



Revista de Investigación en Ciencias de la Administración
ENFOQUES

ISSN: 2616-8219

editor@revistaenfoques.org

Centro de Estudios Transdisciplinarios
Estado Plurinacional de Bolivia

Pilataxi Mejia, Jhonny Cristian; Guayasamín Vergara, Alejandro Rene
Desarrollo laboral y profesional de la mujer en las PYMES
Revista de Investigación en Ciencias de la Administración
ENFOQUES, vol. 8, núm. 29, 2024, Enero-Marzo, pp. 32-44
Centro de Estudios Transdisciplinarios
Estado Plurinacional de Bolivia

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621977183002>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

[redalyc.org](https://www.redalyc.org)

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto



Desarrollo laboral y profesional de la mujer en las PYMES

Labor and professional development of women in SMES

Trabalho e desenvolvimento profissional das mulheres nas PMES

 Jhonny Cristian Pilataxi Mejia

 Alejandro Rene Guayasamín Vergara

Resumen

En el contexto del mercado laboral ecuatoriano, diversos factores influyen en la contratación, desarrollo y ascenso de los trabajadores dentro de las organizaciones. La comprensión de estas dinámicas es crucial para abordar posibles desafíos relacionados con la igualdad de oportunidades y la discriminación laboral. Por ello, el estudio analiza las características del mercado laboral en Ecuador, identificando tendencias en la contratación, perfil de los trabajadores y políticas de igualdad y no discriminación en las organizaciones. Se realizó una encuesta a trabajadores de diferentes empresas en Ecuador, abordando aspectos como edad, género, nacionalidad, estado civil, nivel educativo, área de estudio, posición jerárquica y políticas de igualdad laboral. Los hallazgos muestran una preferencia por la contratación de mujeres en roles comerciales, una mayor presencia de trabajadores jóvenes y una representación limitada de personas mayores de 30 años. Se identifica una tendencia hacia la soltería entre la población activa y una falta de incentivos para la educación continua. El estudio subraya la importancia de promover la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral, así como de implementar políticas que fomenten la diversidad y eliminen la discriminación en el ámbito laboral, destacando la necesidad de ofrecer incentivos para la educación continua y promover el liderazgo femenino.

Palabras clave: Discriminación laboral; Equidad de género laboral; Limitaciones laborales

Abstract

In the context of the Ecuadorian labor market, various factors influence the hiring, development and promotion of workers within organizations. Understanding these dynamics is crucial to address potential challenges related to equal opportunity and employment discrimination. Therefore, the study analyzes the characteristics of the labor market in Ecuador, identifying trends in hiring, worker profiles, and equality and non-discrimination policies in organizations. A survey was conducted with workers from different companies in Ecuador, addressing aspects such as age, gender, nationality, marital status, educational level, area of study, hierarchical position and labor equality policies. The findings show a preference for hiring women in commercial roles, a greater presence of young workers and a limited representation of people over 30 years of age. A trend toward singleness among the workforce and a lack of incentives for continuing education are identified. The study underscores the importance of promoting equal opportunities and labor inclusion, as well as implementing policies that encourage diversity and eliminate discrimination in the workplace, highlighting the need to provide incentives for continuing education and promote female leadership.

Key words: Discrimination in the workplace; Gender equity in the workplace; Labor constraints

Resumo

No contexto do mercado de trabalho equatoriano, vários fatores influenciam o recrutamento, o desenvolvimento e a promoção de trabalhadores nas organizações. Compreender essa dinâmica é fundamental para enfrentar os possíveis desafios relacionados à igualdade de oportunidades e à discriminação no emprego. Portanto, o estudo analisa as características do mercado de trabalho no Equador, identificando tendências no recrutamento, perfis de trabalhadores e políticas de igualdade e não discriminação nas organizações. Foi realizada uma pesquisa com trabalhadores de diferentes empresas do Equador, abordando aspectos como idade, gênero, nacionalidade, estado civil, nível educacional, área de estudo, posição hierárquica e políticas de igualdade no trabalho. Os resultados mostram uma preferência pela contratação de mulheres em funções comerciais, uma maior presença de trabalhadores jovens e uma representação limitada de pessoas com mais de 30 anos de idade. Identificou-se uma tendência de solteirice na força de trabalho e uma falta de incentivos para a educação continuada. O estudo ressalta a importância de promover a igualdade de oportunidades e a inclusão no trabalho, bem como de implementar políticas que promovam a diversidade e eliminem a discriminação no local de trabalho, destacando a necessidade de oferecer incentivos para a educação continuada e promover a liderança feminina.

