

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.780>

Caracterización de las diferencias laborales de género en el sector línea blanca de la ciudad de Cuenca

Characterization of labor gender differences in the white line sector of the city of Cuenca

María Gabriela Fajardo Monroy

gafajardo@uazuay.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7688-9030>

Universidad del Azuay

Cuenca – Ecuador

Damián Vladimir Encalada Ávila

dencalada@uazuay.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-7274-1313>

Universidad del Azuay

Cuenca – Ecuador

Artículo recibido: 20 de junio de 2023. Aceptado para publicación: 05 de julio de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Al considerar el incremento de la presencia y aporte de las mujeres en el mercado laboral y la transformación en el mundo del trabajo consecuencia de este fenómeno; resulta pertinente el análisis y la caracterización de los alcances y los niveles de participación de las mujeres en las empresas. El presente artículo intenta visibilizar condiciones de inserción y las diferencias laborales de género; el objetivo general del estudio fue recopilar información que permita apreciar las diferentes formas de segregación por género presentes en las empresas del sector de línea blanca en la ciudad de Cuenca; para esto se optó por una investigación de tipo trasversal a nivel exploratorio, que utilizó herramientas pertenecientes a los métodos cualitativos y cuantitativos de investigación; de los instrumentos de recolección y sistematización de datos segregados por sexo de la plantilla total de las empresas analizadas, se desprende que todavía existen formas de discriminación laboral y que los fenómenos de segregación laboral tanto vertical como horizontal están presentes en el sector de línea blanca en la ciudad, además no se pudieron identificar políticas específicas que se dirijan a eliminar las brechas de inequidad laboral de género en las empresas, de ahí la necesidad de cambios a una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades y la incorporación de planes de paridad de género.


Palabras clave: mercado laboral, segregación vertical, segregación horizontal, techo de cristal

Abstract

When considering the increase in the presence and contribution of women in the labor market and the transformation in the world of work as a result of this phenomenon; the analysis and characterization of the scope and levels of participation of women in companies is pertinent. This article tries to make visible certain insertion conditions and gender labor differences; The general

objective of the study was to collect information that allows us to appreciate the different forms of segregation by gender present in companies in the white goods sector in the city of Cuenca; For this, a cross-sectional investigation was chosen at an exploratory level, which used tools belonging to qualitative and quantitative research methods; From the instruments for the collection and systematization of data segregated by sex from the total workforce of the companies analyzed, it is clear that there are still forms of labor discrimination and that both vertical and horizontal labor segregation phenomena are present in the white goods sector in the city, in addition, it was not possible to identify specific political companies that are aimed at eliminating gender labor inequality gaps, hence the need for changes to a business culture based on equal opportunities and the incorporation of parity plans gender

Keywords: labor market, vertical segregation, horizontal segregation, glass ceiling

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Fajardo Monroy, M. G., & Encalada Ávila, D. V. (2023). Caracterización de las diferencias laborales de género en el sector línea blanca de la ciudad de Cuenca. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 2597–2609.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.780>

INTRODUCCIÓN

Cada vez es mayor la presencia de las mujeres en ámbitos laborales que históricamente fueron ocupados y dirigidos por hombres; sin embargo, esta presencia no significa que se hayan superado una serie de desigualdades de género. La participación femenina en el mercado laboral ha provocado una transformación en el mundo del trabajo y en la dinámica de los hogares, así como en los roles socialmente asignados a hombres y mujeres.

Para (Meza y Mora, 2013) la participación de las mujeres en el mercado laboral trae consigo problemas de discriminación en cuanto al acceso, retribución y a la permanencia, lo que desata una situación de inequidad entre hombres y mujeres; tales situaciones son más intensas cuando se tratan de promociones a cargos directivos, ya que las tasas relativas de mujeres promovidas a cargos decisorios y estratégicos disminuyen al ascender el grado de la jerarquía.

