo • Participación del 50% de la producción • Generación del 99% de los servicios que un ecuatoriano usa al día
Capacidad de adaptación	<ul style="list-style-type: none"> • Poseen estructuras organizacionales que se adaptan más rápido a los cambios de la economía.
Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Creadoras de emprendimientos • Exportación de productos • Flexibilidad laboral • Innovaciones tecnológicas
Distribución de ingresos	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos más justos • Mejor redistribución de la riqueza de una economía
Disparidad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de género • Propuesta de convivencia inclusiva

Nota: la tabla muestra las diferentes contribuciones de las pymes a la economía

Fuente: Adaptado de Rodríguez y Avilés (2020).

1.2.13 Plan de igualdad en las empresas

En el Ecuador se encuentran desarrolladas diferentes estrategias internas para contrarrestar la disparidad de género que las empresas siempre desean incorporar como parte de una nueva visión de género que se pueda aplicar a las acciones del ámbito laboral y que aportaran a cualquier empresa en materia de igualdad en las predisposiciones de género (Ahumada & Perusquia , 2016).

De acuerdo a lo mencionado por Meza (2017), las estrategias enmarcadas en el mejoramiento de la disparidad de género de manera interna se ejecutan de acuerdo a las siguientes directrices:

- Aplicación de la perspectiva de género a la hora de no discriminar a mujeres y hombres en el inicio de la fase de reclutamiento
- Otorgamiento de oportunidades de promoción a hombre y mujeres
- Aseguramiento de que la retribución salarial es la misma para ambos géneros de acuerdo al puesto de trabajo que se encuentren ocupando
- Denunciar la presencia de alguna actitud machista dentro del espacio laboral
- Brindar la oportunidad de expresión de opiniones para ambos sexos
- Implementar diferentes cursos sobre diversidad e igualdad
- Poner en marcha protocolos para la prevención del acoso sexual o a su vez por razón de género
- Desarrollar políticas internas para el apoyo a las víctimas de violencia de género
- Incluir el compromiso de igualdad en la declaración de intenciones y en el código de ética de las empresas
- Diseñar un plan de igualdad

Adicionalmente, desde la perspectiva de Agudelo (2019), no todas las empresas se encuentran en la capacidad óptima de la aplicación de un plan de igualdad, ya que de manera inicial deben complementar una serie de requisitos que se presentan a continuación:

- Establecimiento de una comisión encargada de la negociación del plan de igualdad que se dirige a la creación de los objetivos y metas que el plan contendrá.
- Implementación de un registro salarial de todo el personal de la institución, además de una agrupación por sexo y grupos sociales que permita establecer la media y mediana de cada categoría.
- En base a la ejecución del punto anterior se debe elaborar una auditoría retributiva en la cual se especifiquen las diferentes desigualdades que se deben subsanar
- Elaboración del plan de igualdad
- Crear un protocolo de acoso laboral con enfoque en lo sexual y discriminación por razones de sexo
- Capacitar a todo el personal

1.2.13.1 *Puntos clave que se deben incluir en el plan de igualdad*

En concordancia con lo exponen los autores Benavente et al., (2016), los principales puntos que se deben incluir y a su vez enfocarse dentro de una empresa son:

- Contratación y selección de personal
- Formación de trabajadores
- Clasificación y categorías profesionales
- Condiciones laborales enmarcadas en los salarios, jornadas de trabajo, vacaciones, permisos, etc.
- Representaciones de las mujeres en las empresas
- Conciliaciones de la vida laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso por razón de género

1.2.13.2 *Participantes en la elaboración de un plan de igualdad*

Un plan de igualdad de oportunidades para los colaboradores de las empresas es una estrategia interna en la que deben participar de forma activa diferentes agentes internos de una organización de acuerdo a las siguientes características (Díaz , 2015):

- Dirección de la empresa: Los directivos de las empresas son las personas encargadas de impulsar nuevos cambios que permitan a la institución un crecimiento efectivo y positivo enmarcado en la fomentación de una imagen igualitaria y tolerante.
- Representaciones de los trabajadores: se debe nombrar a un representante por parte de los trabajadores que debe encontrarse en todo momento de los pasos que la empresa desea dar, ya que se cataloga como el enlace entre la dirección y los empleados.
- Comisión permanente de igualdad: se cataloga como una comisión creada para debatir y negociar con la dirección de la misma los cambios a implementar.
- Equipo técnico de trabajo: son aquellos equipos específicos a los que se dirige la imposición de las nuevas medidas enmarcadas en la igualdad.
- Trabajadores de la empresa: se debe informar a los trabajadores del proceso que se va a ejecutar enmarcado en el plan de igualdad y al término de la creación del mismo, de igual manera la ejecución de una capacitación que permita evidenciar cuales son las principales falencias que se encuentran expuestas dentro del plan.

1.2.13.3 Ventajas del plan de igualdad

De acuerdo con De Jesús (2020), las principales ventajas que un plan de igualdad puede compartir con una institución son las siguientes:

- Garantiza la igualdad entre hombre y mujeres
- Contribuye a la conciliación laboral y familiar
- Aporta a la lucha contra la discriminación por género
- Mejora la competitividad y productividad de la empresa
- Permite una mejor adaptación de la empresa a futuras normativas
- Aporta una proyección de imagen como marca responsable
- Participación en concursos públicos

1.2.14 Perspectiva a nivel mundial de la disparidad de género

La igualdad es uno de los temas centrales dentro de la agenda de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017), como una consecución que desea implementar un valor fundamental para el logro de un modelo de igualdad que trabaje en conjunto con las empresas, de tal manera que se entienda la titularidad de los derechos que reafirmen el papel del Estado con el logro de diferentes umbrales mínimos para el bienestar de la población y en conclusión a la contribución del dinamismo económico.

Al transcurrido 8 años de la creación del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe se destaca como un recurso de información de suma importancia para los Estados, la sociedad y el sector académico que permita identificar los avances en materia de igualdad de género dentro de los principales interventores que participan en la aplicación de este tipo de herramienta.

Consecuentemente, se menciona que la labor por parte de los Estados Unidos con enfoque en la igualdad de género se enfoca en la diferenciación del cuerpo jurídico elaborado por las Naciones Unidas de acuerdo con los derechos mencionados dentro de los derechos civiles, jurídicos, sociales, económicos y culturales de las mujeres y de igual manera se ha evidenciado que la construcción de nuevas sociedades que puedan ejecutar la igualdad entre hombre y mujeres es una tarea que se debe ejecutar en conjunto con las políticas públicas, políticas estatales y no solo en ciertas líneas de trabajo sectoriales.

Con respecto a esto se refleja que los cambios jurídicos e institucionales enfocados a la igualdad de género son uno de los principales logros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ya que la participación de las mujeres se ha hecho mucho más presente en conferencias de carácter internacional, reflejando su participación activa dentro de la sociedad y junto con ella los cambios evidentes en un nuevo pensamiento de igualdad para los hombre y mujeres en todos los aspectos relacionados con la vida diaria, de tal manera que las estrategias de los países para promover la igualdad de oportunidades se describen en los informes nacionales presentados sobre las aplicaciones de la entidad (Castañeda & Díaz , 2021).

En el mismo sentido, la mayor igualdad de acceso en los ámbitos de las autonomías económica, física y en la toma de decisiones ha evolucionado en forma paralela y en conjunto con la creación y puesta en marcha de planes y políticas de igualdad de oportunidades. Estos planes pueden definirse como verdaderos mapas de ruta del Estado hacia la igualdad de género y es en este marco que se ha definido su análisis dentro de la presente investigación de tal manera que se refleja en compromiso de la entidad en conjunto con la sociedad por el mejoramiento de la calidad de vida empresarial y el ambiente laboral.

Es así que la Comisión para América Latina y el Caribe, presenta los principales planes de igualdad que los países actores dentro de la entidad han podido aportar a la administración y control dentro de la desigualdad de género:

Tabla 2
América Latina y el Caribe: planes de igualdad

País	Año	Nombre del plan	Entidades responsables
Belice	2013	Política Nacional Revisada sobre el Género 2013	Comisión Nacional de la Mujer Ministerio de Desarrollo Humano, Transformación Social y Reducción de la Pobreza

Bolivia	2008	Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, para Vivir Bien”	Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales (VGAG) Ministerio de Justicia
Brasil	2013-2015	III Plan Nacional de Políticas para las Mujeres 2013-2015	Presidencia de la República Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres
Chile	2011-2020	Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2011-2020	Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)
Colombia	2013-2016	Plan de Acción Indicativo 2013-2016 de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
Costa Rica	2007-2017	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Ecuador	2014-2017	Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017	Consejo Nacional para la Igualdad de Género
El Salvador	2014	Política Nacional de las Mujeres 2011-2014	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)
Guatemala	2008-2023	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), 2008-2023	Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)
Honduras	2010-2022	II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH)	Instituto Nacional de la Mujer (INAM)
Islas Vírgenes Británicas	2011	Política Nacional para la Equidad y la Igualdad de Género	Oficina de Cuestiones de Género Ministerio de Salud y Desarrollo Social
Jamaica	2011	Política Nacional para la Igualdad de Género	Oficina de Asuntos de Género, Comité Asesor sobre Género
México	2013-2018	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD)	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

Fuente: CEPAL (2017)

Conforme a la información de la tabla anterior, se plasma que si bien es cierto que los estados desean contribuir con algún plan para que se ejecute la igualdad dentro de las sociedades; sin embargo, no se llevan a cabo en su totalidad ya que algunas no plantean una proyección de cumplimiento a largo plazo de tal manera que se realicen de la mejor manera posible a nivel interno y externo, para evitar que se siga presenciando la disparidad de género en las instituciones y gobiernos, más bien, se procure solventar el bienestar de los colaboradores.

Por otra lado, se mencionan a las políticas públicas encaminadas en la ejecución de una buena conducta con enfoque en la disparidad de género, que principalmente permiten una mejora en las condiciones de vida de las mujeres y que garanticen los derechos humanos, de igual manera, que también se direcciona a las modificaciones para el reconocimiento social y político, distintos niveles de profundidad que permitan la instalación de una nueva noción de igualdad entre hombre y mujeres con el aporte del Estado a través de leyes y regulaciones que denotan el compromiso de las actividades internas que fomenten las buenas relaciones a nivel empresarial en igualdad de condiciones (García P. , 2018).

De acuerdo a esto la igualdad de oportunidades parte de las directrices como empresas que desean desarrollar un buen ambiente de trabajo, basado en las relaciones internas que establecen respeto y trabajo en equipo. Las entidades internacionales se direccionan a la disminución de una diferenciación del género que se encuentran netamente direccionados al cumplimiento de los objetivos, que permitan a una institución al igual que sus recursos humanos desarrollen todo el potencial tanto interno como externo en beneficio de las organizaciones y la contribución económica al Estado al que pertenecen (Valdez , Valenzuela , & Ochoa , 2016).

2. Métodos

La investigación empleó un enfoque mixto; es decir, cuantitativo y cualitativo. En la investigación cualitativa se realizó una revisión de la literatura existente; en tanto que en la investigación cuantitativa se efectuó el levantamiento de información mediante encuestas a una muestra a conveniencia de las pymes en la ciudad de Cuenca.

El tipo de investigación de acuerdo al propósito fue aplicado porque se va a levantar información mediante métodos, por el nivel de profundidad fue exploratoria debido a que es la primera vez que se llevó a efecto y según el tiempo es transversal ya que se desarrolló en un tiempo determinado.