Palavras-chave: Discriminação no local de trabalho; Equidade de gênero no local de trabalho; Restrições no local de trabalho

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v8i29.178>

Recibido: 30 de noviembre 2023

Aceptado: 20 de diciembre 2023

Publicado: 20 de enero 2024

Jhonny Cristian Pilataxi Mejia

abg_cristianpm@hotmail.com

Instituto Tecnológico Superior Cordillera.
Quito, Ecuador

Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Universidad Europea de Madrid. Abogado, Docente investigador, y Capacitador, con experiencia en docencia superior en el Instituto Tecnológico Universitario Cordillera. Experiencia en investigación y ejecución de proyectos que ayudan a prevenir temas de discriminación laboral, prevención de riesgos laborales, trabajadores con discapacidad acreditado por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, Ecuador.

Alejandro Rene Guayasamín Vergara

alejandro_rg07@hotmail.com

Instituto Tecnológico Superior Cordillera.
Quito, Ecuador

Ingeniero en Marketing, Universidad de la ESPE. Docente investigador, y Capacitador, con experiencia en docencia superior en el Instituto Tecnológico Universitario Cordillera, desarrollo de proyectos sociales en conjunto con el departamento de servicio comunitario del ITSCO, Ecuador.

INTRODUCCIÓN

La problemática de la mujer y los diversos obstáculos que enfrenta en su avance y desarrollo profesional dentro de las organizaciones es un tema de gran relevancia en la actualidad. Este estudio se fundamenta en criterios que han surgido de investigaciones exhaustivas, destacando entre estas los trabajos publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, se examina la normativa legal ecuatoriana en el ámbito laboral y de equidad de género, siguiendo la jerarquización establecida por la pirámide de Kelsen, considerando la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código del Trabajo, el Código Orgánico Integral Penal (2014) y el Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación en los espacios de trabajo (2021).

Los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han destacado persistentes brechas salariales de género en América Latina, evidenciando que los hombres continúan percibiendo ingresos superiores a las mujeres por igual trabajo, junto con una distribución desigual de empleo asalariado entre ambos sexos en la región (Díaz y Miranda, 2023). Estas disparidades se atribuyen a diversos factores, como la edad, la educación y las normas sociales arraigadas, incluida la división tradicional de roles de género tanto en el ámbito laboral como en el familiar (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Además, se ha señalado que la discriminación de género persiste en la participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe, reflejando

una menor presencia en roles asalariados y una distribución desigual en varios sectores laborales. Esta situación se ve influenciada por estereotipos, comportamientos y normas sociales arraigadas, que limitan el acceso de las mujeres a ciertas oportunidades laborales (OIT, 2019).

En el contexto ecuatoriano, las estadísticas revelan una disparidad significativa en la participación laboral entre hombres y mujeres, con tasas más bajas para estas últimas (Altamirano, 2023). Este fenómeno se ve agravado por la persistente división sexual del trabajo y la asignación desigual de roles de género, lo que restringe las oportunidades profesionales para las mujeres (OIT, 2018).

La legislación ecuatoriana, representada por la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, establece un marco legal que prohíbe la discriminación de género en el ámbito laboral y garantiza la igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo de igual valor. Además, se han promulgado protocolos específicos, como el Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación en los espacios de trabajo, para abordar y prevenir cualquier forma de discriminación o acoso laboral contra las mujeres (Guaranga y Vargas, 2023; Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, 2021).

Es por ello, que este estudio se propone explorar el papel de la mujer en el ámbito laboral dentro de una muestra específica de empresas en la ciudad de Quito, destacando la importancia de abordar las barreras y desigualdades de género

presentes en el entorno laboral y la necesidad de implementar medidas efectivas para promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral ecuatoriano.