En el campo laboral existen asimetrías en el acceso a oportunidades de empleo que afectan de forma diferenciada a las mujeres; aunque hay que reconocer que las mujeres en las últimas décadas han incrementado su participación en el mercado laboral producto de mayores niveles educativos, esta participación no se acompaña de mayores condiciones de permanencia y de calidad del empleo, dado que las mujeres siguen restringidas a ejercer un doble rol social productivo y reproductivo, esto hace que deban enfrentarse a formas desiguales de inserción en el mercado de trabajo remunerado como indican (Barberá. et al., 2011). Aunque se han conseguido ciertos avances en relación a la equidad de género, todavía hay grandes desigualdades. Sistemáticamente a las mujeres se les niegan los mismos derechos que tienen los hombres; la división desigual del trabajo no remunerado y la discriminación en la toma de decisiones son obstáculos que persisten y necesitan ser estudiados.

Desde el ingreso al mercado laboral y durante su trayectoria, las mujeres experimentan desventajas originadas en desigualdades sociales, culturales, educación; la disparidad de género es más notoria en empleos que implican liderazgo y toma de decisiones, lo que provocan un esfuerzo mayor para las mujeres en el desempeño de sus actividades (Basurto y Ricaurte, 2016)

El presente estudio tiene como objetivo general recopilar información que permita apreciar las diferentes formas de segregación laboral en los empleados del sector Línea Blanca de la ciudad de Cuenca; se adoptan para el análisis elementos de la economía feminista como referencia teórica, definida esta, como una corriente de pensamiento heterodoxo preocupada por visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres (Rodríguez,2015).

Se asumirá el concepto de división sexual del trabajo como forma generalizada de distribución de los tipos de trabajo entre hombres y mujeres, concepto que señala la subordinación económica de las mujeres, expresada en una menor participación en el trabajo remunerado (y mayor en el no remunerado), una peor participación en el mercado laboral (en términos de remuneración y condiciones de trabajo), un menor acceso a recursos económicos y como consecuencia de todo lo anterior, un menor grado de autonomía económica (Rodríguez, 2015).

Según (Gómez,2017) la población femenina tiende a ocuparse en actividades relacionadas con la limpieza y el cuidado de los hijos y los servicios principalmente, y los hombres en otras diferentes labores cercanas a la protección, vigilancia y seguridad, construcción. La tendencia de que hombres y mujeres se concentren en distintas ocupaciones, se denomina segregación ocupacional, y es un problema complejo donde intervienen múltiples factores de tipo económico, social y cultural.

La OIT (2003) reitera que la segregación en la ocupación, suele considerarse como una prueba de desigualdad, que incluye aspectos de estratificación social en cuanto al poder, las

cualificaciones y la asignación de las tareas laborales estereotipadas. Esta diferenciación impide a las personas desarrollarse en actividades no atribuibles a su sexo/género. Las dinámicas de segregación pueden ser tanto horizontales como verticales, perduran en el ámbito del trabajo y son consideradas como formas discriminación ocupacional.

La segregación horizontal visibiliza el predominio de mujeres en ciertos sectores económicos y en ciertas ocupaciones en su mayoría asociadas al sector servicios y de cuidado; este concepto examina cómo hombres y mujeres se distribuyen de manera distinta entre actividades económicas y ocupaciones, lo que sirve de base para posteriormente explicar las diferencias salariales.

La segregación vertical por otra se produce cuando hombres y mujeres tienden a ocupar categorías diferentes dentro de un mismo trabajo (cargos de dirección, coordinación de áreas, altos mandos y subordinados), donde ellos ocupan, por lo general, jerarquías más altas con mejores salarios; dentro de la segregación vertical se alude a la metáfora del techo de cristal para dar cuenta de una serie de normas no escritas al interior de las empresas e instituciones, que impide el acceso de las mujeres a los cargos jerárquicos más altos, los obstáculos son poco visibles, difícilmente detectables, que traban el avance de las mujeres en su carrera laboral. Este límite detiene la ascensión piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público; "Es como si existiera una barrera transparente que les impidiera acceder o ascender por mecanismos no siempre visibles de discriminación" (Ardanche y Celiberti, 2011, p.9).

