



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO**

**DESIGUALDAD LABORAL EN LAS PYMES
DEL SECTOR DEL COMITÉ DEL PUEBLO.
ANÁLISIS DESDE UN ENFOQUE DE
GÉNERO.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Gerencia y Liderazgo

AUTOR: Nayeli Anahi Ocaña Cevallos

TUTOR: Ivonne Puruncajas Matute

Quito-Ecuador
2024

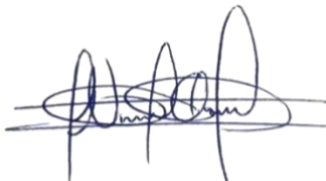
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Ocaña Cevallos Nayeli Anahí con documento de identificación N° 1752822005 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de maneratotal o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 09 de Julio del año 2024

Atentamente,



Ocaña Cevallos Nayeli Anahí

1752822005

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Nayeli Anahi Ocaña Cevallos con documento de identificación No. 1752822005 expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo académico: "DESIGUALDAD LABORAL EN LAS PYMES DEL SECTOR DEL COMITÉ DEL PUEBLO. ANALISIS DESDE UN ENFOQUE DE GENERO.", el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Gerencia y Liderazgo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 09 de Julio del año 2024

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long vertical stroke, positioned above a horizontal line.

Nayeli Anahí Ocaña Cevallos
1752822005

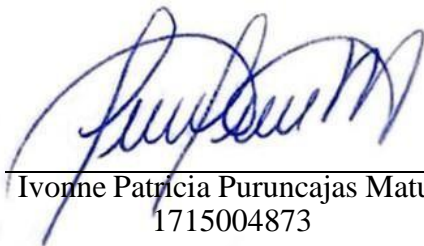
CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Ivonne Puruncajas Matute con documento de identificación N° 1715004873, docente de la Universidad POLITECNICA SALESIANA, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: "DESIGUALDAD LABORAL EN LAS PYMES DEL SECTOR DEL COMITÉ DEL PUEBLO. ANALISIS DESDE UN ENFOQUE DE GENERO.", realizado por Nayeli

Anahí Ocaña Cevallos con documento de identificación No. 1752822005 obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Licenciada en Gerencia y Liderazgo que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 09 de Julio del año 2024

Atentamente,



Ivonne Patricia Puruncajas Matute
1715004873

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, Jenny y Henry, por su amor incondicional y su apoyo constante en cada etapa de mi vida y en mi crecimiento personal y académico. A mi hermano y sobrino, Sebastián y Emiliano, por ser siempre una fuente de inspiración y motivación. A mi abuelito Rubén, cuyo apoyo he sentido desde que era niña. Y a mis angelitos en el cielo, Carmen y Guido, quienes siempre me han guiado y me han dado la fuerza para salir adelante, enseñándome a no rendirme nunca.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible la realización de mi proyecto de grado.

En primer lugar, agradezco sinceramente a mi tutora de proyecto de grado, la Ingeniera Ivonne Puruncajas, por su invaluable orientación, paciencia y sabiduría. Su dedicación y apoyo fueron fundamentales para la culminación de este proyecto.

A mis compañeros de clase, quienes me brindaron su amistad y colaboración. En especial, agradezco a Aracely por su apoyo constante y por guiarme en cada paso necesario.

A mis padres, Jenny y Henry, por su sacrificio y por creer siempre en mis capacidades. Sin su apoyo incondicional, esta meta no habría sido posible.

A mi hermano y sobrino, Sebas y Emi, por su cariño y ánimo constantes a lo largo de este camino académico.

A mis abuelitos, quienes han sido un apoyo desde mi infancia y nunca me han dejado sola, formando parte esencial de mi crecimiento personal.

Finalmente, a mis Angelitos en el cielo, quienes, aunque no estén físicamente, siempre han sido personas clave en mi vida. Todo esto es dedicado a ellos para que se sientan orgullosos de que he concluido una etapa importante en mi vida.

Resumen

Las desigualdades de género siguen siendo un desafío significativo que afecta a las mujeres en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del sector Comité del Pueblo en Quito. Abordar estas desigualdades es crucial para promover la equidad de género en el entorno laboral y mejorar el bienestar y rendimiento de las trabajadoras.

Las barreras identificadas incluyen el acceso limitado a oportunidades profesionales y la falta de progreso en las carreras, lo que resulta en altos niveles de rotación laboral y escasez de ascensos significativos para las mujeres. La distribución desigual de roles y la discriminación en la asignación de tareas reflejan estereotipos de género persistentes en las empresas, limitando las oportunidades de liderazgo femenino. Además, la discriminación se manifiesta en el uso de frases estereotipadas y otros obstáculos que impactan negativamente en la vida laboral de las mujeres, afectando su bienestar y satisfacción en el trabajo.