En relación a la población estuvo comprendida por las pymes de la ciudad de Cuenca, donde se aplicó un muestreo a conveniencia a un número de pymes del cantón Cuenca reportadas en la página del ente regulador.

Cabe destacar que los datos extraídos se procesaron a través de la herramienta informática Excel, se presentaron mediante gráficos de barras.

3. Resultados

El instrumento se direcciona a 4 dimensiones enfocadas en la percepción personal, percepción social y familiar, percepción de la cultura organizacional y la percepción de la implementación de una igualdad de género dentro de las pymes de Cuenca.

Se recalca que se hace uso de una escala de Likert que permita un análisis mucho más completo de las variables de estudio, que se direccionan de acuerdo a la siguiente frecuencia:

Tabla 3

Ponderación de la escala de Likert

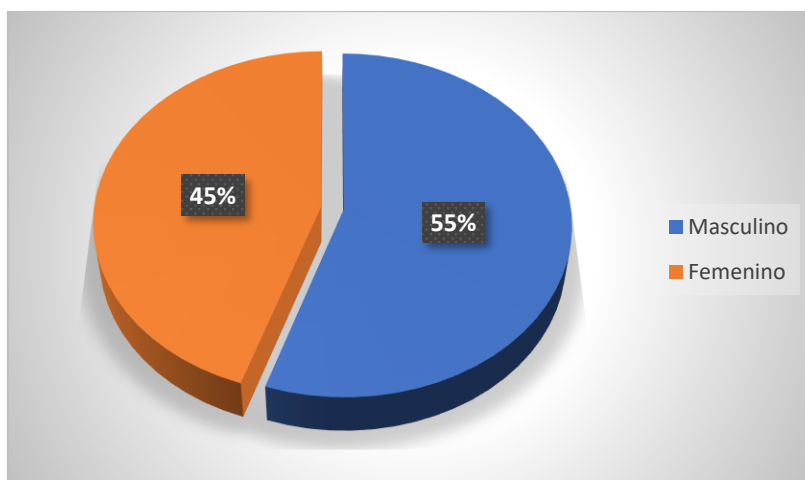
Opción	Escala
Completamente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Completamente en desacuerdo	1

En el siguiente apartado se presentan los principales resultados con enfoque en la aplicación del instrumento, que permitió conocer más a fondo las principales dificultades con referencia en las variables de estudio, de esta manera los principales resultados de la encuesta se presentan a continuación:

3.1 Tabulación y análisis de resultados

3.1.1 Datos generales

FIGURA 1: GÉNERO

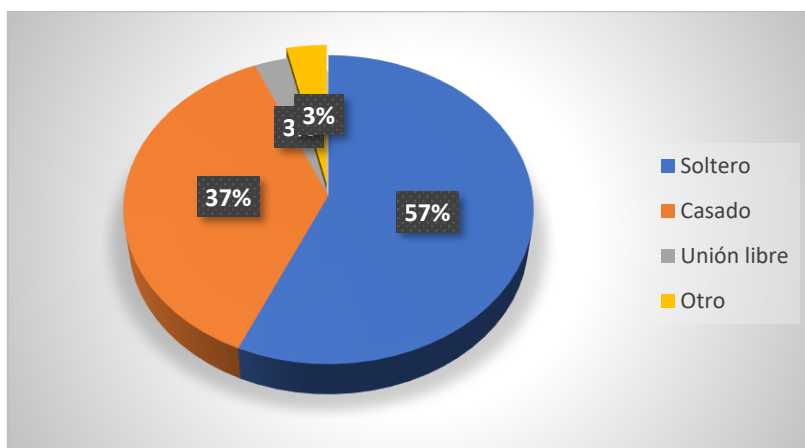


Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la información que se encuentra plasmada dentro de la figura anterior, se destaca que el 55% de la totalidad de los encuestados es de género masculino, mientras que el 45% restante se integra al género femenino.

FIGURA 2: ESTADO CIVIL

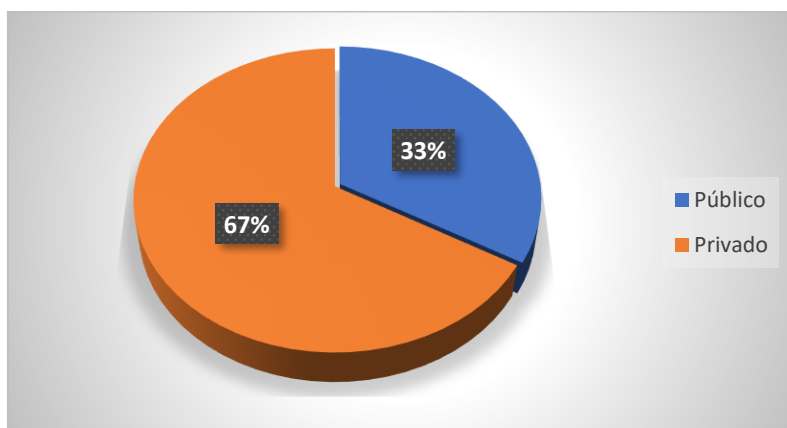


Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la información evidenciada en la figura anterior, el 57% de la totalidad de los encuestados manifiesta que mantienen un estado civil de soltero, mientras que el 37% consecuentemente están casados, el 3% para dos categorías se encuentran en unión libre y otro.

FIGURA 3 SECTOR EN EL QUE TRABAJA



Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

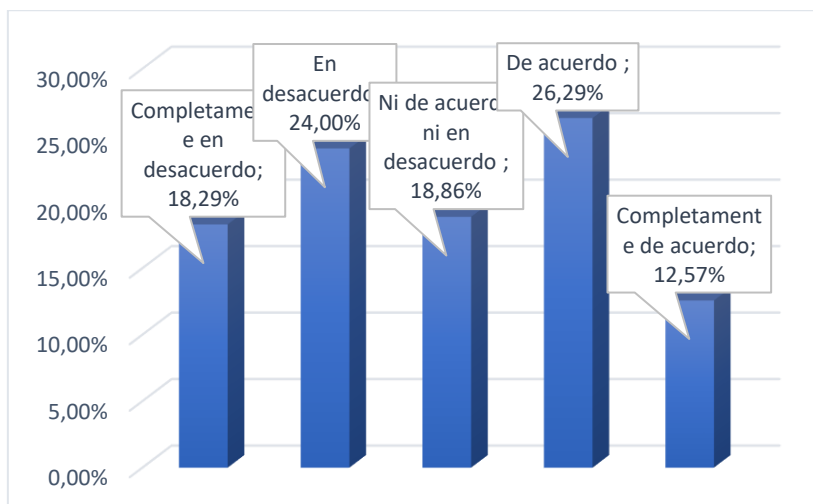
Análisis

Con enfoque en la información de la figura anterior, el 67% de la totalidad de los encuestados afirma que se encuentran laborando dentro del sector privado, mientras que el 33% presta sus servicios dentro del sector público.

3.1.2 Percepción personal

1. ¿La disparidad de género afecta a las actividades diarias dentro del trabajo?

FIGURA 4: AFECTACIÓN DE LA DISPARIDAD



Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

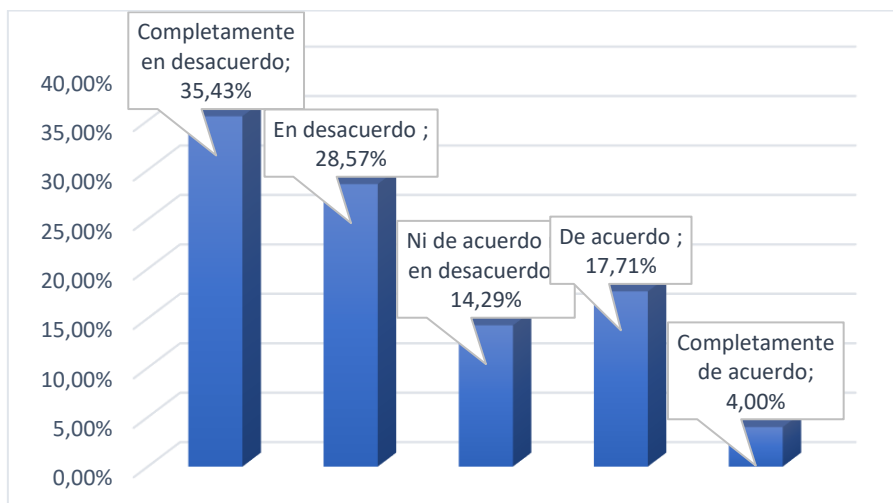
Análisis

De acuerdo con la información plasmada en la figura anterior, se destaca que el 26% se enfoca a una directriz de estar de acuerdo con que la disparidad de género afecta la ejecución de las actividades diarias dentro del trabajo, mientras que el 24% se encuentra en desacuerdo dejando un 19% que se localizan ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18% completamente en desacuerdo y el 13% completamente de acuerdo, esto se enfoca a que la mayoría de los encuestados si se encuentran afectados dentro de su puesto de trabajo con enfoque en la disparidad de género.

2. ¿Dentro de su empleo ha recibido discriminación por situación de género?

Discriminación por género

FIGURA 5: DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO



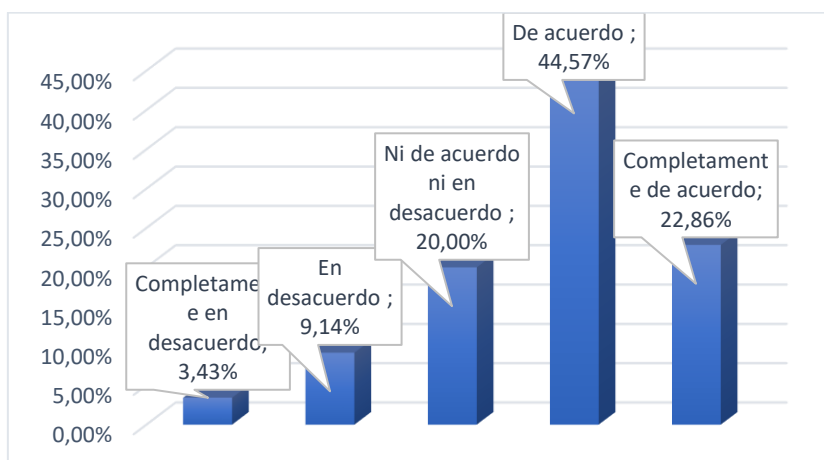
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

En concordancia con la información de la figura anterior, el 35% se encuentra completamente en desacuerdo con que haya existido algún tipo de discriminación dentro del área de trabajo, mientras que el 29% consecuentemente se ubica en desacuerdo, dejando el 18% de los encuestados que están de acuerdo ya que en al menos una ocasión se han sentido discriminados por las instituciones, mientras que el 14% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, dejando un 4% que se encuentra completamente de acuerdo.

3. ¿Promueve un ambiente basado en el respeto por la igualdad de género dentro de su puesto de trabajo?