MÉTODO

Se llevó a cabo un estudio cuantitativo con diseño descriptivo, de corte transversal, para ello, se identificaron inicialmente 200 empresas con las cuales se estableció un contacto institucional para su participación en el estudio. Posteriormente, se envió una encuesta en línea a través de correo electrónico a los empleados de estas organizaciones. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario y constaba de 51 preguntas diseñadas para abordar aspectos como igualdad, diversidad, discriminación de género, gestión administrativa y proceso de contratación. Se optó por utilizar Google Forms como plataforma para la recolección de datos debido a su accesibilidad y facilidad de uso.

En total, 74 personas que actualmente trabajaban en estas organizaciones completaron la encuesta, representando una variedad de niveles jerárquicos y áreas de trabajo. Una vez recopilados los datos, se procedió a su análisis utilizando el programa Excel versión 2021. Se realizó una tabulación de las respuestas para identificar patrones y tendencias relacionadas con la igualdad de género en el ámbito laboral y los obstáculos que enfrentaban las mujeres para acceder a posiciones jerárquicas en las organizaciones.

El análisis de datos tenía como objetivo principal identificar los factores que limitaban el crecimiento profesional de las mujeres en las organizaciones. A partir de estos hallazgos, se buscaban generar estrategias para promover la equidad e igualdad de género, así como motivar el crecimiento organizacional mediante la promoción de mujeres a posiciones ejecutivas.

Se respetaron los principios éticos de confidencialidad y consentimiento informado en la recolección y manejo de los datos. Se garantizó la privacidad de los participantes y se obtuvo su consentimiento antes de la participación en la encuesta.

Este método proporcionó información valiosa sobre la situación de la igualdad de género en las organizaciones y facilitó la identificación de áreas de mejora para promover un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados del cuestionario se centran en entender las razones detrás del limitado acceso de las mujeres a puestos ejecutivos y en identificar los factores de discriminación que dificultan su ascenso o promoción. Se analizaron los datos segmentados por género, nivel educativo y perfil laboral de los encuestados. Además, las respuestas proporcionaron una visión clara de la percepción laboral sobre la equidad de género y las posibles áreas de mejora para facilitar el desarrollo de las mujeres en niveles de liderazgo.

En cuanto a los datos demográficos presentes en la Tabla 1, la mayoría de los encuestados pertenecen al género femenino, con un 68%, mientras que el 32% restante corresponde al género masculino. En cuanto a la distribución por edades, el 70.28% se encuentra en el rango de 18 a 29 años, el 24.32% tiene entre 30 y 39 años, y el 5.4% restante está en el rango de 40 a 49

años. En términos de nacionalidad, el 99% de los participantes son ecuatorianos, y el 1% restante son colombianos. Dentro de las organizaciones participantes, se observa una mayor presencia de mujeres, que representan el 68%, en comparación con los hombres, que ocupan el 32% de la presencia.

Tabla 1. Estado civil de los participantes en la investigación.

Estado civil	Femenino	Masculino	Total general
Casados	12,16%	5,41%	17,57%
Solteros	50,00%	24,32%	74,32%
Unión libre	5,41%		5,41%
Divorciado		1,35%	1,35%
Viudo		1,35%	1,35%
Total general	67,57%	32,43%	100,00%

En la Tabla 2, se destacan el nivel de educación de los participantes, en donde se estableció que el 2.70% del total de colaboradores reportaron tener un nivel de estudios de PhD, con una distribución equitativa entre géneros (1.35% para ambos). Esto indica que una pequeña proporción de los participantes posee el grado académico más alto. Otro 2.70% de los colaboradores indicaron tener estudios a nivel de diplomado, especialidad o maestría. No se proporcionaron datos específicos sobre la distribución por género

para esta categoría. El 5.40% de los colaboradores reportaron tener estudios universitarios de tercer nivel, con un ligero predominio de mujeres (4.05%) sobre hombres (1.35%). La mayoría de los colaboradores (75.69%) indicaron tener estudios técnicos o tecnológicos de tercer nivel, con una marcada diferencia entre géneros. El 50.01% son mujeres y el 25.68% son hombres. Un 13.51% de los colaboradores tienen estudios de bachillerato, siendo la proporción de mujeres ligeramente mayor (9.46%) que la de hombres (4.05%).

