



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Modalidad: Proyecto de Investigación

TEMA

DISCRIMINACION LABORAL POR GENERO EN LATINOAMERICA

AUTORA

Angie Elmice Heredia Palma

TUTOR (A)

Ab. Vielka Palomeque guillen

Periodo – 2025-2

Certificado de Autoría


Yo, **Angie Elmice Heredia Palma**, con C.I: 1317539052, en calidad de investigadora del presente trabajo de investigación titulado “**Discriminación laboral por género en Latinoamérica**”, como requisito previo para optar por el grado de **PSICÓLOGO(A), MENCIÓN GENERAL** de la FACULTAD DE PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ.

Presentado para su defensa y evaluación, declaro la originalidad y autoría del mismo.

Atentamente,



Angie Elmice Heredia Palma
C.I: 1317539052

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante: Angie Emilce Heredia Palma, legalmente matriculada en la carrera de Psicología, período académico 2025-2, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es: “Discriminación laboral por género en Latinoamérica”.

La presente revisión sistemática ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 20 de enero del 2026

Lo certifico,


Vielka Palomeque Guillén Mg.

Docente Tutor/a

Área: Ciencias de la Salud

DEDICATORIA

Dedicado con profunda gratitud y amor a mis padres, **William Edison Heredia Valencia** y **Erika Jessenea Palma Hernández**, quienes han sido los arquitectos de mi formación y el refugio constante durante mi camino universitario.

A ustedes les debo este logro, pues su apoyo incondicional trascendió lo económico para convertirse en el motor emocional que me permitió perseverar en los momentos de mayor exigencia académica. Gracias por los sacrificios realizados para garantizar mi educación, por las palabras de aliento que renovaron mi confianza y por enseñarme, a través de su ejemplo, el valor de la integridad y la disciplina.

Este título profesional es el resultado de un esfuerzo compartido y el cumplimiento de un sueño que nació en nuestro hogar. Gracias por creer en mi capacidad y por brindarme las herramientas necesarias para enfrentar el mundo con profesionalismo y empatía. Todo lo que soy y lo que he logrado en esta etapa es un testimonio de su amor y entrega.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, expreso mi más profundo agradecimiento a la **UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI**, por brindarme el espacio, los recursos y la formación académica necesaria para desarrollar esta investigación y culminar mi etapa de formación profesional.

Un agradecimiento especial y de absoluta distinción a mi tutora, la **Magíster Vielka Palomeque Guillén**, por su invaluable guía, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso. Gracias por compartir sus conocimientos, por la exigencia académica que me impulsó a dar lo mejor de mí y por orientar este trabajo con el rigor científico que la psicología organizacional demanda. Sus observaciones no solo enriquecieron esta revisión sistemática, sino que también contribuyeron significativamente a mi crecimiento como investigadora.

Finalmente, agradezco a todos los docentes que, a lo largo de estos años, aportaron con su experiencia a mi formación integral, y a mis compañeros, con quienes compartí el desafío de este camino universitario. A todos aquellos que, de manera directa o indirecta, colaboraron en la realización de este proyecto, mi más sincera gratitud.

RESUMEN

Resumen La presente investigación consiste en una revisión sistemática de la literatura sobre la discriminación laboral por razón de género en América Latina, con especial énfasis en los contextos de México y Ecuador. El objetivo principal fue identificar las manifestaciones de desigualdad, las barreras para el liderazgo femenino y el impacto de estas dinámicas en la salud mental de las trabajadoras. Se empleó la metodología PRISMA 2020, seleccionando una muestra final de 10 artículos y documentos técnicos de bases de datos como SciELO y Redalyc, así como informes de la OMS, OIT y el BID publicados entre 2014 y 2025. Los resultados revelan que la segregación horizontal y vertical persiste, con una representación femenina en cargos directivos de apenas el 15% en la región. Asimismo, se identificó que la discriminación actúa como un riesgo psicosocial crítico que contribuye a trastornos de ansiedad y depresión, generando pérdidas económicas globales significativas. Se concluye que las mujeres de mayor edad (40-57 años) enfrentan una vulnerabilidad acentuada ante crisis económicas y procesos de despido. Finalmente, se recomiendan estrategias de corresponsabilidad y políticas de transparencia salarial para mitigar estas brechas.

Palabras clave: Discriminación laboral, Género, Salud mental, Techo de cristal, Latinoamérica.