FIGURA 6: AMBIENTE EN EL RESPETO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



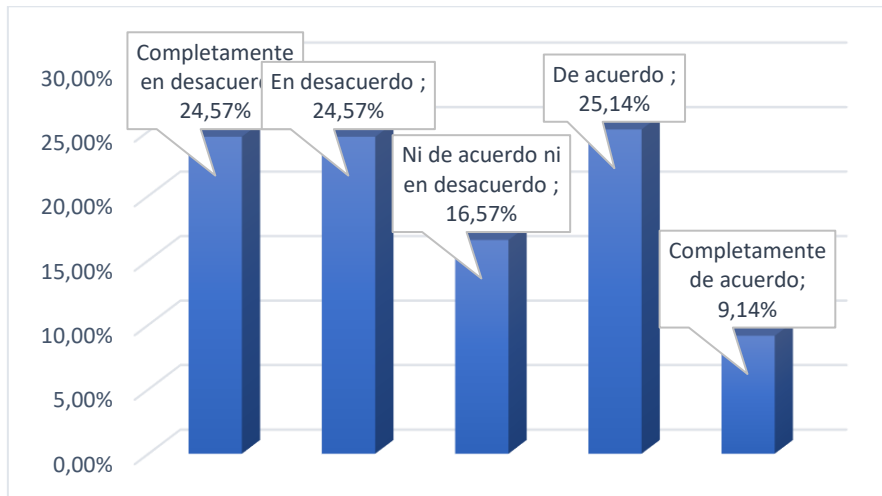
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

Tomando en cuenta la información de la figura anterior, se destaca que el 45% de la totalidad de los encuestados se encuentra direccionado a estar de acuerdo con que la institución donde laboran promueve un ambiente basado en el respeto por la igualdad de género dentro de su puesto de trabajo, mientras que el 23% afirma estar completamente de acuerdo, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9% en desacuerdo u el 3% completamente en desacuerdo, lo que refleja que aunque las instituciones implementen este tipo de programas, no todos los integrantes se sienten protegidos.

4. ¿Existe desigualdad para el género femenino cuando se trata de cargos importantes dentro de la empresa específicamente para ascensos?

FIGURA 7: DESIGUALDAD PARA EL GÉNERO FEMENINO EN CARGOS IMPORTANTES



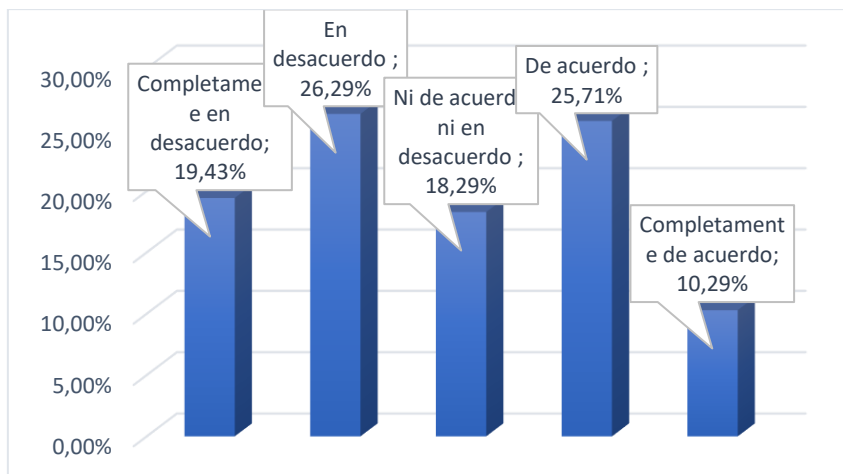
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la información de la figura anterior, el 25% de los encuestados afirma que se encuentran de acuerdo con que existe desigualdad para el género femenino cuando se trata de cargos importantes dentro de la empresa específicamente para ascensos, mientras que el 24% se encuentra en desacuerdo y completamente en desacuerdo respectivamente, el 16% se ubica ni de acuerdo ni en desacuerdo dejando el 9% completamente de acuerdo.

5. ¿Las personas de género femenino encuentran mayores dificultades para ascender dentro de su empresa?

FIGURA 8: DIFICULTADES EN LOS ASCENSOS



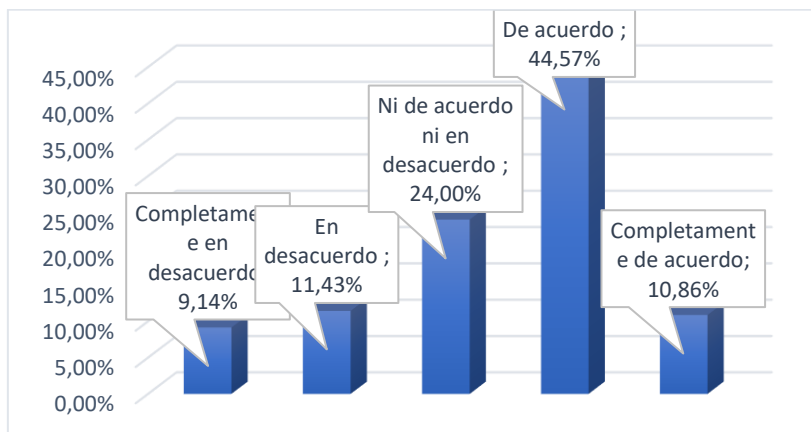
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

En concordancia con la información que se emite en la figura anterior, el 26% de la totalidad de los encuestados afirma que se encuentra en desacuerdo con las personas de género femenino encuentran mayores dificultades para ascender dentro de su empresa, mientras que el 25% que se ubican en de acuerdo, el 19% se encuentra completamente en desacuerdo de tal manera que consideran que dentro de su área laboral todos poseen las mismas oportunidades de trabajo, el 10% se encuentran completamente de acuerdo.

6. ¿Quiénes son víctimas de disparidad de género tienen afectaciones psicológicas que afectan su desempeño laboral?

FIGURA 9: AFECTACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL



Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

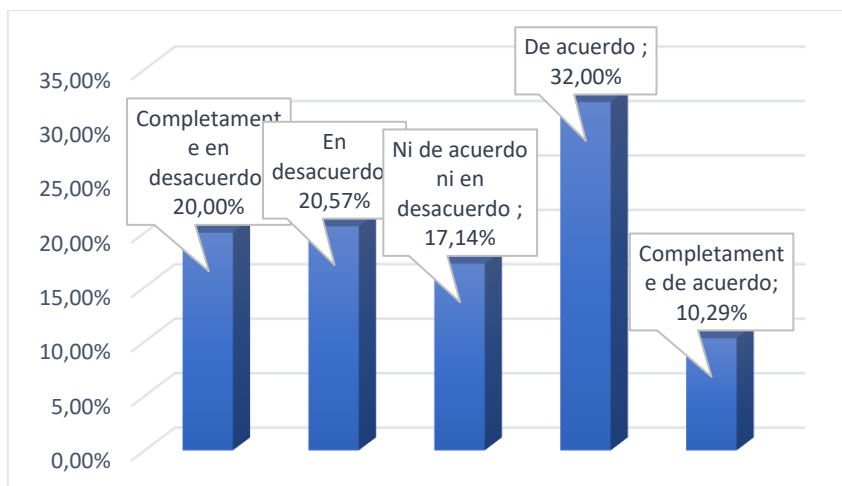
Análisis

De acuerdo con la información que se refleja en la figura anterior, el 44% de la totalidad de los encuestados refleja que se encuentran de acuerdo con aquellas personas quienes son víctimas de disparidad

de género tienen afectaciones psicológicas que afectan su desempeño laboral, mientras que el 24% menciona que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 11% se encuentra en desacuerdo, el 10% se ubica completamente de acuerdo y el 9% completamente en desacuerdo.

7. ¿El sexo biológico empuja a que la ejecución de las labores domésticas esté relacionada, con el hecho de ser mujer?

FIGURA 10_ SEXO BIOLÓGICO



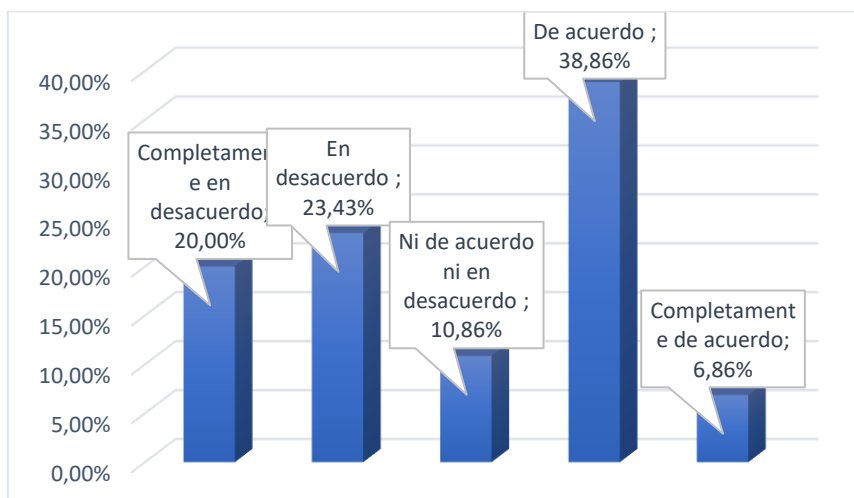
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

Con enfoque en la información evidenciada en la figura anterior, el 32% de la totalidad de los encuestados afirma que se encuentran de acuerdo con que el sexo biológico empuja a que la ejecución de las labores domésticas esté relacionada, con el hecho de ser mujer, mientras que el 20% menciona que está completamente en desacuerdo y en desacuerdo, mientras que el 17% ni de acuerdo ni en desacuerdo dejando el 10% que se hallan completamente de acuerdo.

8. ¿El sexo biológico sugiere que a los hombres se les catalogue como proveedores del hogar?

FIGURA 11: HOMBRES COMO PROVEEDORES DEL HOGAR



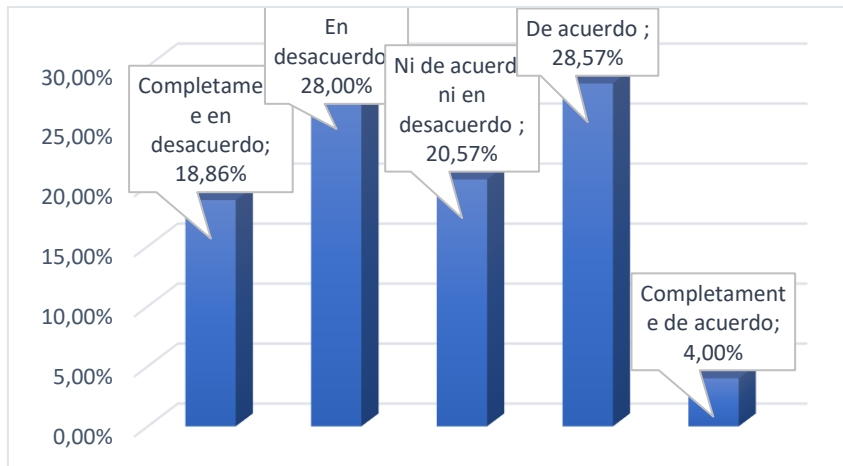
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

Tomando en cuenta la información presentada anteriormente, se destaca que el 39% se ubica como de acuerdo con el sexo biológico sugiere que a los hombres se les catalogue como proveedores del hogar, mientras que el 23% está en desacuerdo, el 20% se encuentra completamente en desacuerdo, el 11% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% completamente de acuerdo.

9. ¿Las responsabilidades que derivan del sexo biológico son uno de los obstáculos para el desarrollo profesional?