MÉTODO

El sector de línea blanca en Ecuador incluye la producción, comercialización y ensamblaje de productos de refrigeración, enseres de cocina, hogar, calefacción y hornos, así como la fabricación de partes y piezas que sirven de insumos para la elaboración de electrodomésticos. Cuatro empresas lideran el mercado ecuatoriano, la presente investigación recoge información de dos de las cuatro principales empresas de línea blanca del país, ambas ubicadas en la ciudad de Cuenca; la sumatoria de la participación de estas dos empresas supera el 75% la producción nacional.

Para el presente trabajo se optó por un estudio a nivel exploratorio, con la complementación de herramientas pertenecientes a los métodos cualitativos y cuantitativos de investigación, un análisis de tipo transversal que intentó responder las interrogantes planteadas en el diseño.

La investigación cuantitativa se realizó mediante formularios con el fin de entender las desigualdades de género y la segregación ocupacional anticipadas por la teoría y estudios emergentes. Se partió de una prueba piloto en la que se probó la secuencia, distribución contenido y versatilidad del instrumento. Una vez realizados los ajustes, se procedió a la aplicación en empresas cuencanas de línea blanca; para la sistematización de la información obtenida se utilizó la estadística descriptiva.

La investigación cualitativa inició con una revisión bibliográfica que recopiló información ya existente sobre la segregación laboral u ocupacional de género en Ecuador y Latinoamérica; esta información se encontró en diversas fuentes como revistas especializadas, artículos científicos, libros, tesis y otros trabajos académicos.

Como parte de las herramientas cualitativas de investigación y luego de una selección inicial de entrevistados que se alimentó con la técnica bola de nieve; se identificaron a los informantes claves de las empresas seleccionadas, principalmente aquellos relacionados con funciones de gestión de talento humano, quienes participaron en entrevistas a profundidad con encuentros

persona a persona. La información obtenida se interpretó con el fin de encontrar patrones recurrentes en las narraciones.

RESULTADOS

De la recopilación de información, encuestas y entrevistas a profundidad realizadas a funcionarios relacionados con el área de talento humano de las dos empresas en la ciudad de Cuenca se desprende:

En la primera empresa de Línea Blanca, el modelo de gestión empresarial vigente, se lo define como un enfoque hacia la marca en donde, esta será el elemento para generar una actitud que influya positivamente en sus consumidores. La gestión de talento humano por otra parte, se basa en un modelo desarrollo de personal, que se caracteriza por incluir un sistema de acciones, que incluyen: entrenamiento, adaptación de personal, capacitación, atención de necesidades del personal, crecimiento profesional y el desarrollo de una cultura organizacional.

En los principales procesos de gestión de talento humano se mencionaron las siguientes condiciones y características:

Tabla 1

Empresa 1

Proceso	Información recibida en entrevistas
Procesos de reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> • La selección parte de una base de datos recomendada por empleados de la misma empresa • Las vacantes se cubren en concursos internos y externos • La empresa utiliza portales laborales • Los salarios responden a bandas predeterminadas • Existe bajo nivel de negociación salarial a excepción de perfiles extraordinarios y cargos muy especializados
Políticas de promoción	<ul style="list-style-type: none"> • La política de promoción no evidencia segregación por género según entrevistados • Se valora el historial del colaborador (evaluaciones de competencias, capacitaciones, puntualidad,). • Se buscan referencias internas dirigidas a visibilizar la parte actitudinal de los trabajadores • A menudo, los trabajadores son enviados a cursos realizados por especialistas en un área en particular • Se destaca y considera la capacidad para manejar equipos de trabajo. • Se menciona por parte de la Dirección de Talento Humano que los empleados tienen opciones a hacer carrera independientemente del género. • Cuando se ven realidades sociales complicadas se destina apoyo psicológico, en casos de alcoholismo, enfermedades catastróficas (SIDA); los casos se resuelven de manera interna o se derivan al hospital humanitario. • Las esposas de los colaboradores se derivan a ser atendidas en el Hospital Humanitario • Los empleados tienen un seguro médico que paga la empresa
Políticas relacionadas con género	<ul style="list-style-type: none"> • No hay una política específica para conseguir la igualdad de género, porque según los funcionarios de la empresa "nunca habido la necesidad, la empresa busca el mejor perfil independientemente del género."