ABSTRACT

Abstract: This research consists of a systematic literature review on gender-based workplace discrimination in Latin America, with a special focus on the contexts of Mexico and Ecuador. The main objective was to identify the manifestations of inequality, the barriers to female leadership, and the impact of these dynamics on the mental health of working women. The PRISMA 2020 methodology was used. Selecting a final sample of 10 articles and technical documents from databases such as SciELO and Redalyc, as well as reports from the WHO, ILO, and IDB published between 2014 and 2025, the results reveal that horizontal and vertical segregation persists, with women holding only 15% of management positions in the region. Furthermore, discrimination was identified as a critical psychosocial risk factor contributing to anxiety and depression, resulting in significant overall economic losses. The study concludes that older women (40-57 years) face heightened vulnerability to economic crises and job losses. Finally, co-responsibility strategies and salary transparency policies are recommended to mitigate these gaps.

Keywords: Workplace discrimination, Gender, Mental health, Glass ceiling, Latin America.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

- **1.1. Introducción.**
- 1.2. Planteamiento del problema: Brechas de género y vulnerabilidad por edad
- 1.3. Justificación: Importancia desde la Psicología y la salud mental.
- **1.4. Objetivos:**
 - 1.4.1. Objetivo General.
 - 1.4.2. Objetivos Específicos.
- **1.5. Preguntas de Investigación:**

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

- **2.1. Teoría de Género:**
- 2.2. Conceptos Clave: Discriminación estadística, segregación ocupacional y brecha salarial.
- 2.3. Barreras Organizacionales: El "Techo de Cristal" y las "Estructuras de Restricción".
- 2.4. Enfoque Psicológico: Estereotipos, autoeficacia y riesgos psicosociales.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

- **3.1. Diseño del estudio:** Revisión sistemática de la literatura.
- **3.2. Estrategia de búsqueda:** Bases de datos (SciELO, Redalyc) y cadenas con booleanos.
- **3.3. Criterios de Inclusión y Exclusión:**

- **3.4. Procedimiento de Selección:**
- **3.5. Evaluación de Calidad:**

CAPÍTULO 4: RESULTADOS (¡Ya tenemos la Matriz!)

- **4.1. Flujo de Selección de Estudios (Diagrama PRISMA):**
- **4.2. Características de los estudios incluidos:**
- **4.3. Hallazgos por Dimensión:**
 - 4.3.1. Manifestaciones de la discriminación (Salarial y Ocupacional).
 - 4.3.2. Impacto en el bienestar emocional y salud mental.
 - 4.3.3. Desafíos para el liderazgo femenino y ascenso.
 - 4.3.4. Contexto específico de Ecuador y México.

CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN

- 5.1. Comparación entre la evidencia y la teoría: ¿Se cumplen las teorías de Lagarde en los datos del BID?
- 5.2. Análisis de la doble jornada y carga mental: Datos de la CAF y la OMS.
- **5.3. Implicaciones de los resultados para la Psicología Organizacional.**

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- **6.1. Conclusiones:**
- **6.2. Recomendaciones:**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DESCRIMINACION LABORAL POR GENERO

EN LATINOAMERICA

CAPITULO 1

Introducción

La discriminación laboral por género es una problemática persistente en América Latina, afectando especialmente a las mujeres y generando desigualdades que repercuten tanto en su desarrollo profesional como en su bienestar emocional. Aunque en la región existen diversas leyes y políticas orientadas a promover la igualdad de oportunidades, continúan evidenciándose barreras estructurales y prácticas injustas dentro de los entornos laborales.

A pesar de que la región ha experimentado avances significativos en la creación de marcos normativos, leyes de igualdad y políticas públicas diseñadas para fomentar la paridad de oportunidades, existe una brecha crítica entre la legislación vigente y la realidad cotidiana en las organizaciones. En la práctica, continúan evidenciándose barreras estructurales que a menudo son invisibles, pero sumamente efectivas, para detener el progreso de las trabajadoras. Estas prácticas injustas, arraigadas en culturas institucionales tradicionales, sostienen fenómenos como el "techo de cristal" y la segregación ocupacional, impidiendo que el talento femenino alcance posiciones de alta toma de decisiones a pesar de poseer la formación académica necesaria.