FIGURA 12: OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL



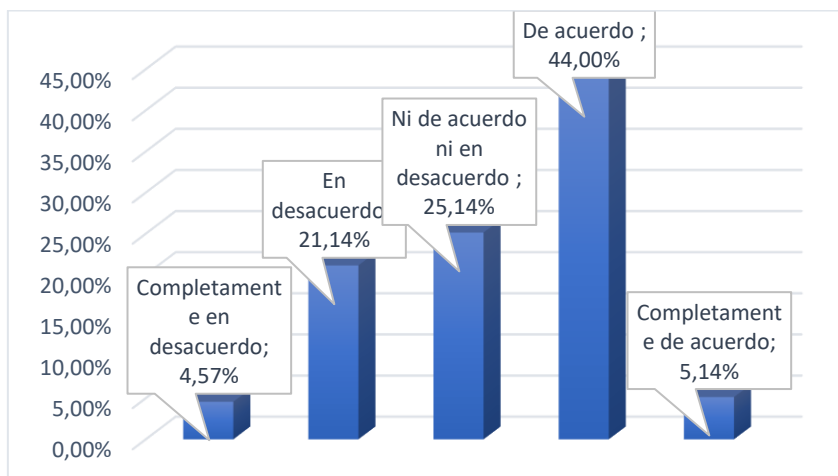
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

En concordancia con la figura anterior, el 29% se encuentra de acuerdo con enfoque en las responsabilidades que derivan del sexo biológico son uno de los obstáculos para el desarrollo profesional, mientras que el 28% se encuentra en desacuerdo, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19% completamente en desacuerdo, el 4% completamente de acuerdo.

10. ¿La empresa facilita permisos a las mujeres para promover la corresponsabilidad parental?

FIGURA 13: SECTOR EN EL QUE TRABAJA



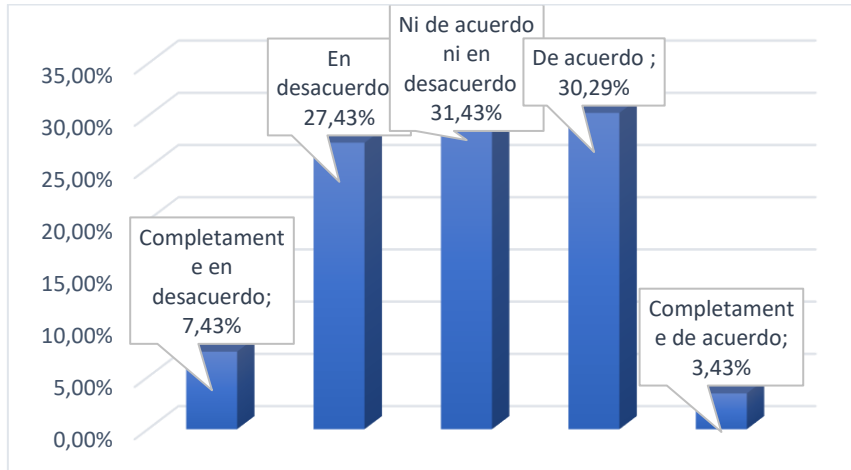
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

En concordancia con la figura anterior, el 44% se encuentra direccionado a de acuerdo con que la empresa facilita permisos a las mujeres para promover la corresponsabilidad parental, el 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21% en desacuerdo, el 5% completamente de acuerdo, el 4% completamente en desacuerdo.

11. ¿La empresa facilita permisos a los hombres para promover la corresponsabilidad parental?

FIGURA 14: PERMISOS A LOS HOMBRES



Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

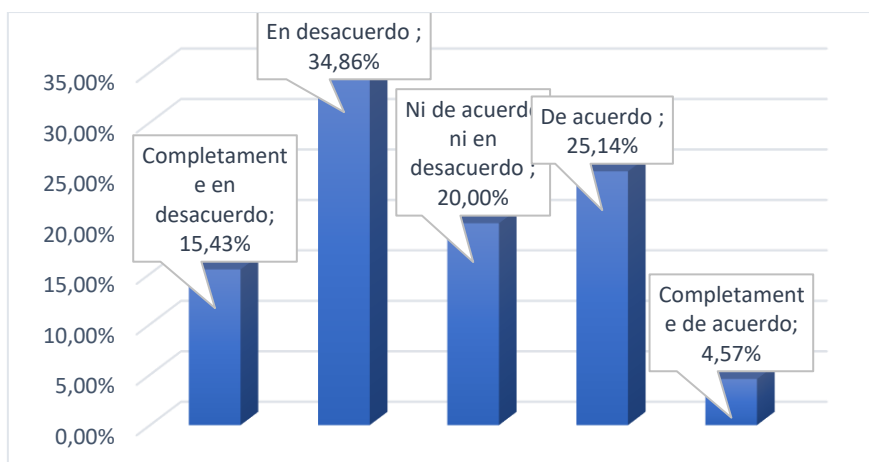
Análisis

De acuerdo con la información de la figura anterior, el 31% se ubica ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30% está de acuerdo, el 27% en desacuerdo, el 7% es completamente en desacuerdo, y el 3% está completamente de acuerdo en que la empresa facilita permisos a los hombres para promover la corresponsabilidad parental, esto demuestra que para la institución encuentra de suma importancia la creación de fundamentos a nivel interno.

3.1.3 Percepción social y familiar

12. ¿La sociedad actual se basa en un modelo que la mujer se dedique a las cosas del hogar y el hombre al trabajo profesional y al sustento familiar?

FIGURA 15: MODELO QUE LA MUJER SE DEDIQUE A LAS COSAS DEL HOGAR Y EL HOMBRE AL TRABAJO PROFESIONAL



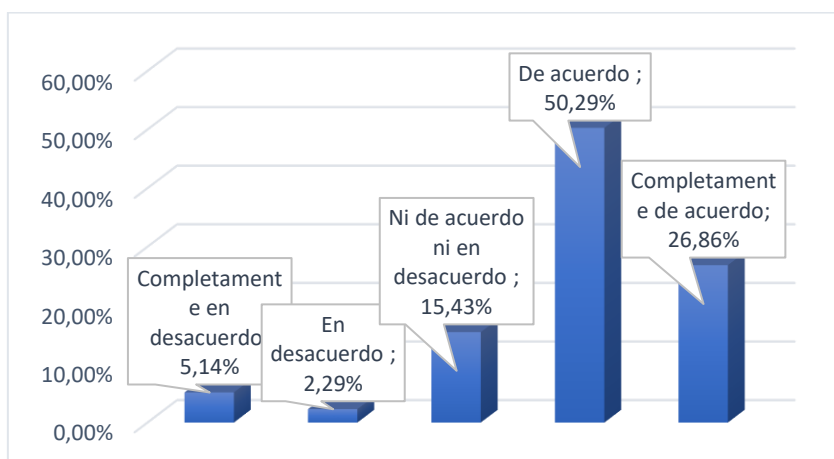
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

En concordancia con la información de la figura anterior, el 35% se ubica en desacuerdo, el 25% esta de acuerdo con el modelo que la mujer se dedique a las cosas del hogar y el hombre al trabajo profesional, el 20% se ubica ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15% completamente en desacuerdo y el 6% completamente de acuerdo, lo que evidencia que la sociedad actual no encuentra fundamentos necesarios con enfoque en un nuevo modelo de concepción de igualdad de género.

13. ¿La familia influye positivamente en el buen desempeño laboral?

FIGURA 16: INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL



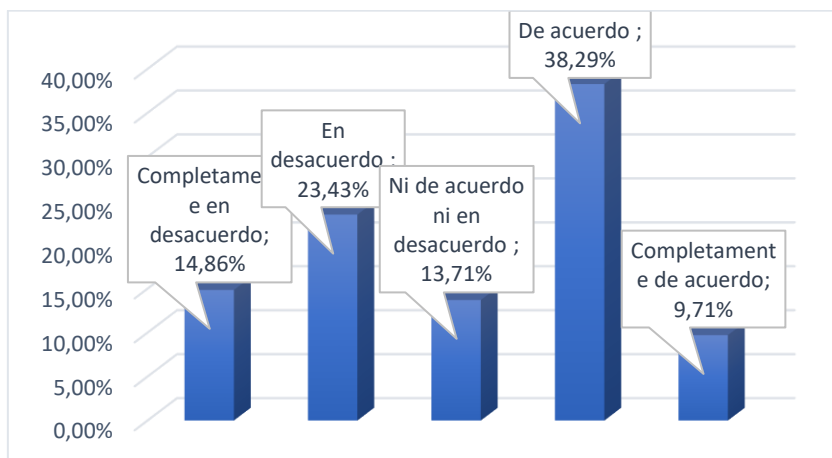
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la información plasmada en la figura anterior, el 50% se encuentra con un enfoque de acuerdo a que la familia si influye dentro del buen desempeño laboral, el 27% esta completamente de acuerdo, el 15% se ubica ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% completamente de acuerdo y el 2% en desacuerdo, con enfoque en las principales actividades que se encuentran direccionados a la influencia de la familia en el desempeño laboral.

14. ¿Dentro del hogar se pueden evidenciar situaciones de disparidad de género?

FIGURA 17: DISPARIDAD DE GÉNERO EN EL HOGAR



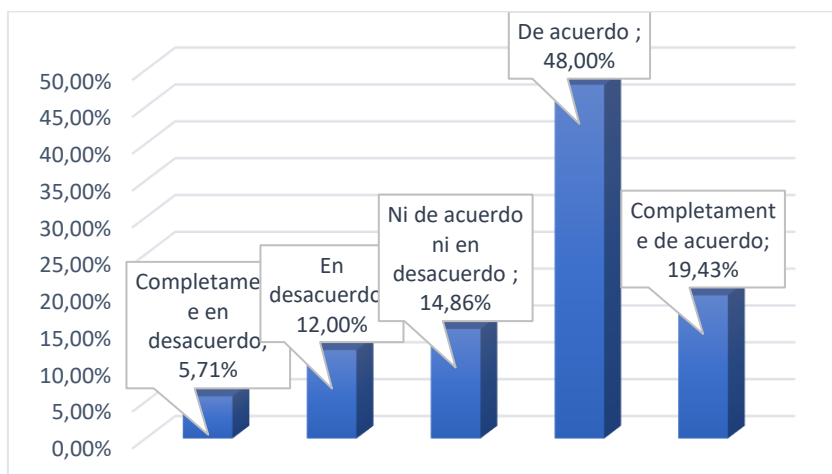
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la información de la figura anterior, el 38% de la totalidad de los encuestados afirma que dentro del hogar se pueden evidenciar situaciones de disparidad de género, mientras que el 23% se ubica en desacuerdo ya que consideran que en la época actual la visión con enfoque en la disparidad ha cambiado, el 15% se encuentra completamente en desacuerdo, el 13% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9% completamente de acuerdo.

15. ¿La educación actual fomenta una enseñanza basada en la igualdad de género?