Para abordar estas cuestiones, se proponen varias estrategias. En primer lugar, es fundamental promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en las empresas. Esto incluye fomentar una cultura empresarial inclusiva que valore y respete las contribuciones de las mujeres. Además, es esencial proporcionar capacitación en equidad de género y sensibilización sobre los estereotipos de género a todos los niveles de la organización. Estas medidas no solo mejorarán el bienestar y el rendimiento de las trabajadoras, sino que también impulsarán un desarrollo económico más inclusivo y sostenible en la región. La importancia de estas acciones radica en su potencial para impactar positivamente las prácticas de recursos humanos y el desempeño general de las PYMES, creando un entorno laboral más justo y equitativo para todos.

Palabras claves: Desigualdad laboral, discriminación, equidad de género, bienestar laboral, políticas internas.

Abstract

Gender inequalities remain a significant challenge affecting women in small and medium-sized enterprises (SMEs) in the Comité del Pueblo sector in Quito. Addressing these inequalities is crucial to promoting gender equity in the workplace and enhancing the well-being and performance of female workers.

Identified barriers include limited access to professional opportunities and a lack of career advancement, resulting in high turnover rates and a scarcity of significant promotions for women. The unequal distribution of roles and discrimination in task assignments reflect persistent gender stereotypes in these companies, limiting leadership opportunities for women. Additionally, discrimination manifests in stereotypical phrases and other obstacles that negatively impact women's work lives, affecting their well-being and job satisfaction.

To address these issues, several strategies are proposed. First, it is essential to promote equal opportunities and diversity within companies. This includes fostering an inclusive corporate culture that values and respects the contributions of women. Additionally, providing training on gender equity and awareness of gender stereotypes at all organizational levels is crucial. These measures will not only improve the well-being and performance of female workers but also drive more inclusive and sustainable economic development in the region. The importance of these actions lies in their potential to positively impact human resource practices and the overall performance of SMEs, creating a fairer and more equitable work environment for all.

Keys words: Labor inequality, discrimination, gender equality, labor well-being, internal policies.

Contenido

Dedicatoria	5
Agradecimiento	5
Resumen	6
Palabras claves	6
Abstract	6
Keys words.....	6
Introducción	7
Planteamiento del problema	8
Justificación.....	8
Objetivos	8
Objetivo General	8
Objetivos específicos.....	8
Marco teórico	9
Marco Conceptual	9
Tipo de investigación	10
Marco metodológico	10
Interpretación y Análisis de resultados.....	11
Conclusiones	15
Bibliografía.....	16

Introducción

La parroquia de Comité del Pueblo, ubicada en el norte de la ciudad de Quito, es un sector próspero que alberga una variedad de empresas que abarcan diferentes actividades comerciales y de producción. Según datos del INEC, en Quito, el 54.53% de los empleados son hombres, mientras que el 45.47% son mujeres. En el ámbito laboral de las PYMES de esta zona, se observa una diversidad de sectores económicos, lo que indica un entorno laboral activo y dinámico, con alrededor de 263 PYMES en el sector según datos de la superintendencia de bancos.

Sin embargo, no se puede ignorar la desigualdad que persiste en el entorno empresarial. Las mujeres enfrentan obstáculos significativos para su desarrollo profesional, como el acceso a oportunidades laborales, equidad salarial y la participación en decisiones clave dentro de las empresas. Estas disparidades, marcadas por una falta de equidad de género, generan condiciones laborales desfavorables para las mujeres, quienes a menudo se ven en desventaja en comparación con los colegas masculinos, a pesar de realizar el mismo trabajo y cumplir con las mismas expectativas de rendimiento. Esta situación se replica en las PYMES del sector del Comité del Pueblo.

Por lo tanto, la presente investigación pretende estudiar y abordar las dificultades que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional dentro de las PYMES de la zona, tales como el acceso a oportunidades laborales, equidad salarial y participación en decisiones clave. Se analizarán las políticas internas laborales de las empresas para identificar posibles sesgos de género y se examinará cómo las normas culturales y las estructuras organizacionales pueden estar perpetuando estas disparidades.

La relevancia de este estudio radica en la necesidad de promover la equidad de género en el entorno laboral de las PYMES, lo que puede contribuir a un desarrollo económico más inclusivo y sostenible. Además, el trabajo persigue aportar evidencia empírica sobre la situación de las mujeres en las PYMES del sector del

Comité del Pueblo, lo que puede ser útil para la toma de decisiones en las empresas.

La investigación se estructura en tres secciones principales. En la primera sección, se presenta el contexto empresarial y laboral del sector del Comité del Pueblo, con un análisis de la distribución de empleo por género y la diversidad de sectores económicos. En la segunda sección, se abordan las dificultades que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional dentro de las PYMES, con un enfoque en las políticas internas laborales y las normas culturales y organizacionales. Por último, en la tercera sección, se presentan las conclusiones y recomendaciones para promover la equidad de género en el entorno laboral de las PYMES del sector del Comité del Pueblo.

Planteamiento del problema

La parroquia de Comité del Pueblo, ubicada en el norte de la ciudad de Quito, destaca como un sector próspero con una variedad de empresas que abarcan diferentes actividades comerciales y de producción. Según datos del INEC, en Quito, el 54.53% de los empleados son hombres, totalizando 498,536, mientras que el 45.47% son mujeres, con 415,706 empleadas (INEC, s.f.). En el ámbito laboral de las PYMES de esta zona, se observa una diversidad de sectores económicos, lo que indica un entorno laboral activo y dinámico, con alrededor de 263 PYMES en el sector según datos de la superintendencia de bancos (Supercias, s.f.).