Desde una perspectiva psicosocial, es imperativo analizar cómo estas dinámicas de exclusión operan como estresores crónicos. El impacto emocional de la discriminación no se limita a la frustración inmediata; se manifiesta en el deterioro de la autoeficacia, el incremento de cuadros de ansiedad y el agotamiento emocional, comúnmente conocido como síndrome de burnout. Cuando el entorno laboral se vuelve hostil o inequitativo, la salud mental de la trabajadora se ve comprometida, lo que a su vez afecta su productividad y su sentido de pertenencia dentro de la estructura social y económica del país.

Finalmente, esta problemática adquiere matices de mayor vulnerabilidad cuando se analiza bajo una lente de interseccionalidad, especialmente en contextos como los de México y Ecuador. Las barreras se intensifican para grupos específicos, como las mujeres que se encuentran en el rango de los 40 a 57 años, quienes a menudo enfrentan una doble discriminación: por género y por edad. Comprender estas experiencias a través de una revisión sistemática de la evidencia recolectada por organismos internacionales es fundamental para proponer estrategias de mitigación que no solo busquen la justicia salarial, la construcción de ecosistemas laborales saludables y equitativos.

El propósito de esta tesis es analizar cómo se manifiesta la discriminación laboral por género en América Latina y cuáles son sus efectos en la salud mental y en las oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres trabajadoras. Desde el campo de la Psicología, resulta fundamental comprender estas experiencias para aportar a la construcción de ambientes laborales más equitativos e inclusivos.

El presente trabajo se organiza en varios capítulos. En primer lugar, se expone el marco teórico relacionado con la discriminación de género y sus implicaciones psicosociales. A continuación, se describe la metodología empleada para la recopilación y análisis de la información. Posteriormente, se presentan y discuten los resultados obtenidos. Finalmente, se plantean las conclusiones y recomendaciones derivadas de este estudio.

1.1. Planteamiento del problema

La discriminación laboral por razón de género se manifiesta en la actualidad como un fenómeno de persistencia sistémica en el tejido social de América Latina. No debe interpretarse como una serie de eventos aislados de injusticia, sino como una estructura multidimensional que restringe de manera significativa las oportunidades de inserción, el ascenso profesional y la estabilidad emocional de las mujeres. A pesar de que en las últimas décadas se han implementado marcos normativos y políticas públicas diseñadas para fomentar la paridad, la realidad empírica demuestra que las brechas de género siguen siendo una barrera infranqueable que se evidencia en la participación económica desigual, la disparidad salarial y el acceso restringido a los estratos más altos de liderazgo organizacional.

Desde una perspectiva estadística, la magnitud de esta problemática es alarmante. Según los informes más recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025), existe una asimetría crítica en la tasa de participación laboral: mientras que la presencia masculina en el mercado alcanza un **74%**, la femenina se estanca en aproximadamente un **52%**. Esta brecha de más de 20 puntos porcentuales no solo refleja

una falta de acceso, sino también el peso desproporcionado del trabajo de cuidado no remunerado que las mujeres asumen en el hogar. Asimismo, el desempleo castiga con mayor severidad a la población femenina (**7,2%**) en comparación con sus pares masculinos (**5,2%**), lo que sitúa a la mujer en una posición de vulnerabilidad económica constante.

La desigualdad se profundiza al analizar la calidad del empleo y la remuneración. La evidencia indica que las mujeres perciben, en promedio, un **20%** menos de ingresos que los hombres por desempeñar tareas de igual valor o responsabilidad. Esta disparidad salarial no es solo un déficit contable; representa una vulneración a la autonomía financiera de la mujer y se traduce en una menor capacidad de ahorro y previsión social a largo plazo. A este panorama se suma la segregación vertical, fenómeno conocido como el "techo de cristal". Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021), la representación femenina en puestos de alta dirección y toma de decisiones estratégicas en América Latina y el Caribe es marginal. Esta exclusión de las esferas de poder perpetúa culturas organizacionales inequitativas y priva a las instituciones de la diversidad de perspectivas necesaria para un crecimiento sostenible.

Más allá de las métricas económicas, es imperativo reconocer que estas disparidades actúan como potentes riesgos psicosociales. La exposición prolongada a entornos laborales discriminatorios genera repercusiones emocionales y psicológicas profundas, tales como niveles elevados de estrés crónico, ansiedad generalizada, desmotivación intrínseca y una erosión progresiva de la autoestima. La percepción de injusticia y la falta de control sobre la propia trayectoria profesional deterioran la salud

mental, afectando no solo la productividad, sino la integridad psíquica de la trabajadora. Esta situación se vuelve particularmente crítica en mujeres que transitan por etapas de madurez profesional (40-57 años), quienes enfrentan la interseccionalidad de la discriminación por género y el edadismo.