	<ul style="list-style-type: none"> • El género según los funcionarios es un eje transversal para la empresa, los equipos de trabajo que se forman son multiedad, multigeneracional, diferentes perfiles, diferentes géneros. • Según los entrevistados “Se trabaja en un concepto de igualdad en las posibilidades, en la carga de trabajo, jerarquía, etc”. • Las políticas vienen dadas por la diversidad que hay en los equipos de trabajo. • El gerente industrial ha pedido buscar más perfiles de mujeres en planta y mandos medios en producción.
--	--

De los instrumentos de recolección y sistematización de datos segregados por sexo de la plantilla total de la primera empresa, ordenados por categorías laborales se obtuvieron los siguientes resultados

Tabla 2

Empresa 1

En cuanto a la participación laboral en la primera empresa de línea blanca, según la información recopilada, las mujeres representan un cuarto del total de los empleados, visibilizando el predominio masculino.

Participación por género Empresa 1		
Hombres	1185	75%
Mujeres	395	25%
Total	1580	100%

De un total de 691 empleados en la planta de producción, la mayoría de trabajadores son hombres 671 y representan 97%, mientras que 20 obreras representan 3%, caso similar ocurre con las actividades técnicas dentro de la planta de producción en donde registra la participación solo de 3 mujeres, mientras que 54 empleados son hombres y representan el 95% de los empleos en las actividades técnicas.

Tabla 3

Mandos medios administrativos de la Empresa 1

Mandos medios administrativos Empresa 1		
Hombres	286	50%
Mujeres	284	50%
Total	570	100%

En los ámbitos administrativos, es decir aquellos que no pertenecen a tareas de transformación o producción directa, la participación laboral de las mujeres iguala a la participación de hombres, siendo la única área donde aparece un comportamiento igualitario en referencia al número y participación de empleados.

A nivel de alta gerencia, gerencias medias, jefaturas departamentales y ejecutivos, la estructura de participación es distinta, está marcadamente dominado por hombres; de un total de 174 empleados asignados a estos cargos, el 66% están ocupados por hombres, mientras que solo 88 mujeres ocupan posiciones a estos niveles y representan el 34%.

En la segunda empresa analizada; en las entrevistas realizadas a funcionarios relacionados con la gestión de talento humano, se definió dentro del modelo de gestión empresarial, un esquema basado en un modelo por competencias, en donde una serie de competencias definen de alguna manera, el desempeño laboral de los trabajadores; sin embargo, en dicho modelo no se identificaron políticas o prácticas específicas relacionadas con las diferencias de género.

En los principales procesos de gestión de talento humano se mencionaron las siguientes condiciones