Es inevitable no hablar de desigualdad, cuando se realizan análisis en el entorno empresarial. Las mujeres enfrentan obstáculos significativos para su desarrollo profesional, como el acceso a oportunidades laborales, equidad salarial y la participación en decisiones clave dentro de las empresas. Estas disparidades, marcadas por una falta de equidad de género, generan condiciones laborales desfavorables para las mujeres, quienes a menudo se ven en desventaja en comparación con los colegas masculinos, a pesar de realizar el mismo trabajo y cumplir con las mismas expectativas de rendimiento. Esta situación se replica en las PYMES del sector del Comité del Pueblo.

Para abordar esta problemática, es fundamental examinar detenidamente los factores que contribuyen a la desigualdad laboral de género en las PYMES del sector del Comité del Pueblo en Quito. Se requiere una revisión exhaustiva de las políticas internas laborales vigentes para identificar posibles sesgos de género y eliminar cualquier forma de discriminación. Además, es necesario analizar cómo las normas culturales y las estructuras organizacionales pueden estar perpetuando estas disparidades.

Justificación

Este estudio se enfoca en abordar las desigualdades laborales en las PYMES del sector Comité del Pueblo en Quito desde una perspectiva de género, específicamente en las limitaciones que enfrentan las mujeres para acceder a oportunidades laborales equitativas y una remuneración justa. Surge de la necesidad de superar los prejuicios arraigados en la sociedad que actúan como barreras significativas para el avance profesional de las mujeres en los entornos empresariales. La importancia central de este trabajo radica en investigar las desigualdades laborales que enfrentan las mujeres al acceso a roles técnicos, administrativos, de liderazgo, entre otros.

Además, al comprender las barreras y discriminaciones que enfrentan las mujeres en roles técnicos, administrativos y de liderazgo, se pueden identificar áreas específicas para desarrollar recomendaciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo. Estas recomendaciones podrían influir positivamente en las políticas y prácticas de recursos humanos de las PYMES del sector, lo que a su vez mejoraría la reputación y el desempeño general de estas empresas.

Objetivos

Objetivo General:

- Analizar las desigualdades laborales que enfrentan las mujeres en las PYMES del sector Comité del Pueblo en Quito.

Objetivos específicos:

- Identificar los factores que contribuyen a la desigualdad laboral entre mujeres y hombres.

- Identificar estereotipos de género en función de las actividades laborales realizadas.
- Determinar los efectos de la discriminación laboral en las mujeres de PYMES del sector Comité del Pueblo en Quito.

Marco teórico

La construcción social de género y la desigualdad laboral han sido temas de debate y reflexión desde hace décadas. Desde la obra de Simone de Beauvoir en 1949, se ha argumentado que el género no es una condición biológica innata, sino una construcción social impuesta por la sociedad. Esta perspectiva nos permite examinar cómo las normas de género influyen en la división del trabajo y las oportunidades laborales para hombres y mujeres. La desigualdad laboral experimentada por las mujeres puede considerarse como una manifestación de esta construcción social del género, donde se asignan roles y responsabilidades laborales de manera desigual basados en estereotipos de género arraigados en la sociedad.

Por otro lado, el liberalismo económico y la división del trabajo han sido fundamentales en la configuración de las estructuras laborales. Desde Adam Smith en "La riqueza de las naciones" (1776), se defiende el liberalismo económico y se argumenta que la búsqueda individual del interés propio en un mercado libre conduce al bienestar general de la sociedad. Sin embargo, esta división del trabajo también puede contribuir a la desigualdad de género en el ámbito laboral si perpetúa roles y responsabilidades tradicionalmente asociados con un determinado género, limitando así las oportunidades para las mujeres.

La igualdad de oportunidades y el empoderamiento femenino son fundamentales para abordar la desigualdad laboral. Desde John Stuart Mill en "El sometimiento de la mujer" (1869), se aboga por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral. Reconociendo la importancia de la autonomía individual y la libertad de elección para todas las personas, independientemente de su género, se propone garantizar igualdad de acceso a oportunidades laborales e invertir en la educación y capacitación de las mujeres para empoderarlas y permitirles participar plenamente en la fuerza laboral.

La evolución de la familia y las estructuras sociales también juegan un papel crucial en la desigualdad laboral de género. Desde Friedrich Engels en "El origen de la familia, la propiedad privada y el estado" (1884), se sostiene que la estructura familiar y las relaciones de género están influenciadas por las condiciones económicas y sociales de una sociedad. Para abordar la desigualdad laboral de género, es esencial considerar cómo las estructuras familiares y sociales influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en sus oportunidades de desarrollo profesional.