Por todo lo expuesto, resulta fundamental abordar esta problemática desde la Psicología y las ciencias sociales. Comprender los mecanismos subjetivos y estructurales que sostienen la discriminación permite ir más allá del diagnóstico superficial. El propósito de este análisis es aportar un cuerpo de conocimientos sólido que contribuya a desarticular los sesgos inconscientes y las barreras institucionales, facilitando así la construcción de ambientes laborales que no solo sean justos y equitativos, sino que funcionen como espacios promotores de la salud integral y la dignidad humana.

1.2. Justificación

La discriminación laboral por razón de género representa uno de los desafíos estructurales más complejos y persistentes en el tejido social de América Latina. Su relevancia trasciende la mera disparidad de ingresos, constituyéndose como un fenómeno multidimensional que afecta la dignidad, la autonomía y el desarrollo integral de las mujeres. A pesar de que la región ha experimentado una evolución significativa en sus marcos normativos y en la implementación de iniciativas institucionales para fomentar la paridad, persiste una brecha crítica entre la igualdad legal (de jure) y la igualdad real (de facto). Esta persistencia se debe a la existencia de sesgos cognitivos y barreras sistémicas que invisibilizan el talento femenino y perpetúan una valoración diferenciada del trabajo, basada más en prejuicios de género que en competencias profesionales.

Desde una perspectiva psicológica, esta investigación adquiere una importancia capital. El entorno laboral no es un espacio neutro; funciona como un escenario donde se construyen identidades y se valida la autoeficacia. Cuando este entorno se ve permeado por dinámicas discriminatorias, se convierte en un generador de riesgos psicosociales de alto impacto. La desigualdad no solo limita el crecimiento en el organigrama, sino que opera como un estresor crónico que desencadena cuadros de ansiedad, desgaste emocional (burnout), desmotivación intrínseca y un deterioro progresivo de la autoestima. Estas repercusiones no solo afectan el desempeño profesional de la mujer, sino que fracturan su calidad de vida y su equilibrio emocional, lo que justifica la necesidad de un análisis psicológico profundo que identifique estos factores y proponga estrategias de intervención centradas en la equidad y el fortalecimiento de la salud mental.

La pertinencia de esta investigación radica en su capacidad para visibilizar una problemática que, aunque reconocida, a menudo es normalizada dentro de la cultura organizacional latinoamericana. Al enfocarse en contextos específicos como los de México y Ecuador, este estudio permite entender cómo las particularidades culturales y económicas exacerban la exclusión. Además, al integrar una mirada hacia la interseccionalidad, se otorga relevancia a grupos que enfrentan una doble vulnerabilidad, como las mujeres en etapas de madurez profesional (40-57 años). Aportar evidencia científica basada en una revisión sistemática es un paso fundamental para transitar del diagnóstico a la acción, permitiendo que las organizaciones diseñen políticas y programas de inclusión que no sean meramente cosméticos, sino transformadores y sostenibles.

Finalmente, este trabajo se justifica por su valor académico y social. Ofrece un marco conceptual y empírico actualizado que integra informes de organismos globales (OMS, OIT, BID) con teorías de género clásicas y contemporáneas, como las de Ann Oakley y Marcela Lagarde. Este compendio de información sirve como una herramienta de consulta indispensable para futuros investigadores, profesionales de la psicología organizacional y líderes comprometidos con la justicia social. En última instancia, esta tesis no solo busca documentar una realidad injusta, sino contribuir activamente a la construcción de ecosistemas laborales donde el bienestar emocional y la igualdad de oportunidades sean los pilares fundamentales de la productividad y la salud institucional.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Revisar la literatura académica existente sobre la discriminación laboral por género en distintos países de Latinoamérica.

Objetivos específicos

1. Analizar la problemática de la discriminación laboral por género en Latinoamérica mediante una revisión sistemática que permita identificar causas, manifestaciones y tendencias.
2. Identificar las principales formas en que se presenta la discriminación laboral hacia las mujeres en diversos contextos laborales.
3. Examinar las consecuencias sociales, económicas y psicológicas derivadas de la discriminación laboral por género, así como las medidas adoptadas para su reducción.

4. Proponer recomendaciones orientadas a fortalecer la equidad laboral, mejorar el clima organizacional y disminuir dichas desigualdades.