Tabla 4

Información recibida en las entrevistas de la Empresa 2

Proceso	Información recibida en entrevistas
En los procesos de reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> • El principal medio de reclutamiento es la referencia del personal interno de la propia empresa. • Se utilizan redes sociales y bolsas electrónicas de empleo. • Las políticas de entrada están encaminadas a evaluar el perfil profesional dejando de lado creencias culturales, raza, género, etc. • El aplicante no tiene capacidad de negociar su salario, pues la empresa previamente crea el cargo con un salario definido.
En cuanto a políticas de promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Los ascensos se dan en función de un plan de carrera dentro de la empresa. • La promoción de los empleados solo en casos de renuncias o ascensos del inmediato superior. • Se valoran según la entrevista características como liderazgo, empoderamiento, capacidad de persuasión, si la persona es servicial. • La promoción intenta ajustar los perfiles a los cargos y funciones
Políticas específicas para mejorar el bienestar de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Se menciona que las políticas que adopta la empresa para el bienestar general de los empleados "es independientemente de raza, religión, género." • Según los entrevistados "Nunca ha habido diferencias salariales por factores distintos a la carga laboral, a igual trabajo e igual remuneración." • Los salarios están manejados por bandas salariales, se valora los puestos con puntos y se relaciona con la remuneración.

De los datos proporcionados por la empresa 2 y de la sistematización de datos segregados por sexo de la plantilla total, ordenados por categorías laborales se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 5

Participación por género de la Empresa 2

En referencia a la participación laboral el predominio masculino está presente, la participación de mujeres es baja en relación al total de la nómina.

Participación por género Empresa 2		
Hombres	287	86%
Mujeres	47	14%
Total	334	100%

De un total de 231 empleados en la planta de producción, la mayoría de trabajadores son hombres 218 y representan 94%, mientras que 13 obreras representan 6%, caso similar ocurre

con las actividades técnicas dentro de la planta de producción en donde registra la participación solo de 3 mujeres, mientras que 12 empleados son hombres y representan el 80% de los empleos en estas actividades técnicas.

En ámbitos administrativos la realidad es distinta pues en las tareas no relacionadas con transformación o producción directa, la participación laboral de las mujeres (41%) no se aleja de la participación de hombres (59%), siendo la única área donde aparece un comportamiento igualitario referido al número y participación de empleados.

Tabla 6

Ejecutivos, gerencias y jefaturas de la Empresa 2

Ejecutivos, gerencias y jefaturas Empresa 2		
Hombres	12	100
Mujeres	0	0
Total	12	100%

En los niveles gerenciales, jefatura y cargos ejecutivos están ocupados exclusivamente por hombres, es decir el porcentaje de mujeres con cargos directivos respecto al total de la plantilla es nulo.

DISCUSIÓN

La desigualdad de género en una empresa se puede encontrar en varios ámbitos; desde una política de selección, desarrollo, hasta la ocupación de puestos directivos casi exclusivamente por el sexo masculino, o en salarios distintos entre hombres y mujeres que realizan las mismas tareas.

En las empresas de línea blanca analizadas en la ciudad de Cuenca, los procesos de reclutamiento, selección, políticas de promoción y de bienestar de empleados, no evidencian acciones discriminatorias directas, pues en los casos analizados se utilizan técnicas de selección neutras, definición de cargos según competencias, acciones formativas y de capacitación que evitan discrimen por sexo, además no se identificaron brechas salariales evidentes, pues en las entrevistas realizadas se afirma por ejemplo que “No se toma en cuenta género, raza, religión, más bien el interés de la compañía es el desempeño (indicadores de desempeño) y la actitud (competencias) del empleado”; sin embargo, al realizar un análisis desagregado del personal por sexos y niveles jerárquicos se determina la existencia de segregación laboral u ocupacional de género.

En cuanto al número de personas en la empresa según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres en las dos empresas la participación femenina es marcadamente menor; en la empresa 1 el porcentaje de mujeres es 25% y en la segunda empresa no alcanza el 15% del total de la nómina.

Según (Rodríguez,2010) existen varias manifestaciones de segregación ocupacional e inequidad de género en ámbito del trabajo, siendo una de ellas: “La menor proporción de mujeres que se incorporan a la fuerza laboral en relación a los varones”,

Se puede afirmar que en las empresas de línea blanca analizadas aparece el fenómeno de la segregación horizontal, manifiesta en una distribución diferenciada entre mujeres y hombres en relación a sus áreas de gestión.