Además de estas perspectivas clásicas, se han desarrollado análisis contemporáneos que enriquecen nuestra comprensión de la desigualdad laboral de género. Autores como Silvia Federici, Judith Butler, Arlie Russell Hochschild, Nancy Fraser y Pierre Bourdieu han contribuido con nuevas reflexiones sobre cómo las estructuras económicas, sociales y culturales perpetúan la desigualdad laboral de género. Estos autores han destacado cómo las normas de género, las relaciones de poder y las estructuras sociales influyen en la división del trabajo y las oportunidades laborales para hombres y mujeres. Al considerar estas perspectivas teóricas, podemos comprender mejor la complejidad de la desigualdad laboral de género y trabajar hacia soluciones que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Por otro lado, se pueden considerar obras como "El color púrpura" (1985) de Alice Walker y "La dominación masculina" (1998) de Pierre Bourdieu, las cuales ofrecen perspectivas valiosas sobre las dinámicas de género y las estructuras sociales. En "El color púrpura", Walker explora las experiencias de las mujeres afroamericanas y sus luchas contra la opresión de género y racial en una sociedad patriarcal. (Walker, 1985). Mientras tanto, en "La dominación masculina", Bourdieu analiza cómo se perpetúa y reproduce la desigualdad de género a través de las estructuras sociales y culturales, proporcionando un marco teórico sólido para comprender las dinámicas de poder en el ámbito laboral. Incorporar estas obras en el marco teórico enriquecería la comprensión de la desigualdad laboral de género y sus implicaciones en la sociedad contemporánea. (Bourdieu, 1998).

Además, los libros "Sociología" de Anthony Giddens en el cual este libro ofrece una visión integral de la sociología y aborda una amplia gama de temas relevantes, incluidos los roles de género y las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad. (Giddens, 2006) "The Gender Revolution: Uneven and Stalled" de Paula England examina la evolución de las relaciones de género en la sociedad contemporánea, ofreciendo una visión detallada de las tendencias actuales en la igualdad de género y las áreas donde persisten las desigualdades. (England, 2018).

Marco Conceptual

Discriminación de género:

Destaca la desigualdad y las dificultades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.

Desigualdad salarial:

Muestra la disparidad económica entre hombres y mujeres, incluso en roles de responsabilidad. (Marina, 2023)

Cultura empresarial arcaica:

Sugiere la existencia de mentalidades y prácticas anticuadas que afectan la igualdad de oportunidades.

Estereotipos de género: Muestra cómo las percepciones preconcebidas sobre el papel de la mujer pueden afectar sus oportunidades profesionales. (Castillo-Mayén, 2015)

Suelo pegajoso: se refiere a un conjunto de factores que mantienen a las mujeres bloqueadas en la base de la pirámide económica, impidiendo su ascenso en el ámbito laboral. (Pedraza, 2021).

Tipo de investigación

Marco metodológico

La presente investigación se realizó con un enfoque mixto que combinó elementos de la investigación descriptiva y explicativa. La investigación descriptiva se centró en describir las características y fenómenos de la desigualdad de género en el ámbito laboral. Se recolectaron datos sobre la distribución de roles, salarios y percepciones de los empleados para ofrecer una imagen detallada y precisa de la realidad estudiada.

Por otro lado, la investigación explicativa buscó comprender las relaciones entre variables y explicar por qué ocurre la desigualdad de género en el ámbito laboral. Se identificaron los factores subyacentes, como las normas culturales o las estructuras organizacionales, que contribuyen a esas desigualdades.

Para lograr el objetivo, se empleó un enfoque mixto que incluirá tanto métodos cuantitativos como cualitativos, como se sugiere en el texto de (Sampieri, 2014). El método cuantitativo se basó en la recolección y análisis de datos numéricos utilizando instrumentos estandarizados y técnicas estadísticas. Se recopilaron datos de una muestra de 67 mujeres de distintos sectores económicos de la zona para describir y explicar los fenómenos de la desigualdad de género en términos cuantificables. (Sampieri, 2014)

Por otro lado, se utilizó el método cualitativo para comprender la realidad desde la perspectiva de los participantes. Se llevarán a cabo entrevistas en profundidad, observación participante y análisis de documentos para explorar significados, percepciones y experiencias relacionadas con la desigualdad de género en el ámbito laboral. Estos datos detallados permitieron una comprensión más profunda de los factores que contribuyen a la desigualdad de género. (Bernal, 1993).

Con el fin de obtener resultados significativos y representativos se decidió tomar la población de 81 personas con el nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Se realizaron entrevistas a:

Yadira Cevallos es Jefa de logística en Synteko la lidera un área crucial que tradicionalmente ha sido dominada por hombres. Su perspectiva es valiosa para entender cómo las mujeres pueden alcanzar y desempeñarse eficazmente en roles de liderazgo en sectores tradicionalmente masculinos.

Nicole Herrera como ejecutiva comercial en Multiapoyo, maneja relaciones y negociaciones cruciales para el éxito empresarial. Su experiencia puede ofrecer insights sobre las habilidades y estrategias que las mujeres utilizan para destacar en roles comerciales.

Sara Freire, encargada de conteo y calidad en Synteko, trabaja en un área vital para garantizar los estándares de calidad. Su papel es fundamental para el mantenimiento de la reputación y la eficiencia operativa de la empresa, ofreciendo una perspectiva importante sobre la contribución de las mujeres en la mejora continua de procesos.