1.4. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las principales formas en que se manifiesta la discriminación laboral hacia las mujeres en distintos espacios de trabajo en América Latina?

¿Qué tipos de situaciones concretas de desigualdad o trato injusto experimentan las mujeres trabajadoras en el ámbito laboral?

¿Cómo repercute la discriminación laboral por género en el bienestar emocional y la salud mental de las mujeres?

¿De qué manera estas prácticas discriminatorias afectan las oportunidades de ascenso, desarrollo profesional y participación en cargos de liderazgo?

¿Qué estrategias, desde el ámbito laboral y psicológico, pueden implementarse para disminuir las desigualdades y promover ambientes de trabajo más inclusivos y equitativos?

CAPITULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Discriminación laboral por género desde la Psicología

2.1.1. Modelos Teóricos de la Percepción y el Sesgo Cognitivo

Desde la psicología cognitiva-social, la discriminación no siempre se manifiesta como un acto de odio manifiesto, sino como el resultado de procesos automáticos de categorización. El Modelo de Falta de Ajuste (Lack of Fit Model) de Heilman (2012) sugiere que existe una disonancia entre los atributos estereotípicamente asignados a las mujeres (amabilidad, soporte) y los atributos percibidos como necesarios para el éxito en roles de liderazgo o áreas técnicas (autoridad, competitividad). Esta supuesta "falta de ajuste" provoca que, de manera inconsciente, los evaluadores perciban a la mujer como menos competente para ciertos cargos, lo que se traduce en evaluaciones de desempeño sesgadas y menores oportunidades de promoción.

Aunado a esto, la Teoría de la Congruencia de Rol (Eagly & Karau, 2002) explica el "doble vínculo" al que se enfrentan las mujeres trabajadoras. Si una mujer adopta un estilo de liderazgo firme y asertivo, es penalizada socialmente por no cumplir con las expectativas de feminidad; por el contrario, si adopta un estilo empático y colaborativo, se cuestiona su capacidad de mando. Este dilema psicológico genera una presión constante sobre la identidad profesional de la mujer, afectando su seguridad y aumentando el riesgo de experimentar el síndrome del impostor, alimentado por un entorno que cuestiona sistemáticamente su idoneidad.

2.1.2. El Sexismo Ambivalente y las Microagresiones en el Entorno Laboral

Para comprender la persistencia de la desigualdad en América Latina, es fundamental integrar la teoría del Sexismo Ambivalente de Glick y Fiske (2001). El sexismo no es unidimensional; el sexismo benevolente actúa como un mecanismo de control social sutil que premia a las mujeres que se ajustan a roles tradicionales y castiga sutilmente a quienes desafían el statu quo profesional. En las organizaciones, esto se traduce en "proteger" a las mujeres de tareas desafiantes o viajes de negocios bajo el supuesto de que sus responsabilidades familiares son prioritarias, lo que en realidad las excluye de las redes de poder y visibilidad necesarias para el ascenso.

Estas dinámicas se ven reforzadas por las microagresiones de género: intercambios cotidianos que envían mensajes denigratorios ocultos. Prácticas como el mansplaining (explicaciones innecesarias de hombres a mujeres), el manterruption (interrupción constante de la palabra femenina en juntas) o la apropiación de ideas, no son meras descortesías. Desde la psicología organizacional, se entienden como erosionadores de la seguridad psicológica, un componente crítico para que cualquier trabajador pueda desempeñarse con éxito. La acumulación de estas microagresiones genera una carga mental adicional que conduce al agotamiento prematuro y a la desvinculación con los objetivos de la empresa.

2.1.3. Realidad Estructural y Salud Mental en el Contexto Latinoamericano

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2026) destaca que, en países con estructuras sociales marcadamente patriarcales como México y Ecuador, la discriminación laboral adquiere un carácter estructural que trasciende las paredes de la oficina. La brecha salarial, que se sitúa cerca del **20%**, y la sobrecarga del trabajo de

cuidado no remunerado, crean una "doble jornada" que impacta directamente en la salud mental.

La psicología advierte que cuando una trabajadora percibe que su esfuerzo no es recompensado equitativamente o que su crecimiento está limitado por factores ajenos a su talento, se produce una ruptura del contrato psicológico entre el empleado y la organización. Esta ruptura deviene en sentimientos de desesperanza aprendida y una disminución de la autoeficacia. Los datos de la OMS (2024) confirman que las mujeres en entornos laborales inequitativos presentan tasas significativamente más altas de depresión y ansiedad, lo que convierte a la equidad de género no solo en una meta ética, sino en un requisito indispensable para la salud pública y la productividad regional.