Tabla 2. Nivel de estudios.

Nivel de estudios	Femenino	Masculino	Total general
Cuarto nivel - PhD	1,35%	1,35%	2,70%
Cuarto nivel - Diplomado - Especialidad- Maestría	2,70%		2,70%
Tercer nivel - Universitario	4,05%	1,35%	5,4%
Tercer nivel - Técnico – Tecnólogo Superior	50,01%	25,68	75,69%
Bachillerato	9,46%	4,05%	13,51%
Total general	67,57%	32,43	100%

En general, los datos muestran los niveles educativos entre los colaboradores, con una predominancia de estudios técnicos o tecnológicos de tercer nivel. Además, se observa que las mujeres tienen una mayor representación en los niveles educativos más altos, como el tercer nivel universitario y los estudios de bachillerato, mientras que los hombres tienen una mayor presencia en los estudios técnicos o tecnológicos de tercer nivel.

Experiencia laboral y cargos de participantes

En el análisis retrospectivo de la información recopilada en la Tabla 3 se evidencia que la mayoría de los participantes, tanto hombres como mujeres, tenían entre 0 y 5 años de experiencia laboral, representando un 73% del total. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados eran relativamente nuevos en el mercado laboral. Los rangos de experiencia de 6 a 10 años, 11 a 15 años y 16 a 20 años, representaron porcentajes menores del total de encuestados. En cuanto a los cargos ocupados por género, se identificó que un 6.75% del total de encuestados ocupaba cargos

gerenciales, siendo ligeramente más alto para hombres (4.05%) que para mujeres (2.70%). Esto indicaba una representación ligeramente mayor de hombres en posiciones gerenciales.

En el ámbito administrativo, el 33.78% del total de encuestados ocupaba cargos administrativos, con una representación significativamente mayor de mujeres (24.32%) que de hombres (9.46%). Esto sugería que las mujeres tenían una mayor presencia en roles administrativos dentro de las organizaciones encuestadas.

En cuanto a los roles de asesoramiento, un 18.92% del total de encuestados ocupaba dichos roles, con una mayor representación de mujeres (12.16%) que de hombres (6.76%). Esto indicaba una participación notablemente mayor de mujeres en roles de asesoramiento.

En los roles operativos, el 40.55% del total de encuestados ocupaba dichos roles, con una representación significativamente mayor de mujeres (28.39%) que de hombres (12.16%). Esto sugería una participación mucho más alta de mujeres en roles operativos dentro de las organizaciones encuestadas.

Tabla 3. Nivel jerárquico.

Nivel de estudios	Femenino	Masculino	Total general
Gerencial	2,70	4,05%	6,75
Administrativo	24,32%	9,46%	33,78%
Asesor	12,16%	6,76%	18,92%
Operativo	28,39%	12,16%	40,55%
Total general	67,57%	32,43	100%

Estos hallazgos presentados en la Tabla 3 revelan una diversidad de género en los roles laborales, con diferentes niveles de representación según el cargo ocupado. Aunque los hombres estaban ligeramente sobre-representados en posiciones gerenciales, las mujeres tenían una presencia más fuerte en roles administrativos, de asesoramiento y operativos. Este análisis proporciona una comprensión más completa de la distribución de género en el ámbito laboral dentro de las organizaciones estudiadas.

Igualdad y no discriminación

En cuanto a la dimensión de Políticas de igualdad y no discriminación en la Tabla 4 se evidencia que el 71,6% de los encuestados afirmaron que sus organizaciones tienen algún tipo de proyecto de igualdad y prevención de discriminación, mientras que el 28,4% indicó lo contrario. En cuanto a la existencia de una comitiva de trabajadores para tratar temas de igualdad o prevención de discriminación laboral, el 45% dijo que sí la poseen, mientras que el 55% respondió negativamente. Respecto a la socialización del protocolo de atención y prevención de discriminación laboral, el 53% afirmó que se ha realizado en sus organizaciones, frente al 47% que indicó lo contrario.