Lizeth Pozo, ejecutiva de emisión en multiapoyo, maneja la emisión de pólizas de vida en una aseguradora. Su trabajo es crucial para el funcionamiento y la eficiencia del sector de seguros, ofreciendo una perspectiva importante sobre la participación de las mujeres en roles clave dentro de este campo.

Aracely Llumiquinga, contadora es Synteko maneja la integridad financiera de la empresa. Las mujeres en contabilidad y finanzas juegan roles críticos en la toma de decisiones estratégicas y su visión puede ayudar a identificar barreras y oportunidades en este campo.

ENTREVISTAS

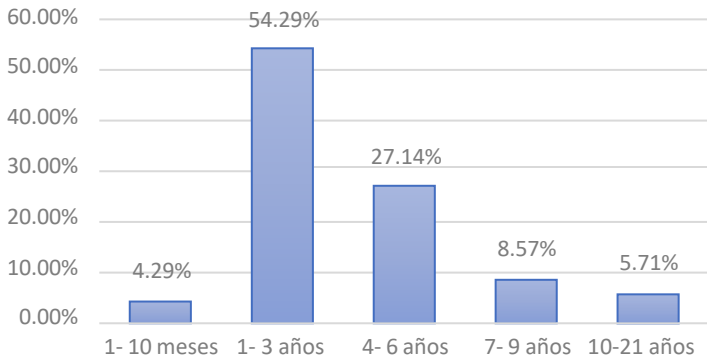
Nombre y Apellido	Empresa	Función
-------------------	---------	---------

Yadira Jiménez	Synteko	Jefe Logística
Nicole Herrera	Multiapoyo	Ejecutiva Comercial
Aracely Llumiquinga	Synteko	Contadora
Sara Freire	Synteko	Control y calidad
Lizeth Pozo	Multiapoyo	Emisora

Interpretación y Análisis de resultados

1. Información General y Experiencia laboral

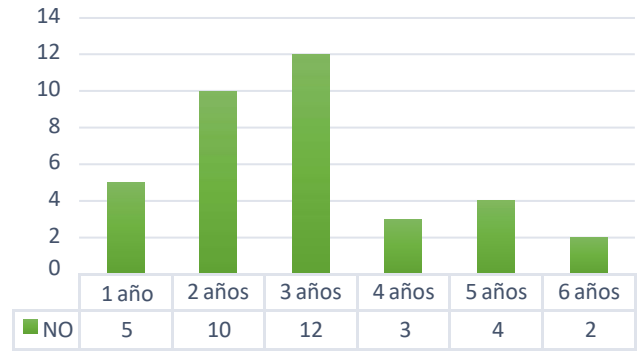
Años en la empresa



El 35.71% de las mujeres tienen entre 4 y 9 años de experiencia laboral, lo que indica cierta estabilidad en sus empleos. Por otro lado, un 54.29% reporta tener entre 1 y 3 años, reflejando una proporción considerable en etapas tempranas de empleo. Sin embargo, solo el 4.29% tiene menos de 1 año de experiencia.

Se pueden identificar factores clave que contribuyen a la desigualdad, como la alta rotación, la falta de oportunidades de ascenso y las barreras para el desarrollo profesional a largo plazo.

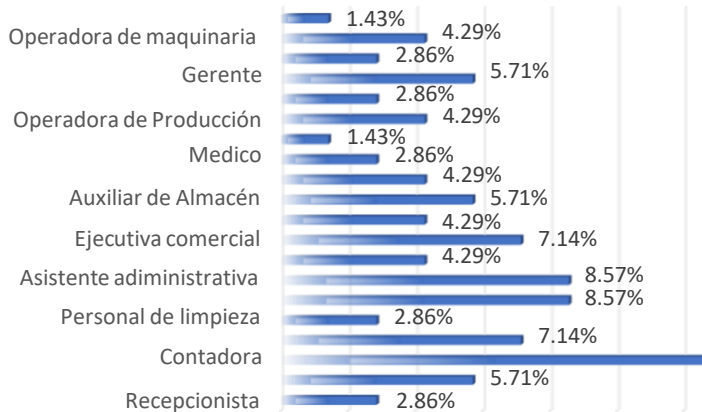
Ascenso



Pasado los 2 y 3 años de permanencia laboral, un 22% de mujeres no han recibido ascensos en sus empleos, lo cual representa un problema para aquellas que aspiran progresar en sus carreras.

Esto evidencia cómo la desigualdad en las oportunidades de ascenso constituye un factor clave el cual limita las posibilidades de desarrollo y avance profesional de las mujeres en sus lugares de trabajo, afectando negativamente su trayectoria y contribuyendo a mantener estructuras desiguales en las empresas.