2.2. Teorías psicológicas relacionadas con la discriminación laboral

2.2.1. Teoría de los estereotipos

La influencia de los estereotipos de género en el ámbito organizacional constituye uno de los pilares fundamentales para comprender la génesis de la discriminación. Desde una perspectiva histórica y conceptual, Lippmann (1922) fue pionero al definir los estereotipos como "imágenes mentales simplificadas" o "mapas del mundo" que los individuos construyen para dar sentido a una realidad social compleja. Sin embargo, en el contexto de la psicología moderna, estas representaciones no son meras simplificaciones neutrales, sino filtros socio-culturales que predeterminan la percepción de las capacidades y competencias laborales de los sujetos en función de su pertenencia a un grupo determinado.

Avanzando hacia la psicología del procesamiento de la información, Fiske y Taylor (1991) demostraron que el cerebro humano actúa bajo un principio de "economía cognitiva". Esto implica que, ante la saturación de estímulos en entornos corporativos, los tomadores de decisiones tienden a utilizar atajos mentales o heurísticos basados en estereotipos para evaluar el potencial de un candidato o colaborador. El problema radica en que estos esquemas mentales no son objetivos; por el contrario, crean expectativas diferenciadas y sesgadas que suelen favorecer los atributos masculinos para roles técnicos o directivos, mientras que relegan las capacidades femeninas a planos secundarios o de apoyo, afectando directamente la equidad en la toma de decisiones laborales.

Para profundizar en el funcionamiento de estas barreras, es esencial remitirse a las investigaciones contemporáneas de Heilman (2012), quien identifica dos dimensiones críticas del estereotipo: la descriptiva y la prescriptiva.

El componente descriptivo: Establece creencias sobre cómo "son" las mujeres (por ejemplo, más emocionales o orientadas al cuidado), lo que genera una supuesta "falta de ajuste" (Lack of Fit) cuando se las evalúa para puestos que requieren firmeza o competitividad.

El componente prescriptivo: Dicta cómo "deberían" comportarse las mujeres. Cuando una profesional desafía estas normas y muestra un liderazgo asertivo, a menudo enfrenta una sanción social o pérdida de credibilidad profesional, ya que su conducta transgrede la expectativa de género tradicional.

Este fenómeno se traduce en evaluaciones de desempeño viciadas por la subjetividad. Al asociar sistemáticamente al hombre con el liderazgo de mando (agenticismo) y a la mujer con roles de soporte y empatía (comunalidad), las organizaciones perpetúan una estructura donde la autoridad femenina es cuestionada de entrada. Como resultado, la discriminación no siempre surge de una intención maliciosa explícita, sino de una arquitectura cognitiva institucional que invisibiliza el mérito real de las trabajadoras y condiciona su ascenso profesional a estándares que no se aplican a sus pares masculinos.

2.2.2. Sesgos implícitos (Greenwald & Banaji, 1995)

Desde la psicología cognitiva, el estudio de los sesgos implícitos ha revolucionado la comprensión de la discriminación moderna. Introducido por Greenwald y Banaji (1995), este concepto se refiere a las asociaciones automáticas y actitudes inconscientes que residen en la memoria social y que se activan de manera involuntaria al interactuar con individuos de grupos específicos. A diferencia de los prejuicios explícitos, los sesgos implícitos operan "bajo el radar" de la conciencia, lo que significa que incluso individuos con un fuerte compromiso ético hacia la igualdad pueden manifestar conductas discriminatorias en sus decisiones cotidianas sin percatarse de ello.

Este fenómeno se explica mediante la existencia de redes asociativas que vinculan conceptos de género con atributos profesionales de forma automática. Por ejemplo, en sociedades con estructuras patriarcales, el cerebro tiende a asociar con mayor rapidez el concepto de "hombre" con "autoridad" o "ciencia", mientras que asocia "mujer" con "familia" o "soporte". Estas asociaciones no son necesariamente un reflejo de las

creencias personales del individuo, sino un producto del condicionamiento cultural persistente al que hemos sido expuestos.