Seguidamente en la dimensión factores de contratación y crecimiento laboral el 80% de los

encuestados señaló que no fue determinante el género para su contratación, mientras que el 20% afirmó lo contrario. Respecto al aspecto físico como factor determinante para la contratación, el 70% indicó que no influyó, frente al 30% que dijo lo contrario. En relación con las oportunidades de promoción, el 60% de los encuestados indicó que no se limitan solo a trabajadores selectos, mientras que el 40% expresó lo contrario. Sobre la existencia de ascensos dentro de las organizaciones encuestadas, el 20% mencionó que sí se dan, frente al 80% que dijo lo contrario. Respecto a la percepción de igualdad en oportunidades de ascensos y capacitaciones entre hombres y mujeres, el 77% respondió afirmativamente, mientras que el 23% expresó una percepción negativa, Tabla 4.

Al respecto en la dimensión Satisfacción laboral y capacitación, el 69% de los encuestados afirmó estar ubicado laboralmente en áreas acordes a sus conocimientos y habilidades, mientras que el 31% indicó lo contrario. En cuanto a la relevancia de las recomendaciones frente a los conocimientos y habilidades para ascensos y promociones, el 57% consideró importante las recomendaciones, frente al 43% que no. Respecto a la capacitación recibida, el 58% de los encuestados indicó haber recibido capacitaciones relacionadas con sus actividades laborales, mientras que el 42% no las recibió, Tabla 4.

Tabla 4. Igualdad y no discriminación.

Dimensión	Porcentaje
Políticas de igualdad y no discriminación	
- Proyecto de igualdad y prevención de discriminación	71,6
- Existencia de comitiva para tratar temas de igualdad	45
- Socialización del protocolo de prevención de la discriminación	53
Factores de contratación y crecimiento laboral	
- Género no determinante para la contratación	80
- Aspecto físico no influyente en la contratación	70
- Oportunidades de promoción no limitadas a selectos	60
- Existencia de ascensos en las organizaciones	20
- Percepción de igualdad en oportunidades de ascensos y capacitaciones	77
Satisfacción laboral y capacitación	
- Ubicación en áreas acordes a conocimientos y habilidades	69
- Relevancia de recomendaciones para ascensos y promociones	57
- Recepción de capacitación relacionada con actividades laborales	58

Por lo tanto, los resultados evidenciaron diversas percepciones y prácticas relacionadas con la igualdad, la discriminación, el crecimiento laboral y la satisfacción en el trabajo. Los resultados sugieren áreas de mejora en la implementación de políticas de igualdad, así como en la promoción de oportunidades equitativas de desarrollo profesional.

Seguidamente en la Tabla 5 se presentan los resultados de la encuesta donde se evidencia percepciones y experiencias relacionadas con la discriminación laboral y las condiciones laborales en las organizaciones. En cuanto a la discriminación hacia mujeres durante el periodo de gestación o maternidad, el 20% de los encuestados reportó haber presenciado actos discriminatorios, mientras que el 80% restante no

había observado este tipo de comportamiento en sus lugares de trabajo.

En cuanto a la discriminación relacionada con el periodo de lactancia, el 16% de los encuestados indicó haber presenciado situaciones de despido o forzamiento a la renuncia de mujeres trabajadoras en esta situación. Sin embargo, la mayoría, el 80%, no había observado tales actos en sus organizaciones.

Respecto al clima laboral para mujeres gestantes, el 27% de los encuestados afirmó que en sus empresas existía un ambiente desfavorable para ellas durante este periodo, mientras que el 73% restante indicó lo contrario. En cuanto a la existencia de protocolos para permisos relacionados con el cuidado de personas de atención prioritaria, como hijos o familiares

enfermos, el 61% de los encuestados mencionó que en sus empresas sí existe un protocolo para solicitar este tipo de permisos, mientras que el 39% restante indicó lo contrario.

En cuanto a las condiciones laborales y el salario, el 58% de los trabajadores considera que existen buenas condiciones laborales y un salario adecuado, mientras que el 42% no está de acuerdo. Respecto al salario, el 57% menciona

que es acorde a sus funciones asignadas, frente al 43% que no está de acuerdo. En cuanto a las oportunidades de ocupar puestos de decisión y la equidad de género, el 77% de los encuestados considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, mientras que el 37% percibe que hay más hombres ocupando puestos gerenciales.