FIGURA 18: EDUCACIÓN ACTUAL



Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

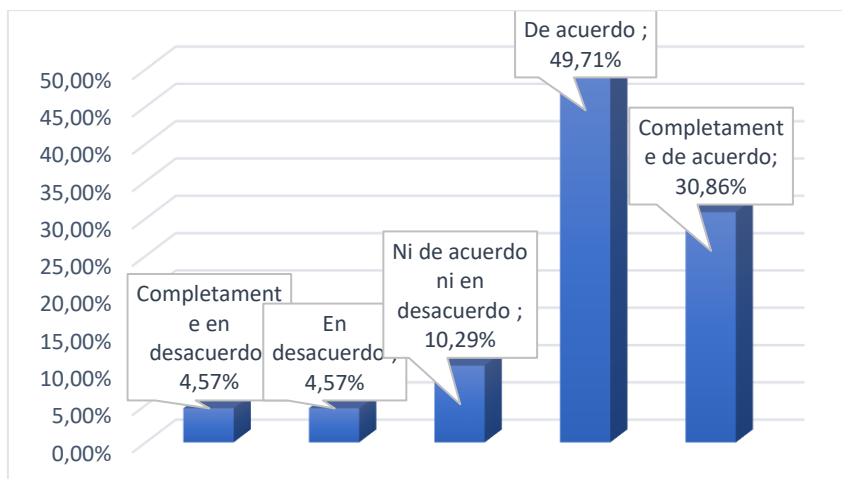
Análisis

De acuerdo con las evidencias de la figura anterior, el 48% de la totalidad de los encuestados se encuentran directrices con enfoque a una postura de acuerdo con que la educación actual fomenta una

enseñanza basada en la igualdad de género, el 19% está completamente de acuerdo, el 15% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% en desacuerdo, y el 6% completamente en desacuerdo.

16. ¿La igualdad de género mejora la comunicación entre los miembros del hogar y la sociedad en general?

FIGURA 19:MEJORA EN LA COMUNICACIÓN



Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

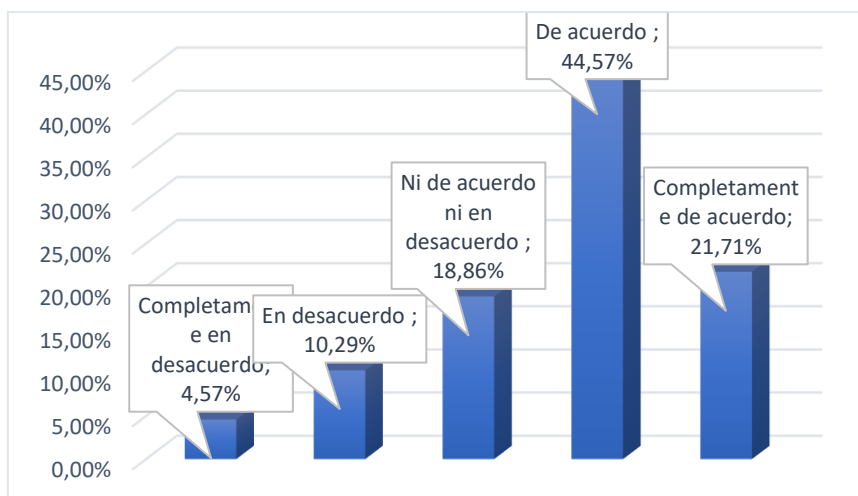
Análisis

De acuerdo con la figura anterior, el 50% de la totalidad de los encuestados se encuentra direccionado a que están de acuerdo con que la igualdad de género mejora la comunicación entre los miembros del hogar y la sociedad en general, el 31% se encuentra completamente de acuerdo, el 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% en desacuerdo y completamente en desacuerdo.

3.1.4 Percepción de la cultura organizacional

17. ¿Dentro de la empresa donde labora se promueve la igualdad de género para todas las personas?

FIGURA 20:PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



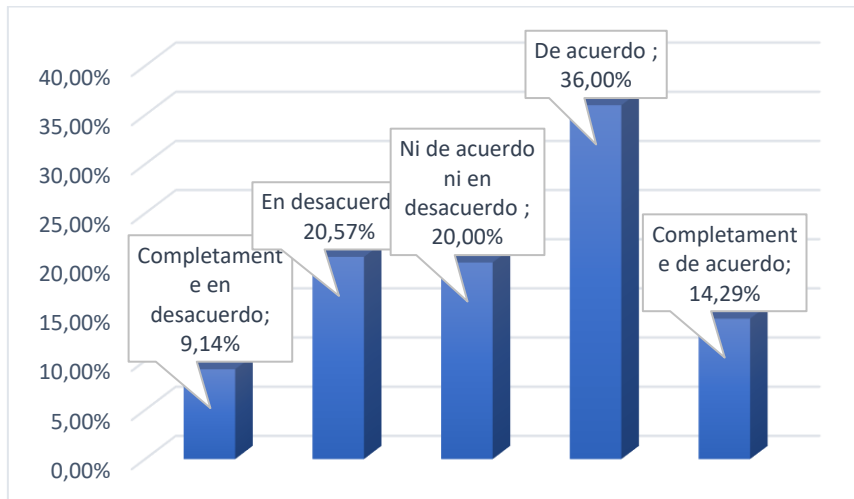
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la figura anterior, el 45% menciona que está de acuerdo con que la empresa donde labora se promueve la igualdad de género para todas las personas, mientras que el 22% afirma que completamente de acuerdo, el 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10% en desacuerdo, el 5% completamente en desacuerdo.

18. ¿Dentro de la institución donde labora existe algún tipo de discurso institucional con enfoque en los temas de igualdad de género?

FIGURA 21: DISCURSOS INSTITUCIONAL CON ENFOQUE EN TEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO



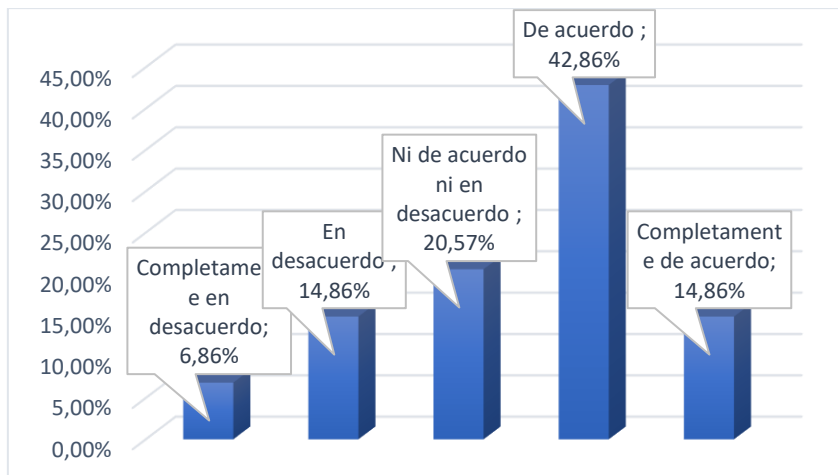
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la información plasmada en la figura anterior, el 36% menciona que dentro de la institución donde labora existe algún tipo de discurso institucional con enfoque en los temas de igualdad de género, mientras que el 20% se ubica ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo en igualdad de condiciones, mientras que el 15% está completamente de acuerdo dejando el 9% para aquellos que están completamente en desacuerdo.

19. ¿Dentro de la empresa donde labora se asegura que no existan conflictos relacionado con la igualdad de género?

FIGURA 22: CONFLICTOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO



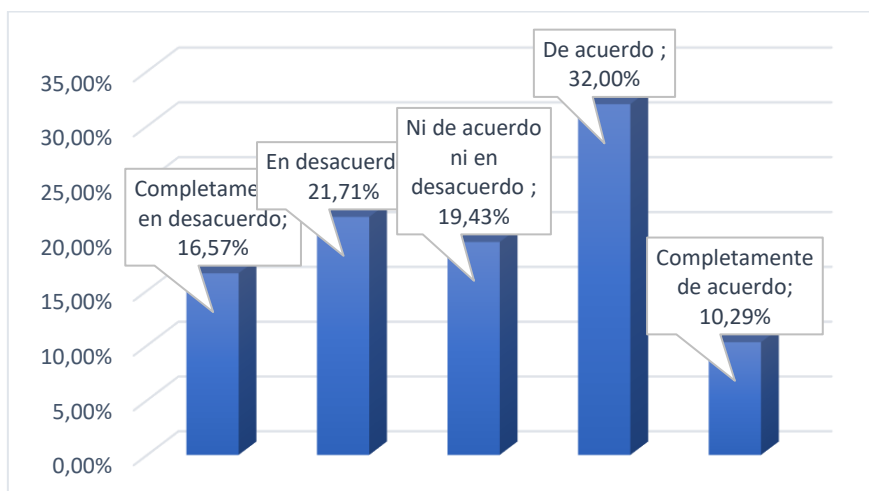
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con los principales resultados evidenciados en la figura anterior, el 43% se ubica en de acuerdo en que dentro de la empresa donde labora se asegura que no existan conflictos relacionado con la igualdad de género, mientras que el 21% afirma que ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15% se ubica en desacuerdo y completamente de acuerdo dejando el 7% para que se encuentran completamente en desacuerdo.

20. ¿Dentro de la institución donde labora es común escuchar regularmente algún tipo de comentarios, ironías o bromas que destaquen algún atributo físico de las mujeres?

FIGURA 23: COMENTARIOS, IRONÍAS O BROMAS CON ENFOQUE EN LOS ATRIBUTOS DE LAS MUJERES



Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

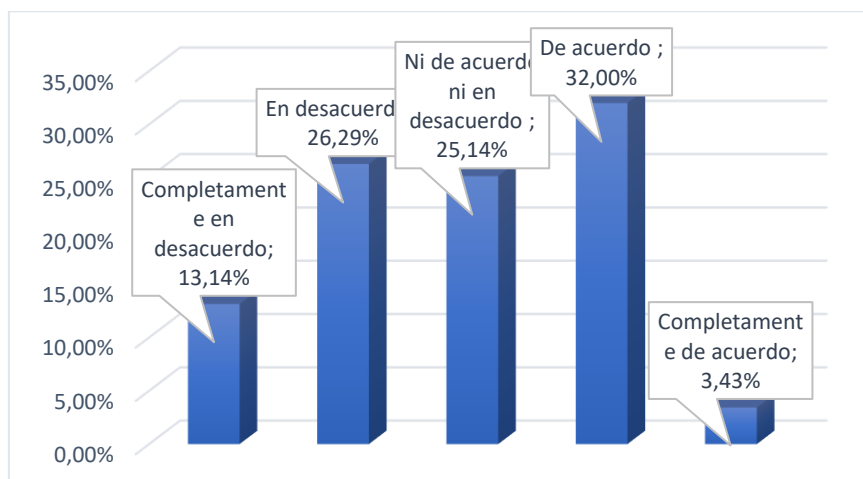
Análisis

De acuerdo con la figura anterior, el 32% de la totalidad de los encuestados afirma que están de acuerdo con que dentro de la institución donde labora es común escuchar regularmente algún tipo de

comentarios, ironías o bromas que destaquen algún atributo físico de las mujeres, el 21% se encuentra en desacuerdo, el 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17% completamente en desacuerdo, el 10% completamente de acuerdo.

21. ¿Dentro de la institución donde labora es común escuchar regularmente algún tipo de comentarios, ironías o bromas que destaquen algún atributo físico de los hombres?