La evidencia empírica más contundente sobre el impacto de estos sesgos en el entorno laboral proviene del estudio realizado por Moss-Racusin et al. (2012). En esta investigación experimental, se presentó un mismo currículum para una posición de gerente de laboratorio a una muestra de académicos; la única variable que se modificó fue el nombre del candidato: en unos casos era "John" y en otros "Jennifer". Los resultados revelaron un sesgo sistemático: tanto hombres como mujeres evaluaron a "John" como significativamente más competente y contratable que a "Jennifer". De manera alarmante, se le ofreció al candidato masculino un salario inicial mayor y se mostró una mayor disposición para brindarle mentoría, a pesar de que las credenciales eran exactamente idénticas.

Este tipo de sesgo tiene consecuencias devastadoras para la meritocracia organizacional. Contribuye a explicar por qué las brechas en contrataciones, ascensos y salarios persisten a pesar de los esfuerzos por profesionalizar los departamentos de Recursos Humanos. El sesgo implícito actúa como un filtro distorsionador que invisibiliza el talento femenino y sobrevalora el potencial masculino, creando una ventaja acumulativa para los hombres que se traduce en una mayor representación en puestos de poder. Para la psicología organizacional, identificar estos "puntos ciegos" es el primer paso para diseñar sistemas de evaluación ciegos y protocolos de contratación que minimicen la interferencia del inconsciente en la toma de decisiones estratégicas.

2.2.3. Teoría del rol social

La Teoría del Rol Social, propuesta originalmente por Eagly (1987), ofrece un marco fundamental para comprender cómo la estructura de la sociedad y las expectativas culturales moldean la conducta y la percepción del talento en las organizaciones. Según este planteamiento, la sociedad no asigna roles de forma aleatoria, sino que lo hace basándose en divisiones históricas de género que terminan por institucionalizar comportamientos específicos. Estos roles generan expectativas sociales que no solo influyen en la forma en que las personas actúan, sino en cómo los evaluadores y líderes perciben las capacidades y competencias de los individuos dentro de una jerarquía profesional.

En el núcleo de esta teoría se encuentra la distinción entre atributos comunales y agénticos (o instrumentales). Bajo el esquema de los roles tradicionales, a las mujeres se les asocian sistemáticamente habilidades de carácter comunal, vinculadas a la empatía, la inteligencia emocional, el soporte y el cuidado de los demás. Por el contrario, a los hombres se les atribuyen rasgos agénticos, relacionados con la asertividad, la independencia, el dominio y la capacidad para la toma de decisiones estratégicas. Esta dicotomía no es neutral; en el ámbito laboral, los rasgos agénticos suelen estar sobrevalorados y son los que se consideran requisitos indispensables para el liderazgo, mientras que los rasgos comunales suelen ser relegados a roles de apoyo, lo que genera una barrera invisible para el ascenso de la mujer hacia posiciones de poder.

Estos roles sociales, al ser internalizados desde etapas tempranas del desarrollo, operan como un guion que influye en la configuración de la identidad profesional. Cuando las mujeres ingresan al mercado laboral, a menudo se encuentran con que las

oportunidades no se distribuyen basándose únicamente en el mérito, sino en la "congruencia" percibida entre su género y la tarea asignada. Esto explica por qué sectores como los recursos humanos, la educación o la salud presentan una alta concentración femenina (segregación horizontal), mientras que áreas tecnológicas, financieras o de alta dirección permanecen predominantemente masculinizadas.

Para la Psicología, el impacto de estos roles sociales es profundo. La presión por ajustarse a las expectativas de género puede generar una disonancia en la mujer trabajadora: si actúa conforme a su rol social (siendo empática y colaboradora), puede ser percibida como carente de liderazgo; si actúa conforme al rol de líder tradicional (siendo firme y competitiva), puede ser sancionada por transgredir las normas de feminidad. Esta dinámica no solo limita la distribución de oportunidades laborales, sino que se traduce en una carga mental y emocional que condiciona el bienestar y la trayectoria de crecimiento profesional en el contexto latinoamericano.

2.2.4. Techo de cristal desde la Psicología Organizacional

El concepto de "techo de cristal" representa una de las metáforas más potentes en el estudio de la desigualdad laboral. Introducido originalmente por Morrison y Von Glinow (1990), este término hace referencia a la existencia de un conjunto de barreras psicológicas, culturales y organizacionales de carácter invisible que, a pesar de no estar escritas en ninguna normativa oficial, obstaculizan de manera sistemática el ascenso de las mujeres hacia las posiciones de alta dirección. A diferencia de las barreras abiertas del pasado, el techo de cristal es sutil y transparente, permitiendo que las mujeres observen los estratos superiores de la jerarquía sin lograr alcanzarlos, independientemente de sus méritos o logros profesionales.