Las mujeres ocupan en ambos casos cargos mayoritariamente administrativos; generalmente son secretarías, asistentes, algunas trabajan en áreas de talento humano, marketing, relaciones

públicas, comunicación auditoria, contabilidad; en las dos empresas el porcentaje de mujeres en el área administrativa es alto 50% y 41% respectivamente y se equiparan con los porcentajes de participación masculina; en esta área los trabajos generalmente son de baja o media remuneración y presentan menores perspectivas de movilidad.

Los cargos técnicos de producción muestran una realidad distinta, los porcentajes de participación femenina son menores, su participación se acerca al 5% y 20% en las dos empresas, frente a los hombres que presentan porcentajes muy altos de participación en esta área técnica con cifras que bordean el 95% y 80%.

La segregación ocupacional horizontal, supone discrimen y la exclusión sistemática de ciertos individuos respecto de ciertos puestos de trabajo. Se determina entonces la prevalencia de puestos "femeninos" que dan lugar a una segregación laboral u ocupacional de género que se traduce en exclusión social de las mujeres, pues las ubican, en términos generales, en ocupaciones con menos reconocimiento social, se presenta una sobre representación de las mujeres en determinadas ocupaciones. Según el informe de (OIT, 2019) existe una naturalización de ciertas actividades o trabajos como femeninos, y la división sexual del trabajo de los hogares se reproduce de forma similar en el mercado laboral.

En las dos empresas analizadas es posible comprobar la existencia de una marca segregación vertical. En la primera empresa de línea blanca, los empleos asignados a mujeres a nivel de la alta gerencia, gerencia media y jefaturas departamentales alcanza solo el 34% de este nivel; en la segunda empresa ninguna mujer se ubica en los niveles gerenciales, decir en ambos casos se muestran bajos o nulos porcentajes de mujeres con cargos gerenciales en relación al total de los cargos directivos, indicador generalmente utilizado para medir segregación ocupacional. La presencia y la participación efectiva de las mujeres disminuye en la medida en que se asciende en el rango jerárquico de las estructuras directivas y representativas.

La segregación vertical supone una distribución inequitativa de mujeres y hombres en la estructura jerárquica ocupacional, ubicando los empleos femeninos en las escalas inferiores; es decir, mujeres y varones se distribuyen de manera diferente en la pirámide jerárquica. Una segregación vertical refleja los obstáculos del escalonamiento femenino para llegar a posiciones de alta responsabilidad o decisión.

El porcentaje de mujeres con cargos directivos respecto al total de mujeres de la plantilla en la primera empresa se aproxima al 22% y en la segunda es de 0%, las cifras no se alejan demasiado de la realidad nacional; en el artículo de BID (2019) se señala que:

El 65% de las empresas más grandes de Ecuador no tiene políticas específicas de participación de mujeres en directorios y cargos gerenciales, este dato se acentúa más en empresas familiares; el 8% de las empresas en el país no tiene mujeres en niveles gerenciales. Apenas el 26% del total de gerentes es mujer, la tendencia más común es encontrar dos gerentes mujeres por empresa; y de las gerencias generales el 90% la ocupan los hombres y el resto las mujeres. (p.23)

El concepto de segregación vertical constituye una de las formulaciones conceptuales y metodológicas de mayor relevancia e interés descriptivo y explicativo en relación a la desigual distribución de los puestos ocupados por mujeres y hombres desde una perspectiva jerárquica u ordinal (Cerdeira, 2015).

La segregación laboral no siempre es evidente, existen muchas veces barreras simbólicas que según (Riquelme y García, 2008, p. 259) son subjetivas, alimentadas por aspectos relacionados con estereotipos de género que posibilitan el estancamiento de las mujeres en el desarrollo de sus carreras profesionales, el estilo de liderazgo femenino culturalmente tiene menor valoración

y se considera menos efectivo, esto hace que los hombres sean considerados los más apropiados para ser líderes, pues tradicionalmente son quienes están acostumbrados y entrenados para ejercer el poder (Fernández et al, 2010).