FIGURA 24: COMENTARIOS, IRONÍAS O BROMAS CON ENFOQUE EN LOS ATRIBUTOS DEL HOMBRE



Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

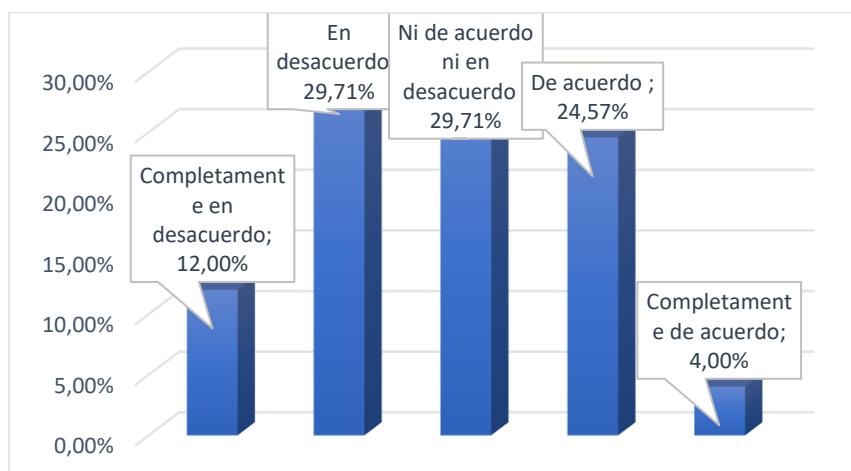
Análisis

De acuerdo con la información plasmada en la figura anterior, se destaca que el 32% afirma que esta de acuerdo con que dentro de la institución donde labora es común escuchar regularmente algún tipo de comentarios, ironías o bromas que destaquen algún atributo físico de los hombres, por otra parte, el 26% en desacuerdo, mientras que el 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13% es completamente en desacuerdo, el 3% completamente de acuerdo.

3.1.5 Percepción de la implementación de la igualdad de género al interior de las pymes

22. ¿Las acciones institucionales como políticas, difusión y procedimientos son suficientes para combatir la desigualdad de género?

FIGURA 25: POLÍTICAS, DIFUSIÓN Y PROCEDIMIENTOS



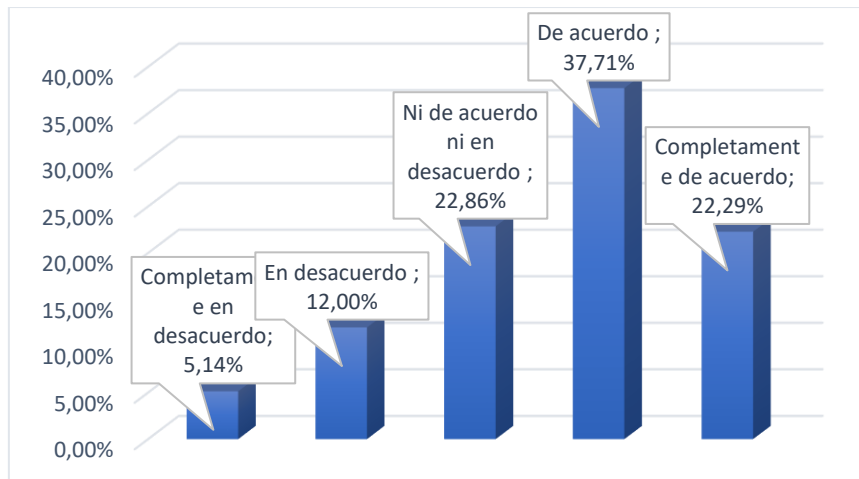
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

Conforme a los resultados antes evidenciados, el 29% se encuentra direccionado a los encuestados en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo con las acciones institucionales como políticas, difusión y procedimientos son suficientes para combatir la desigualdad de género, mientras que el 12% esta completamente en desacuerdo y el 4% completamente de acuerdo.

23. ¿La política de remuneraciones, incentivos y beneficios de la empresa donde labora se aplican de forma equitativa para mujeres y hombres?

FIGURA 26: REMUNERACIONES, INCENTIVOS Y BENEFICIOS EQUITATIVOS



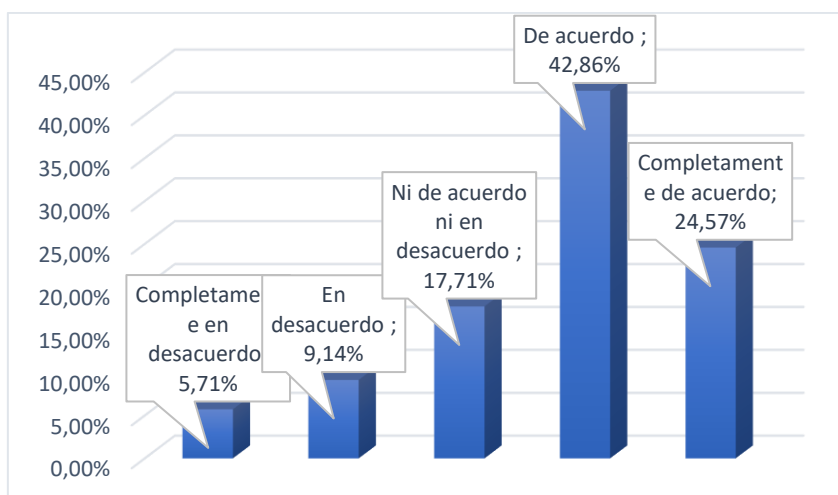
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la información de la figura anterior, el 32% menciona que está de acuerdo con que la política de remuneraciones, incentivos y beneficios de la empresa donde labora se aplican de forma equitativa para mujeres y hombres, mientras que el 23% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo y completamente de acuerdo respectivamente, el 12% en desacuerdo, el 5% completamente en desacuerdo.

24. ¿Dentro de la empresa donde labora existe la igualdad de acceso a actividades de capacitación y formación independientemente del género de sus empleados?

FIGURA 27: IGUALDAD DE ACCESO A ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN



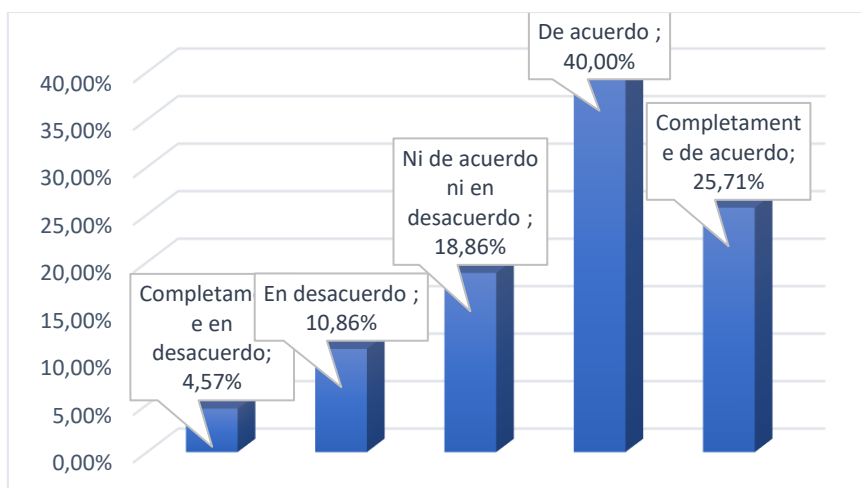
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la información de la figura anterior, el 43% menciona que esta de acuerdo con que dentro de la empresa donde labora existe la igualdad de acceso a actividades de capacitación y formación independientemente del género de sus empleados, mientras que el 25% es completamente de acuerdo, el 18% se ubica ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9% en desacuerdo, el 5% completamente en desacuerdo.

25. ¿Tanto los hombres y mujeres dentro de la empresa donde laboran poseen igualdad de voz y voto dentro de la toma de decisiones?

FIGURA 28: VOZ Y VOTO DENTRO DE LA TOMA DE DECISIONES



Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

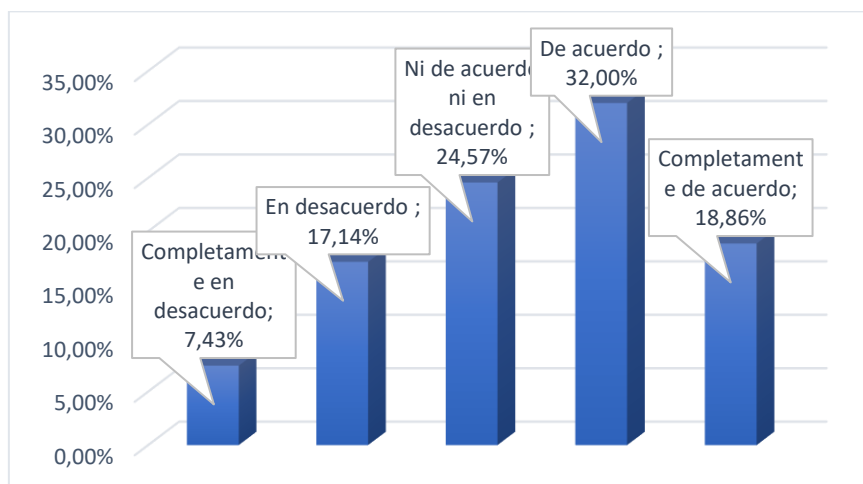
Análisis

En concordancia con la información evidenciada en la figura anterior, el 40% de la totalidad de los encuestados menciona que está de acuerdo con que tanto los hombres y mujeres dentro de la empresa donde

laboran poseen igualdad de voz y voto dentro de la toma de decisiones, mientras que el 26% se ubica completamente de acuerdo, el 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 11% en desacuerdo y el 5% completamente en desacuerdo.

26. ¿Los equipos se encuentran conformados equitativamente entre mujeres y hombres para el logro de los resultados?

FIGURA 29: EQUIPOS EQUITATIVAMENTE CONFORMADOS



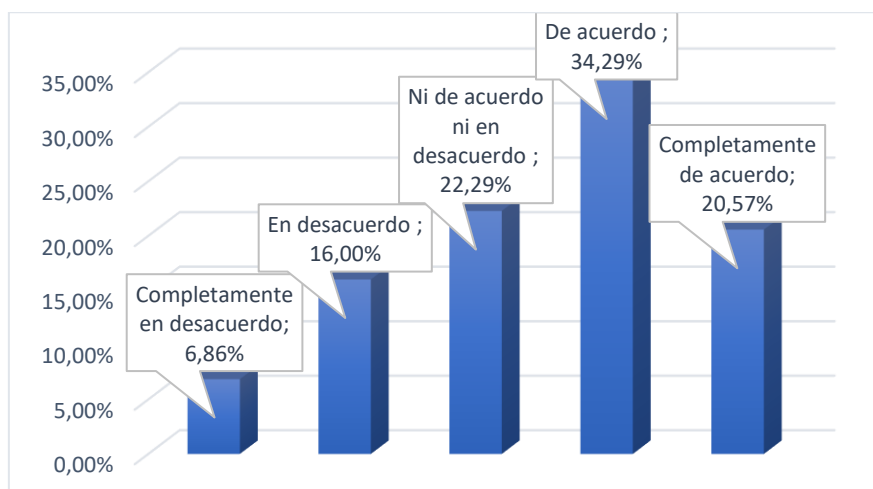
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con las principales definiciones plasmadas en la figura anterior, el 32% se encuentra de acuerdo con que los equipos se encuentran conformados equitativamente entre mujeres y hombres para el logro de los resultados, mientras que el 25% se enfoca en estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19% completamente de acuerdo, el 17% en desacuerdo y el 7% completamente en desacuerdo.