Tabla 5. Percepciones y experiencias relacionadas con la discriminación laboral y las condiciones laborales en las organizaciones.

Dimensión	Porcentaje
Discriminación en mujeres con periodo de gestación	
- Ha presenciado actos de discriminación	20
- No ha percibido discriminación	80
Discriminación en mujeres con periodo de lactancia	
- Ha presenciado situaciones de despido o forzamiento a la renuncia	16
- No ha percibido discriminación	80
Clima laboral no adecuado para mujeres en gestación	
- Existe en sus organizaciones	27
- No existe en sus organizaciones	73
Protocolo de permisos para cuidado de personas de atención prioritaria	
- Existe en sus organizaciones	61
- No existe en sus organizaciones	39
Percepción sobre condiciones laborales y salario	
- Condiciones laborales y salario adecuado	58
- Condiciones laborales y salario no adecuado	42
Oportunidades de ocupar puestos de decisión y equidad de género	
- Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	77
- Distribución de género en puestos gerenciales	
- Más hombres	37
- Participación equilibrada	35
- Desconocen	28

En la Tabla 5 se pudo destacar que las percepciones y experiencias dentro del ámbito laboral, enfatizando áreas donde las organizaciones pueden mejorar para promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

En la Tabla 6 se muestra el estado de motivación de los participantes dentro de la investigación, donde se evidenció que el 63% de las personas encuestadas se sienten desmotivadas al no ser consideradas para mejores posiciones laborales, mientras que el 37% restante sí se siente motivado al ser tomado en cuenta en estos procesos de ascenso. Este hallazgo sugiere la existencia de una brecha en el reconocimiento y valoración del desempeño laboral, lo que puede afectar negativamente la moral y la productividad de los empleados.

En cuanto al apoyo para el crecimiento laboral de las mujeres, el 50% de los encuestados está de acuerdo en que las mujeres reciben el apoyo necesario, el 38% se muestra indeciso y el 12% restante está en desacuerdo. Estos resultados indican una percepción mixta en cuanto al nivel de apoyo y equidad de

género en el desarrollo profesional dentro de las organizaciones.

Respecto a las oportunidades de ascenso y promoción, el 62% de los encuestados considera que ambos géneros tienen las mismas oportunidades, mientras que el 30% cree que se prioriza al género masculino y el 8% al género femenino. Esta percepción refleja la existencia de una posible desigualdad de género en las oportunidades de desarrollo profesional, lo que podría afectar la equidad y la diversidad en el lugar de trabajo.

En cuanto al rango de edad para las oportunidades laborales, el análisis muestra que el grupo de edad más comúnmente considerado para estas oportunidades está entre los 26 y 35 años. Esto puede sugerir que las organizaciones tienden a favorecer a empleados en esta franja de edad para promociones y ascensos. Es importante destacar que todas las personas, independientemente de su edad, deberían tener igualdad de oportunidades de crecimiento laboral, sin discriminación por edad.

Tabla 6. Motivación.

Indicador	Porcentaje
Personas desmotivadas por no ser consideradas para mejores posiciones laborales	63%
Personas motivadas por ser tomadas en cuenta en procesos de ascenso	37%
Acuerdo sobre el apoyo para el crecimiento laboral de las mujeres	50%
Indecisos sobre el apoyo para el crecimiento laboral de las mujeres	38%
Desacuerdo sobre el apoyo para el crecimiento laboral de las mujeres	12%
Percepción de igualdad de oportunidades de ascenso y promoción para ambos géneros	62%
Percepción de priorización del género masculino en las oportunidades de ascenso y promoción	30%
Percepción de priorización del género femenino en las oportunidades de ascenso y promoción	8%

Los resultados presentados en la Tabla 6 resaltan la importancia de promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, así como de reconocer y valorar el desempeño de todos los empleados independientemente de su género y edad.

El análisis presentado en la Tabla 7 revela varios factores que afectan la falta de oportunidades de crecimiento para las mujeres en la organización. Se observa que el 66% del crecimiento del género femenino ha sido medio, el 22% ha sido alto y el 12% ha sido bajo. Esto sugiere que, aunque algunas mujeres han experimentado un crecimiento significativo en sus carreras, la mayoría se encuentra en un nivel intermedio de desarrollo profesional.