Los obstáculos al ser poco visibles, no desaparecen por sí solos, pues al generarse criterios o situaciones en apariencia neutrales se pone a las mujeres en una desventaja particular (Barberá et al., 2011), ya que objetivamente no existen distinciones en cuanto al desempeño para explicar las desigualdades respecto al salario o la ocupación (Bustos, 2002).

El indicador más evidente de esta situación es la subrepresentación de las mujeres en las posiciones ejecutivas, lo que puede interpretarse, además, como una inequidad en el retorno a su inversión en educación y capacitación. Según (García, 2006) en el imaginario del empleador, los hombres inspiran: mayor credibilidad en la toma de decisiones, porque son más racionales, fomentan el cumplimiento y la responsabilidad, promueven el orden dentro de las organizaciones por sus atributos masculinos.

Las barreras simbólicas, generalmente poco visibles son conocidas como efecto techo de cristal (Meza Martínez, 2018) formado por un complejo tejido de relaciones exclusivamente androcéntricas en donde la posibilidad para ocupar un cargo de responsabilidad gerencial depende de una decisión discreta; en donde son los varones quienes hacen uso de mecanismos preestablecidos que les facilitan el ascenso en la pirámide ocupacional. El "techo de cristal", refiere entonces a los obstáculos invisibles que tienen como efecto la sub representación de las mujeres y las dificultades de acceso a los cargos jerárquicos, lo que impide una participación más equilibrada en la toma de decisiones gerenciales como menciona (Barberá et al., 2011).

A modo de conclusión se indica que las empresas son zonas de producción, pero también espacios de socialización y sociabilidad; en donde los modelos permiten tener una visión extensa del manejo gerencial. De la información recibida y sistematizada se desprende que en ninguna de las empresas analizadas se señala la existencia de políticas específicas relacionadas con las dimensiones de género, es decir que esta dimensión no está presente en sus modelos de negocio global, ni tampoco en la gestión específica de talento humano.

Si bien es cierto que no existe de manera directa una intención de segregación, en las empresas de línea blanca en la ciudad de Cuenca, se refleja una persistencia y, reproducción inconsciente de modelos sociales y culturales androcéntricos de discriminación laboral, ubicando a un mayor número de hombres en los niveles más altos y en los cargos directivos encargados de la toma de decisiones estratégicas.

En la sistematización de datos segregados por sexo y ordenados por categorías laborales, se evidencia que en las empresas analizadas el fenómeno de la segregación laboral tanto horizontal como vertical está presente, al igual que la figura de un verdadero techo de cristal constituido por barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender en las escalas laborales; las estructuras jerárquicas de esas empresas se constituyen bajo imaginarios masculinos en donde el prototipo de empleado ideal sigue siendo el varón.

Se concluye en la necesidad de cambios en el sector de línea blanca de la ciudad, a una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades y la incorporación de planes de paridad de género que incluya metas e indicadores de diversidad de género para aumentar la representación de las mujeres; así como prácticas y acciones concretas que posibiliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cargos directivos y decisores de las empresas, pues es probable que se produzcan fugas de cerebros, cuando el grupo femenino migre de sus puestos de trabajo en busca de otras empresas o sectores sin segregación laboral, en donde se valore su trayectoria y capacidad profesional.

La literatura sobre inequidad laboral indica que empresas que tienen mayor igualdad de género gozan de niveles más altos de crecimiento, mayores desempeños, mejores índices de productividad, ambientes armónicos, estables y la motivación para el desarrollo de distintos tipos de funciones y tareas; de ahí la importancia de la aplicación de la perspectiva de género como ampliación al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y mejores desempeños de las empresas del sector de línea blanca.