27. ¿Las condiciones de postulación y selección de cargos para la alta dirección promueven la participación igualitaria entre hombres y mujeres?

FIGURA 30: CONDICIONES DE POSTULACIÓN Y SELECCIÓN DE CARGOS



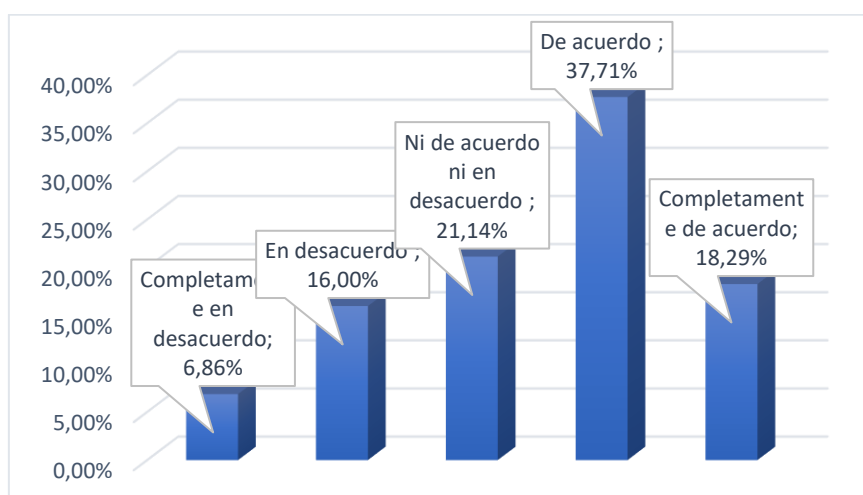
Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la información plasmada en la figura anterior, el 34% se ubican de acuerdo con enfoque en las principales condiciones de postulación y selección de cargos para la alta dirección promueven la participación igualitaria entre hombres y mujeres, mientras que el 22% se ubica ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21% completamente de acuerdo, el 16% en desacuerdo y el 7% completamente en desacuerdo.

28. ¿Dentro de la institución se promueven acciones que promueven la conciliación entre la vida familiar y laboral tanto para hombres como para mujeres?

FIGURA 31: CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL



Nota. Tomado de la Encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo con la información de la figura anterior, el 37% de la totalidad de los encuestados esta de acuerdo con dentro de la institución se promueven acciones que promueven la conciliación entre la vida familiar y laboral tanto para hombres como para mujeres, mientras que el 21% se ubica en ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18% completamente de acuerdo, el 16% en desacuerdo y el 7% completamente en desacuerdo.

4. Discusión

Conforme a los hallazgos, los trabajadores de las pymes de la ciudad de Cuenca mencionaron que en su mayoría existe una alta disparidad de género en las empresas. Este es el resultado de varias situaciones encontradas en las cuatro dimensiones analizadas referente a la percepción personal, percepción social y familiar, percepción de la cultura organizacional y la percepción de la implementación de una igualdad de género, fundamentadas en el instrumento aplicado, donde se localizan los aspectos que deben ser mejorados para que los colaboradores de las pymes se sientan satisfechos, incluidos y respetados. De igual modo, un estudio efectuado por Meza (2017) para analizar la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral de una empresa del sector industrial, determinó que existe un nivel igualitario para hombres y mujeres en ambos ámbitos.

Según la literatura expuesta en la investigación, Mena et al. (2019) revelan que existe un desequilibrio de género al momento de seleccionar al personal y establecer los techos salariales entre hombres y féminas, asimismo, los altos mandos consideran que las mujeres en alguna fase de su vida dejan de ser rentables para la empresa, como en el caso de la maternidad. En la misma línea, Muñoz & Pangol (2021) exhiben que hay una brecha enorme en el trato laboral entre ambos géneros, esto se ve evidenciado en el trabajo no remunerado, falta de acceso al seguro social, beneficios económicos, promociones, entre otros.

De acuerdo a la dimensión de percepción personal, indicó que los trabajadores están de acuerdo en que el sexo biológico promueve la tendencia que las mujeres son las encargadas de las labores domésticas (32%); mientras que, los hombres son los proveedores del hogar (38%). En el mismo contexto, Ortiz et al. (2017) revelan que el género impacta de manera representativa en las condiciones laborales distintas aún en un mismo sector económico, a causa de que la estructura social aún sigue viendo al hombre como el suministrador de la parte económica de la familia, esto se traduce en el mercado laboral donde existen menos posibilidad de inserción para las féminas con las mismas habilidades y capacidades para un cargo.

Con relación al aspecto de cultura organizacional se determinó que los colaboradores están de acuerdo en que la empresa fomenta un ambiente basado en el respeto por la igualdad de género (25%), así como, asegura que no existan conflictos relacionados al tópico (42%); criterio que coincide con Rodríguez et al. (2018) quienes mencionan en su estudio realizado a 14 compañías públicas y privadas del sector salud en Colombia, que no existen diferencias marcadas entre hombres y mujeres en condiciones de sueldos, oportunidades y promociones.

Acorde a la equidad de género en la aplicación de la política de remuneraciones, incentivos y beneficios, los empleados comunican que están de acuerdo (37%); por el contrario Cadena (2020) exhibe en una investigación efectuada a las pymes del área urbana en Bolivia, que la discriminación salarial por género tiene mayor presencia, donde la mujer percibe 17% menos salario que los hombres a pesar de disponer de las mismas capacidades. De la misma forma, Ocañas (2019) manifiesta que la brecha salarial por género en una empresa de manufactura en México es evidente en los mismos términos.

La percepción de la existencia de desigualdad para el género femenino cuando se trata de ascensos para cargos importantes, los trabajadores están totalmente en desacuerdo (24%), así como el postulado de que las féminas encuentran mayores dificultades para ascender (26%). En cambio, Gutiérrez & Montañez (2019) indican en su estudio que la forma en que las mujeres acceden a los cargos gerenciales en la industria tequilera es a través de promoción en un 66%; en tanto que, los hombres tienen el cargo desde la constitución de la empresa en un 23%.

De conformidad con el enunciado que tanto los hombres y mujeres poseen igualdad de voz y voto dentro de la toma de decisiones en la empresa, los empleados concuerdan en la afirmación (40%); asimismo, las condiciones de selección de cargos para la alta dirección promueven la participación igualitaria (34%); óptica que comparten Villarroel & Santillán (2021), los cuales exponen que el 14% de las mujeres ejecutivas ejercen cargos directivos en las organizaciones; empero, la representación de estos puestos aún no refleja que existe un porcentaje suficiente para establecer igualdad de género debido a conceptos estereotipados del tema.

En cuanto a la participación igualitaria de las condiciones de entre hombres y mujeres, el personal está de acuerdo (34%); a diferencia de Ahmed et al. (2021) que muestran en un estudio la discriminación de género en la contratación en Suecia, se halló que existe exclusión en la contratación para algunos puestos contra los hombres en promedio. Por otra parte, Kübler et al. (2018) mencionan que se evidenció discriminación de género en la contratación en todas las ocupaciones a nivel de empresas alemanas, especialmente contra la mujer, esta varió de acuerdo a la industria y la ocupación.

La dimensión de percepción social y familiar, muestra que dentro de la institución se promueven acciones de conciliación entre la vida familiar y laboral para ambos géneros en un 37,71% están de acuerdo; desde otra perspectiva Jiménez & Hernández (2020) quienes analizaron 300 empresas en Chile, concluyendo que las compañías presentan desigualdades en su accionar en pro de fijar buenas prácticas de conciliación, las cuales tienen efectos en percepción de equidad. Como se puede observar estas prácticas son necesarias para brindar soluciones a los conflictos que se pueden originar entre ambas esferas, y así mejorar la percepción de apoyo que el personal sobre la empresa.

La principal limitación del estudio fue el tamaño de la muestra, debido a que no representó la totalidad de las compañías a nivel público y privado de la ciudad de Cuenca, también hay que considerar la percepción de los trabajadores que pueden tener sesgo al momento de responder los cuestionarios y las diferentes experiencias que experimentan respecto al tópico planteado; de la misma forma, la escasez de información actualizada no permitió brindar mayor aporte al estudio.

5. Conclusión

Tras el análisis investigativo a nivel teórico para el desarrollo de este estudio se pudo conocer la percepción en cuanto a la disparidad de género de los trabajadores de las pymes, denotando como una desigualdad enmarcada en el género femenino; lo cual era mayormente afectado en épocas pasadas según

lo han demostrado estudios antropológicos y arqueológicos, pues las sociedades antiguas revelan que en la era primitiva no existía tal desigualdad sino hasta la aparición de la agricultura y la ganadería donde los trabajos se transformaron en aspectos principales del género masculino.

En épocas más actuales se ha logrado establecer un vínculo de estabilidad en cuanto a la disparidad de género para los trabajadores, no obstante todavía existe una ligera percepción de disparidad de género entre los trabajadores de las pymes, por una diferencia de sociedades que nacen de las diferentes oposiciones ya sean biológicas o por creencias y al igual que por costumbres ancestrales.

El nacimiento de la responsabilidad compartida entre ambos géneros que el desarrollo de características que permiten la incorporación de ambos géneros al ámbito del trabajo con iguales oportunidades así como deberes y derechos, con la finalidad de disminuir la disparidad de género.

Para el caso de la ciudad de Cuenca en relación a la disparidad de género dentro de las pymes, se reconoce que existe una desigualdad de género inclinado hacia las mujeres, pues la mayoría poblacional con el 25% afirma esta situación, lo que va ocasionando que exista disminución en las oportunidades para el género femenino en cuanto al ascenso de su puesto de trabajo dentro de la empresa para la que labora lo cual desempeña tanto a su parte psicológica como el desempeño laboral.

A pesar de que en la actualidad existe una disminución en cuanto a la disparidad de género de los trabajadores dentro de las pymes de la ciudad de Cuenca y a nivel del Ecuador, todavía existe ciertas diferencias ya sean por la parte administrativa de las pymes y por ende de la misma sociedad. Pues erradicar de forma total e inmediata este tipo de costumbres y características es algo difícil sin embargo el desarrollo de la sociedad está encaminado a crear nuevas generaciones con un pensamiento crítico y totalmente diferente en relación a la disparidad de género en relación a los trabajos en que se desempeñan; ya que, tanto el género femenino como el masculino está en toda la capacidad de resolver y desarrollarse en todo aspecto laboral.

6. Recomendaciones

El desarrollo del presente estudio ha permitido recopilar información actualizada en cuanto a la percepción de la disparidad de género en los trabajadores de las pymes, lo cual permite crear una base teórica que posteriormente podría determinarse como un sustento teórico para el desarrollo de nuevas investigaciones en relación a las mismas variables o similares variables de estudio.

El desarrollo del presente estudio permite crear nuevas brechas de estudio en cuanto a las diferencias de género en aspectos como lo laboral, además de ámbitos relacionados con la desigualdad de género.

El desarrollo de estudios de este tipo debe encaminarse al enfoque de antecedentes así como de la situación actual del medio que se analiza, con la finalidad de contrarrestar información desarrollada con la información del área de estudio; sustentando la información encontrada de estudios actuales con antecedentes de igual índole.