Las estrategias más importantes para el desarrollo del crecimiento laboral de las mujeres incluyen el desarrollo de competencias y la generación de espacios de participación. Esto resalta la importancia de proporcionar oportunidades de capacitación continua y fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y en proyectos relevantes dentro de la organización.

En cuanto a las evaluaciones de desempeño, el 81% de las mujeres encuestadas son participantes de estas evaluaciones, lo que indica un enfoque hacia la medición y el reconocimiento del desempeño individual. Sin embargo, el 57% ha sido sometido a evaluaciones de desempeño, lo que sugiere una posible falta de uniformidad en la aplicación de estos procesos en la organización.

En cuanto al trato y la discriminación en el entorno laboral, el 87% de las mujeres encuestadas mencionan que son tratadas con respeto, lo que sugiere un ambiente laboral en general positivo. Sin embargo, el 38% ha experimentado discriminación de género, lo que indica que aún existen desafíos en cuanto a la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

La comunicación sobre la igualdad laboral dentro de la organización parece ser un área de mejora, ya que solo el 45% de los encuestados mencionan que existe una buena comunicación sobre este tema. Esto sugiere la necesidad de mejorar la conciencia y la educación sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Tabla 6. Factores que afectan para que las mujeres no obtengan ascenso en la organización.

Indicador	Porcentaje
Crecimiento femenino medio	66%
Crecimiento femenino alto	22%
Crecimiento femenino bajo	12%
Participación en evaluaciones de desempeño	81%
Sometimiento a evaluaciones de desempeño	57%
Tratadas con respeto en el entorno laboral	87%
Experiencia de discriminación de género	38%
Comunicación sobre igualdad laboral	45%

En los resultados presentados se resaltan la importancia de continuar trabajando en la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de su género.

Discusión

La discusión de los resultados obtenidos en la investigación se vincula estrechamente con las fuentes consultadas, proporcionando un marco contextual y teórico que enriquece la comprensión de los hallazgos.

En primer lugar, los datos revelan una tendencia en la contratación de mujeres, especialmente en edades más jóvenes, lo que podría estar relacionado con políticas gubernamentales de empleo joven, como lo sugiere el Ministerio del Trabajo Ecuador en su informe del 2020. Este hallazgo destaca la influencia de las políticas estatales en las prácticas de contratación de las empresas y subraya la importancia de considerar el contexto normativo en el análisis de las dinámicas laborales.

Por otro lado, la baja representación de personas extranjeras en el ámbito laboral ecuatoriano plantea interrogantes sobre la presencia de xenofobia o discriminación, un tema abordado por Almeida (2015). Este contexto resalta la necesidad de promover entornos laborales inclusivos y combatir los prejuicios discriminatorios para garantizar igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad u origen étnico.

Además, la discusión sobre el estado civil de los encuestados y su relación con las decisiones de matrimonio se fundamenta en investigaciones como la de Landau (2017), que analiza las tendencias sociales en la formación de parejas y sus implicaciones en el ámbito laboral. Esto sugiere que las preferencias personales y los cambios en las estructuras familiares pueden influir en las dinámicas laborales y en la disponibilidad de los trabajadores para asumir ciertos roles o responsabilidades en el trabajo.

En cuanto a la representación de mujeres en puestos gerenciales y la existencia de discriminación de género en las organizaciones, estos hallazgos están respaldados por estudios previos, como los informes del Banco Mundial (2019), que destacan la persistencia de desigualdades de género en el ámbito laboral y la necesidad de implementar políticas inclusivas para abordar esta problemática.

Finalmente, la importancia de implementar políticas de igualdad laboral y no discriminación en las organizaciones, como se menciona en el estudio de Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez (2018), se evidencia en los datos recopilados. Estas políticas son fundamentales para promover entornos laborales justos y equitativos, donde todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

En conjunto, los resultados de la investigación y las fuentes consultadas subrayan la complejidad de las dinámicas laborales y

la necesidad de abordar las desigualdades y discriminaciones presentes en el ámbito laboral ecuatoriano mediante políticas y prácticas inclusivas y equitativas.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos de la investigación revelan una serie de tendencias y problemáticas relevantes en el ámbito laboral ecuatoriano. En primer lugar, se destaca una clara preferencia por la contratación de mujeres en roles comerciales dentro de las empresas, lo que indica una tendencia a asignar ciertos géneros a determinadas áreas laborales.