REFERENCIAS

Aldeguer Cerdá, Bernabé (2015) "La segregación vertical y horizontal en la participación política de las mujeres. Un estudio de caso: las Cortes Valencianas (1983-2011)", en: E. Díaz Cano y R. L. Barbeito Iglesias (coords.) XIII Premio de Ensayo Breve "FerminCaballero". Toledo: ACMS, pp. 27-52

Ardanche, M. y Celiberti, L. (2011). Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011. Cotidiano mujer y ONU mujeres. En:http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo11baja.pdf. Consultado el 7 de abril de 2023.

Barberá, T., Dema, C., Estellés, S. y Devece, C. (2011). Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. Ponencia presentada en el XV Congreso de Ingeniería de Organización, Cartagena, Colombia.

Basurto Barcia, Johanna, & Ricaurte-Quijano, Carla. (2016). Mujeres en turismo: Equidad de género en la docencia e investigación en el área de Guayaquil, Ecuador. Estudios y perspectivas en turismo, 25(3), 255-278. Recuperado en 03 de junio de 2023, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322016000300002&lng=es&tlng=es.

BID. (2019) Participación laboral femenina: ¿Qué explica las brechas entre países? (Resumen ejecutivo).

Obtenidode https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Participaci%C3%B3n_Laboral_Femenina_Qu%C3%A9_explica_las_brechas_entre_pa%C3%ADses_Resumen_ejecutivo_es_es.pdf

Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008, última modificación 2015). Registro Oficial 449. Quito, Ecuador.

Fernández, María Carmen Sabater. "La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral." Lan harremanak: Revista de relaciones laborales 30 (2014): 163-198.

Fernández Palacín, F., López Fernández, M., Maeztu Herrera, I., Martín Prius, A. (2010). El techo de cristal en las pymes. Revista de Estudios Empresariales, 1, 231-247.

García, J., & Cortez, P. (2011). Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano. Analítika, 4(2), 27-53.

Gómez Bañuelos, Denisse, Huesca Reynoso, Luis, & Horbath Corredor, Jorge Enrique. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. El periplo sustentable, (33), 159-191. Recuperado en 04 de abril de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200159&lng=es&tlng=es.

Gutierrez, Luis y Myrna Limas. «Incorporacion de la mujer al mercado de trabajo.» Estudios Fronterizos (2008): 39-70.

López, J., & Sarmiento, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica, 3(27), 78-89.

Luque, Lidia. La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género. Tesis Doctoral. Huelva: Universidad de Huelva, 2016. Documento.

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

Pachano Zurita, A. C., & Molina Torres, M. V. (2021). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186.

Rodríguez (2010) Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista, 2010)

Rivera, Jairo y Araque Wilson. «La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos.» *Cuestiones Económicas Vol. 29* (2019): 117-132. Documento.

Sánchez, Jorge, y otros. «La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador.» *KOINONIA* (2019): 39-63.

Organización Internacional del Trabajo (2013). 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_324653/lang-en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2013). La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género

Organización Internacional del Trabajo (2016). Gender identity and sexual orientation: promoting rights, diversity and equality in the world of work. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_481575/lang-en/index.htm.

Organización Mundial de la Salud (2011). Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres. Guía para empleadores y representantes de los trabajadores.

Riquelme, A. y García, J. (2008). Problemática laboral de la mujer en cargos directivos de los servicios públicos en Chile. *Economical Analysis Working Papers*, 7(3), 1-15.

Rodríguez, C. (2015). *La economía invisible*. Nueva Sociedad.

Urigen Aguirre, P. A., Martínez Valarezo, J. D., & Carrión Ayala, V. E. (2021). Diferencias Salariales y Segregación Ocupacional en el mercado laboral del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 129–144. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1454>

Vázquez, Á. y Urbiola, A. (2014). “El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones”. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, N° 77, julio-diciembre. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/393/39348246008.pdf>.