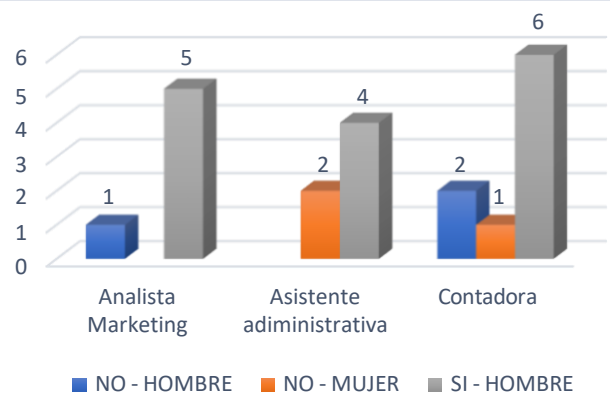
Cargo



El 30% de mujeres ocupan roles como contadoras, asistentes o servicio al cliente. Por otro lado, los roles que son menos comunes y ocupan el 8,58%% son jefaturas, analistas, médicos ocupacionales y personal de limpieza, esto muestra que los roles administrativos o de servicio son más comunes para las mujeres.

La concentración de mujeres en puestos administrativos y de atención al cliente indica la existencia de estereotipos y prejuicios de género que afectan las oportunidades laborales. Estos patrones reflejan factores socioculturales y organizacionales que limitan el acceso de las mujeres a roles considerados más "masculinos" y prestigiosos, perpetuando así la desigualdad.

Jefe Inmediato y Cargo



El 66% de mujeres en sus empleos tienen como jefe a un hombre y de ellas el 26% reciben discriminación. Donde las funciones que predominan son de contaduría, marketing y administrativas.

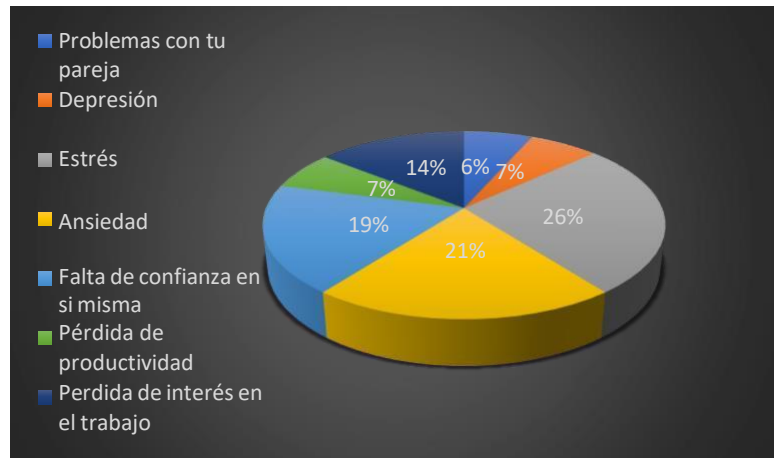
Se evidencia que la discriminación en los lugares de trabajo contribuye a la desigualdad de género, ya que afecta desproporcionadamente a las mujeres en ocupaciones administrativas, esta discriminación refleja estereotipos de género y efectos negativos sobre el bienestar y el avance profesional de las mujeres.

2. Impacto Personal y Profesional

Afectación vida personal

El 66% de mujeres enfrentan dificultades relacionadas con el bienestar y rendimiento laboral como ansiedad, estrés y falta de confianza en sí misma, mientras que el 7% de mujeres se ven afectadas por problemas de depresión causadas por discriminación en sus empleos.

Se reflejan una realidad en la que las condiciones laborales no solo afectan el bienestar emocional de las mujeres, sino que también pueden limitar su participación plena y equitativa en el ámbito laboral.



3. Discriminación y Equidad de Género

Frases Discriminatorias

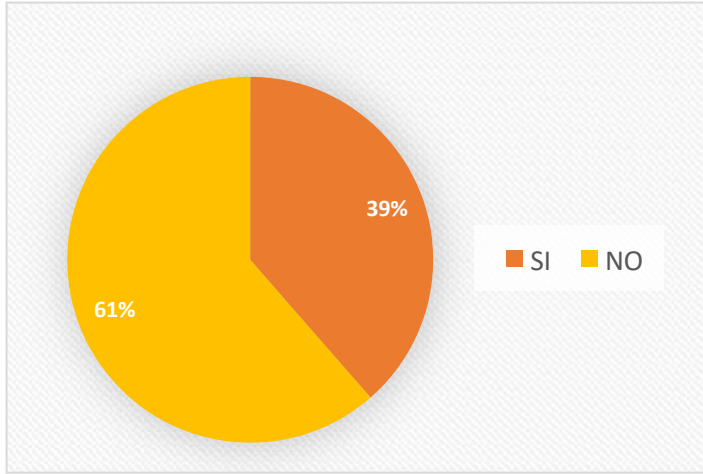


El 62% de las mujeres enfrentan discriminación laboral a través de frases que mantienen estereotipos negativos acerca de su rendimiento laboral y características personales, como la menstruación, el género y la supuesta falta de capacidad para tomar decisiones racionales.

Aunque la discriminación por edad constituye solo el 5% de los casos, sigue siendo significativa en el contexto general de la discriminación de género en el ámbito laboral.