7. Referencias

- Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria. *Revista de Estudios Feministas*, 12(2), 224-235.
- Abramo, L., Cecchini, S., & Ullman. (2020). Enfrentar las desigualdades en salud en América Latina: el rol de la protección social. *ARTIGO*, 25(5). doi:<https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.32802019>
- Agudelo, B. (2019). Formación de talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramando*, 15(1), 116-137. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Ahumada, E., & Perusquia, J. (2016). Contaduría y administración. *Revista scielo*, 61(11). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422016000100127
- Ahmed, A., Granberg, M., & Khanna, S. (2021). Gender discrimination in hiring: An experimental reexamination of the Swedish case. *PLOS ONE*, 16(1), e0245513. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245513>

- Armijos , M., Mogro , S., Pesantes , A., & Zambrano , M. (2020). *Perspectiva de género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianas 2013-2018*. Obtenido de <https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/PolicyReport-Perspectiva-de-Genero-en-Cargos-Directivos-de-las-Cias-Ecuatorianas-3.pdf>
- Axpe , I., Subinas , A., & Berciano , A. (2020). Diseño y validación de un cuestionario sobre percepción de igualdad en el mundo laboral. *Cadernos pagu*(58), 26. Obtenido de <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/47631/1809-4449-cpa-58-e205803.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bapuji, H., & Mishra , S. (2015). *Inequality and Organizations* SAGE. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/322499278_Inequality_and_business
- Barrientos , A., Báez , A., Flores , F., & Gutiérrez , J. (2018). Diversidad de género, gobierno corporativo y comportamiento empresarial: el reto de la gestión emocional. 24(3), 121-129. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300494>
- Barrientos , S., Bianchi , I., & Berman , C. (2019). Género y gobernanza de las cadenas globales de valor: promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras. *Revista Internacional del Trabajo*, 158(4), 729-752. doi:10.1111/ilr.12150
- Benavente , I., Muñoz , J., Rodríguez , M., & Rodríguez , M. (2016). *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*. España: Ediciones Laborum. Obtenido de <https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/iGUALDAD-DE-GENERO-EN-EL-TRABAJO.-ESTRATEGIAS-Y-PROPUESTAS.pdf>
- Boulanger , B., Surquín , M., Fantony , S., & Leroyer , A. (2020). Factores relacionados con la retención de un mes de 8507 empleados declarados médicamente no aptos en Hauts de France empresas entre 2014 y 2018. *Revue d'Epidemiologie et de Sante Publique*, 68(6), 357-365. doi:10.1016/j.respe.2020.10.002
- Cadena Vaca, M. Y. (2020). Discriminación salarial por género: Análisis de las empresas del sector privado en el eje central de Bolivia. *Investigación & Desarrollo*, 20(2), 25-40.
- Calvalho , V., Chambel , M., Neto , M., & Lopes , S. (2018). ¿El conflicto trabajo-familia media las asociaciones de la características del trabajo con la salud mental de los empleados entre hombre y mujeres? *Fronteras de Psicología*, 9. doi:10.3389/fpsyg.2018.00966
- Carranco , R. (2017). La aportación de las pequeñas y medianas empresas en la economía ecuatoriana. *Universidad Internacional del Ecuador – UIDE, Quito – Ecuador*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2018/03/14CA201702.pdf>
- Cebrián , I., & Moreno , G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*(27), 47-63. Obtenido de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf
- Código Civil (Libro I). (2005). Igualdad de Género. *Código Civil (Libro I)*. Obtenido de https://www.aguaquito.gob.ec/sites/default/files/documentos/libro_i_0.pdf
- Código Orgánico Integral Penal. (2014). Órgano del Gobierno del Ecuador. *Código Orgánico Integral Penal*. Retrieved from https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes. *Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Corona , B., & San Miguel , G. (2019). Desempeño social de la generación de electricidad en una planta de energía solar en España: una perspectiva del ciclo de vida. *Huellas Ambientales y Ecodiseño de Productos y Procesos*, 1-57. doi:10.1007/978-981-13-3233-3_1
- Cruz , I. (2018). Desigualdad numérica entre hombre y mujeres en los consejos de administración en grandes empresas mexicanas. *Scielo*, 5(47). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100282
- Cunha , L., Preira , C., Santos , M., & Lacomblez , M. (2019). Proceso de autogestión después de un accidente de trabajo: a género análisis. doi:10.1007/978-3-319-96065-4_32
- De Jesús , S. (2020). Los planes de igualdad en las empresas tras su reciente desarrollo reglamentario. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7672985>
- Díaz , S. (2015). El plan de igualdad en el contexto educativo. Un estudio de caso. *Revista Científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*. Obtenido de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/eticanet/article/view/11944/9833>
- Dietz , S., Brevis , M., & Serra , N. (2021). Condiciones de trabajo y ambiente de trabajo de trabajadores en comercios minoristas de la araucanía, Chile. *Izquierdas*, 1804-1829. doi:10.4067/S0718-50492020000100291
- Dosal , R., Capdevila , L., & Mejía , M. (2017). Deporte y equidad de género. *Scielo*, 14(40). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2017000100121
- Duarte , J., & García , J. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n18/n18a06.pdf>
- Fodor , E., & Vidrio , C. (2018). Negociación de derechos: acceso a la licencia parental en empresas húngaras. *Género, Trabajo y Organización*, 25(6), 687-702. doi:10.1111/gwao.12208
- García , A., Cuadrado , I., & Molero , F. (2018). Los efectos del estatus ocupacional y los trabajos tipificados por sexo en la evaluación de hombres y mujeres. *Fronteras en Psicología*, 9(1170). doi:10.3389/fpsyg.2018.01170
- Gilligan , C. (1976). *In a Different Voice*. Obtenido de <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf>
- Godín , I., Desmarez , P., & Mahieu , C. (2017). Compañía tamaño, interferencia trabajo- hogar y bienestar de los empresarios autónomos. *Archivos de Salud Pública*, 75(1), 1-9. doi:10.1186/s13690-017-0243-3
- Gutiérrez Olvera, S., & Montañez Moya, G. S. (2019). Inserción de la mujer en cargos gerenciales en la industria tequilera. *Revista Le Bret*, 10, 73-88. <https://doi.org/10.15332/rl.v0i10.2198>
- Hernández , E., & Paredes , M. (2018). Análisis de la participación de la mujer como integrante de la empresa familiar en la toma de decisiones en la región centro sur de Tlaxcala. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 42, 829-841. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/141/14156175002/html/index.html>

- Ibáñez , M. (2017). Mujeres en los oficios de la construcción: tipos de carrera y barreras asociadas. *Scopus*, 60, 39-48. doi:10.1016/j.wsif.2016.12.001
- IFAD. (2012). Gender Equality International Fund for Agricultural. Obtenido de <https://www.peacewomen.org/content/ifad-international-fund-agricultural-development>
- INEGI. (2016). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. Obtenido de http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/de_nue/default.aspx
- Jiménez , P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información laboral*(6), 10. Obtenido de <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf>
- Jiménez Figueroa, A., & Hernández Reveco, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), e-2201. <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
- Kübler, D., Schmid, J., & Stüber, R. (2018). Gender discrimination in hiring across occupations: A nationally-representative vignette study. *Labour Economics*, 55, 215-229. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.10.002>
- Ley Orgánica Electoral Código de la Democracia. (2009). Ley Orgánica Electoral Código de la Democracia. Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2020/02/Ley-Org%C3%A1nica-Electoral-C%C3%B3digo-de-la-Democracia.pdf>
- Mena , D., Espín , L., & Lascano , A. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial problemas, tendencias y buenas prácticas. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 91-108. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464007/html/>
- Mendoza , D., Briano , G., & Saavedra , M. (2018). Diversidad de Género en posiciones estratégicas y el nivel de endeudamiento: evidencia en empresas cotizadas mexicanas. *Scielo*, 13(4). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-53462018000400631
- Meza , E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comunicación*, 8(2). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200008&script=sci_arttext&tlng=en
- Mickey , E. (2018). Cuando las lógicas de género choca: salir a bolsa y reestructurarse en una organización de alta tecnología. *Género y Sociedad*, 33(4), 509-533. doi:10.1177/0891243219830944
- Montalvo , J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*(49), 1-19. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n49/2301-0665-rfd-49-e106.pdf>
- Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232.
- Nassi , L. (2017). Persisten las disparidades de género en la ciencia a pesar de avances significativos. *Scielo*. Obtenido de <https://blog.scielo.org/es/2017/05/10/persisten-las-disparidades-de-genero-en-la-ciencia-a-pesar-de-avances-significativos/#.YkTf1ijMLIU>
- Nemoto , K. (2016). *Muy pocas mujeres en la cima: la persistencia de desigualdad en Japón*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85011710020&origin=resultslist&sort=cp-f&src=s&st1=%28disparity+OR+inequality+OR+dismissality%29+AND+gender+AN>

D+WORKERS+AND+COMPANIES&nl=&nls=&sid=e8bc1269d27f824d1cce521e66722765&sot=b&sdt=cl&clu

- Ocañas Gallardo, E. S. (2019). Un análisis de la brecha salarial por género: Caso aplicado a una empresa de manufactura en Escobedo, México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 6(2), 82-89. <https://doi.org/10.22579/23463910.173>
- OIT. (2016). Las mujeres en el Trabajo. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_457094.pdf
- Ortiz, D., Alvarez, E., & Barrera, D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes - FIPEN*, 18, 277-291. <https://doi.org/10.21710/rch.v18i0.311>
- Rodríguez Díaz, M. T., González Millán, J. J., & González Millán, Ó. U. (2018). La equidad de género y su percepción en el sector salud de Boyacá—Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 635-648.
- Rodríguez , R., & Aviles , V. (2020). Las pymes en Ecuador: Un análisis necesario. *Digital Publisher*, 5(5), 191-200. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/337-Art%C3%ADculo_manuscrito_ensayo-2829-1-10-20200909%20(6).pdf
- Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in psychology*, 6, 1400. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4584998/>
- Solís , G., Fernández , M., Solís , L., & Terán , C. (2018). Desigualdad de género en procesos educativos incidente en violencia hacia la mujer. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/127/277>
- Torns, T., & Recio Cáceres, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación, *Revista de Economía Crítica*, 14, 178-202. <http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf>
- UNESCO. (2010). Igualdad de género. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Obtenido de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Vijayarasa , R. (2020). Mujeres, trabajo y cadenas de suministro globales: la naturaleza ciega al género del régimen regularorio de la esclavitud moderna de Australia. *Revista australiana de derechos humanos*, 74-92. doi:10.1080/1323238X.2019.1701265
- Villarroel Jácome, V. E., & Santillán Marroquín, W. E. (2021). La mujer en cargos de dirección empresarial en los diferentes contextos laborales. *AlfaPublicaciones*, 3(2.1), 85-99. <https://doi.org/10.33262/ap.v3i2.1.51>
- Villavicencio Sánchez, N. A., & Arce Duran, P. A. (2021). Equilibrio entre conciliación familiar y satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria de 2020 en la ciudad de La Paz. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 19(2), 286-315.
- Williams , C. (2018). El discurso de género sobre el equilibrio trabajo-familia en la industria del petróleo y el gas. *Corrientes Sociales*, 5(2), 120-139. doi:10.1177/2329496517748334}
- Zambrano , S., Vásquez , A., & Urbiola , A. (2019). Empresas familiares, emprendimiento y género. Cinco problemáticas para el análisis regional. *Revista Espacios*, 40(22), 12. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402212.html>