Además, se observa que la mayoría de los trabajadores en las empresas encuestadas tienen entre 18 y 29 años, lo que sugiere una mayor atención a la contratación de jóvenes adultos. Sin embargo, se evidencia una disminución significativa en las oportunidades laborales para personas mayores de 30 años, lo que plantea desafíos en la inclusión laboral de grupos etarios más avanzados.

Por otro lado, se encuentra una clara preferencia por trabajadores de nacionalidad ecuatoriana en comparación con extranjeros, lo que podría indicar posibles prejuicios o discriminación hacia personas de otras nacionalidades en el mercado laboral.

En cuanto al estado civil, se observa una tendencia hacia la soltería entre la población económicamente activa, lo que refleja cambios

en las dinámicas sociales y familiares que podrían influir en las decisiones laborales de los individuos.

Asimismo, se detecta una limitación en la contratación de personas con discapacidades o pertenecientes a grupos minoritarios, lo que subraya la necesidad de promover la inclusión laboral y eliminar barreras discriminatorias en el ámbito laboral. Aunque hay una preferencia por la educación técnica y tecnológica, se evidencia una falta de compromiso por parte de las empresas para incentivar a los empleados a continuar con sus estudios, lo que podría afectar el desarrollo profesional de los trabajadores. Las áreas de estudio más demandadas están orientadas hacia roles administrativos, lo que sugiere una preferencia por perfiles con habilidades gerenciales y de gestión dentro de las organizaciones.

Finalmente, la baja representación de mujeres en roles directivos indica la presencia de discriminación de género dentro de las organizaciones, lo que resalta la importancia de promover la igualdad de oportunidades y el liderazgo femenino en el ámbito laboral.

Por lo tanto, existe una visión integral de las dinámicas laborales en el contexto ecuatoriano y se subraya la necesidad de abordar desafíos como la discriminación, la inclusión y la promoción de la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Albuja-Echeverría, W. S., y Enríquez-Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 25(78), 13-41. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-14352018000300013&script=sci_arttext
- Almeida Unda, M. A. (2015). Mujeres colombianas refugiadas en Quito: territorios, comunidades afectivas y sororidad (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6686>
- Altamirano Freire, J. L. (2023). Segregación laboral y brecha salarial según el género: Un análisis en el sector empresarial ecuatoriano. *Business Innova Sciences*, 4(1), 7-26. Recuperado a partir de <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/114>
- Banco Mundial. Informe sobre el desarrollo mundial (2019). La naturaleza cambiante del trabajo. <https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2019>
- Del Ecuador, A. C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93. <https://jprf.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/1.-Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador-2.pdf>
- Díaz, A. G. y Miranda, R.G. (2023). Desarrollo y empleo femenino en América Latina. Un análisis político. *Disjuntiva*, 4(1), 57-69. <https://doi.org/10.14198/DISJUNTIVA2023.4.1.4>
- Guaranga, J. P. S., y Vargas, S. L. G. (2023). Principios de igualdad y no discriminación de género en la contratación laboral. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(1), 102-125. DOI: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n1/110>
- Landau, D. E. (2017) "Substitute and Complement Theories of Judicial Review, *Indiana Law Journal*: Vol. 92: Iss. 4, Article 1. Available at: <https://www.repository.law.indiana.edu/ilj/vol92/iss4/1>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador (2020). «Indicadores laborales.» Agosto. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/08/cifras3-1.pdf?x42051>.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Mujeres. Tendencias del empleo femenino, 2018* (informe en inglés y resumen ejecutivo en español), Ginebra, 2018. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm
- Penal, C. O. I. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Conexa. Versión Profesional. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_con_judi_c%C3%B3d_org_int_pen.pdf
- Protocolo de prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral, y de toda la forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajos. (2021). Ministerio del Trabajo en Ecuador. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>