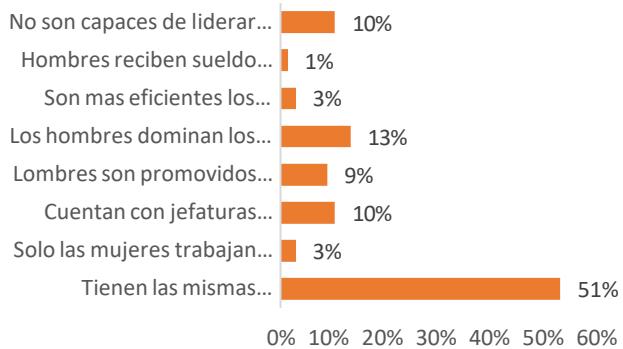
Los estereotipos de género tienen un impacto directo en la asignación desigual de responsabilidades y en la discriminación contra las mujeres, manifestándose en expresiones discriminatorias tales como la creencia de que las mujeres son menos eficientes en roles de liderazgo, más propensas a la sensibilidad emocional o menos comprometidas con su carrera. Estos factores no solo limitan las oportunidades profesionales y personales de las mujeres, sino que también crean un ambiente laboral desigual e incómodo para ellas.

Discriminación



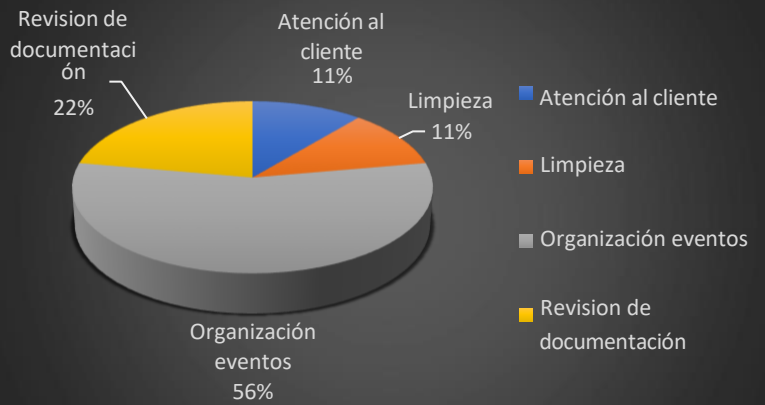
El 61% de mujeres, no ha enfrentado discriminación laboral, mientras que un 39% sí ha tenido experiencias de discriminación. Aunque hay mujeres que no han enfrentado discriminación, una proporción significativa de casi el 40% sí lo ha hecho.

Igualdad de oportunidades



A pesar de que el 51% de las mujeres expresan que tienen igualdad de oportunidades, existen mujeres que pierden oportunidades debido a creencias y prejuicios comunes. Entre ellas se encuentran la creencia de que los hombres son más capaces de dominar altos cargos, la percepción de que las mujeres no son aptas para el liderazgo efectivo, y el hecho de que los hombres son promovidos con mayor facilidad y frecuencia. Estas barreras afectan al 13% de las mujeres, limitando su crecimiento y desarrollo profesional.

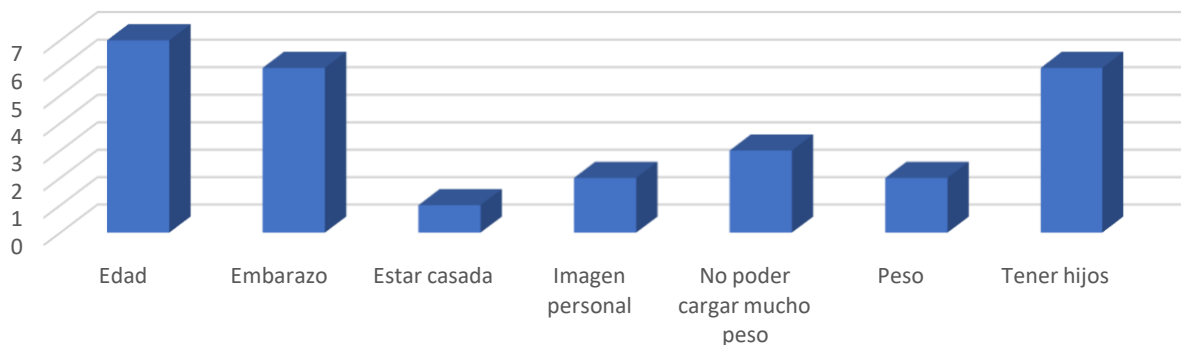
Asignación de actividades



El 64% de las mujeres perciben una distribución equitativa de tareas en comparación con sus colegas hombres. Sin embargo, el 19% experimenta una asignación superior a la de los hombres, especialmente en tareas administrativas.

Aunque la mayoría de las mujeres disfruta de igualdad de oportunidades, un grupo significativo enfrenta una asignación desproporcionada en tareas administrativas. Esto podría limitar sus oportunidades para roles estratégicos o de alto nivel.

Perdida de oportunidades



A pesar de que el 43% de mujeres no ha experimentado pérdida de oportunidades en sus empleos, existe un significativo 28% que sí lo ha hecho por factores relacionados con su género y roles familiares.

Esto evidencia una discriminación basada en la edad y la maternidad, lo cual afecta negativamente las trayectorias profesionales de las mujeres y refuerza las desigualdades laborales.

Conclusiones

- Los factores que contribuyen a la desigualdad laboral en mujeres de PYMES del sector Comité del Pueblo en Quito incluyen la alta rotación laboral, la falta de oportunidades de ascenso y las barreras para el desarrollo profesional. La alta rotación laboral genera inestabilidad en el empleo, lo que impide a las mujeres alcanzar un desarrollo profesional sostenido. La falta de oportunidades de ascenso demuestra que las mujeres no están recibiendo las promociones necesarias para progresar en sus carreras, lo que perpetúa una brecha en el desarrollo profesional. Además, las barreras para el desarrollo profesional, como la ausencia de programas de capacitación y guía, limitan las posibilidades de crecimiento y progreso de las mujeres, consolidando estructuras desiguales en el ámbito laboral.
- Los estereotipos de género presentes en las PYMES del sector Comité del Pueblo en Quito incluyen la asignación desigual de roles según el género. Las mujeres están predominantemente concentradas en roles administrativos y de servicio, como contaduría, asistencia y atención al cliente. Estos roles, asociados tradicionalmente con tareas de apoyo y cuidado, reflejan estereotipos que limitan las oportunidades de las mujeres para acceder a posiciones de liderazgo y decisiones estratégicas dentro de las organizaciones. Por otro lado, los roles considerados más "masculinos", como jefaturas y análisis, son menos frecuentes entre las mujeres, perpetuando la percepción de que ciertas capacidades y roles son más adecuados para hombres.
- La discriminación laboral tiene efectos profundos y negativos en las mujeres, tanto en el ámbito personal como profesional. Emocional y psicológicamente, la discriminación provoca ansiedad, estrés y falta de confianza en sí mismas, y en algunos casos, lleva a problemas graves como la depresión. Estos efectos afectan significativamente el bienestar general de las mujeres y su capacidad para participar plenamente en el ámbito laboral. Profesionalmente, la discriminación limita el desarrollo de las habilidades y el avance de las mujeres en sus carreras, perpetuando la desigualdad en el lugar de trabajo. La asignación desproporcionada de tareas administrativas restringe sus oportunidades para acceder a roles estratégicos y de alto nivel, reforzando los estereotipos de género y afectando negativamente sus trayectorias profesionales. Además, la pérdida de oportunidades laborales debido a roles familiares y prejuicios relacionados con la maternidad y la edad agrava aún más la discriminación y las desigualdades en el ámbito laboral.

Bibliografía

- Beauvoir, S. d. (1949). *EL SEGUNDO SEXO*. Francia: Les Éditions Gallimard.
- BEAUVOIR, S. D. (s.f.). *EL SEGUNDO SEXO*.
- Bernal, C. (1993). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Pearson Educación.
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Butler, J. (1990). *El género en disputa*. Routledge.
- Castillo-Mayén, R. (12 de agosto de 2015). *Análisis de los estereotipos de género actuales*. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.138981/165841>
- Contreras Torres, F. P. (2012). *La mujer y el liderazgo empresarial*.
- Engels, F. (1884). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Suiza: Hottingen-Zürich .
- England, P. (2018). *The Gender Revolution: Uneven and Stalled*. New York: Russell Sage Foundation.
- Federici, S. (1975). *El patriarcado del salario*. El colectivo.
- Gamundí, M. A. (2014). *Injusticias de género en un mundo globalizado: conversaciones con la teoría de Nancy Frase*. Madrid: Cátedra.
- Giddens, A. (2006). *Sociología*. Reino Unido: Polity Press.
- Hochschild, A. R. (1983). *La mercantilización de la vida íntima*. Berkeley: University of California Press.
- INEC. (s.f.). Obtenido de Encuesta nacional empleo y desempleo: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWVhY2JiMlUzMDYyYjdlIiwidCI6ImYxNTlhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9>
- LAGO, V. G. (s.f.). *LA DESIGUALDAD LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES*. Obtenido de <file:///C:/Users/dp/Downloads/Dialnet-LaDesigualdadLaboralEntreHombresYMujeres-2690213.pdf>
- Lara, G. A. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América*. Quito.
- Marina, R. (5 de octubre de 2023). *chequeando*. Obtenido de Qué es la brecha salarial de género y qué dicen los datos: <https://chequeado.com/ultimas-noticias/que-es-la-brecha-salarial-de-genero-y-que-dicen-los-datos/>
- Mill, J. S. (1869). *El sometimiento de la mujer*. Londres: Longmans, Green, Reader, and Dyer.
- Pedraza, N. M. (2021). *LA MUJER DIRECTIVA*.
- Perez, H. S. (2013). *PROBLEMATICA DE GENERO EN LOS ALTOS CARGOS GERENCIALES*.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. Londres: W. Strahan y T. Cadell.
- Supercias. (s.f.). Obtenido de Ranking de compañías: <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html>
- VILLAR, C. D. (2012). *Liderazgo empresarial* . Estado de Mexico: RED TERCER MILENIO.
- Walker, A. (1985). *El color púrpura*. España: Lumen.