La magnitud de este fenómeno en el contexto regional es crítica. Según datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021), en América Latina y el Caribe se observa una paradoja educativa: aunque las mujeres representan la mayoría de la población con títulos universitarios y estudios de posgrado, su presencia en los puestos directivos se estanca en apenas un 18 %. Esta disparidad evidencia que la formación académica, por sí sola, no es suficiente para romper las estructuras de poder tradicionales. La psicología organizacional advierte que este estancamiento no se debe a una falta de ambición o capacidad femenina, sino a una arquitectura institucional que favorece la continuidad de los hombres en los puestos de mando.

Para comprender la persistencia de esta barrera, Heilman y Caleo (2018) identifican tres dinámicas psicológicas fundamentales que sustentan el techo de cristal:

- **Percepción de menor competencia:** Debido a los estereotipos de género, las capacidades de las mujeres suelen ser evaluadas con mayor rigor o escepticismo. Sus éxitos a menudo se atribuyen a factores externos (suerte o ayuda), mientras que sus errores se perciben como confirmación de una supuesta falta de aptitud para el liderazgo.
- **Falta de apoyo institucional y redes de mentoría:** El ascenso profesional no depende solo del rendimiento individual, sino del acceso a redes de influencia. Las mujeres suelen tener menor acceso a mentores de alto nivel y a círculos de confianza masculinos donde se toman las decisiones informales, lo que las deja fuera de las oportunidades de promoción estratégica.

- **Sesgos contra el liderazgo femenino:** Persiste una resistencia cultural a la autoridad ejercida por mujeres. Cuando una mujer adopta un estilo de mando firme, es juzgada negativamente por no cumplir con el rol de "amabilidad" esperado, mientras que, si es empática, se cuestiona su capacidad para tomar decisiones difíciles.

El impacto de este "techo" no es solo profesional, sino que constituye un foco de desgaste emocional. La percepción de que existe un límite invisible al propio crecimiento genera sentimientos de frustración, desesperanza aprendida y una disminución de la satisfacción laboral. Para la psicología, analizar el techo de cristal implica desarticular estos sesgos institucionales para permitir que el talento femenino transite hacia espacios de toma de decisiones, garantizando así organizaciones más diversas, equitativas y saludables mentalmente.

2.3. Consecuencias psicológicas de la discriminación laboral hacia las mujeres

La literatura científica en el campo de la salud mental y la psicología organizacional es concluyente al señalar que la discriminación de género no es un evento inocuo; por el contrario, actúa como un potente estresor que erosiona sistemáticamente la integridad psíquica de quienes la padecen. El impacto de estas vivencias trasciende el ámbito laboral, permeando todas las esferas de la vida de la mujer y configurando cuadros clínicos que afectan su funcionalidad y calidad de vida.

2.3.1. Estrés y ansiedad

La exposición recurrente a prácticas discriminatorias, que varían desde la exclusión manifiesta hasta las microagresiones cotidianas (comentarios sutiles, interrupciones constantes o invisibilización de logros), desencadena una respuesta de estrés sostenido. De acuerdo con el estudio metaanalítico de Pascoe y Richman (2009), la percepción de discriminación se vincula directamente con una carga alostática elevada, es decir, el desgaste acumulativo que el cuerpo y la mente experimentan ante el estrés repetitivo.

Esta condición no solo produce tensión emocional inmediata, sino que evoluciona hacia niveles patológicos de ansiedad. La trabajadora que se siente juzgada o limitada por su género desarrolla un estado de hipervigilancia constante, anticipando nuevos actos de exclusión, lo que deriva en trastornos del sueño, preocupación negativa y un desgaste psicológico que compromete su capacidad de respuesta ante las demandas habituales de su puesto de trabajo.

2.3.2. Burnout

El síndrome de burnout, conceptualizado por Maslach y Jackson (1981), encuentra un terreno fértil en ambientes laborales caracterizados por la inequidad y la hostilidad. Este cuadro de agotamiento profesional afecta de manera más aguda a las mujeres que deben realizar un esfuerzo doble: cumplir con las metas de productividad y, simultáneamente, sortear las barreras impuestas por los sesgos de género.

Este fenómeno se manifiesta a través de tres dimensiones críticas que se ven exacerbadas por la discriminación:

Agotamiento emocional: Una sensación de vacío y falta de recursos anímicos para enfrentar la jornada laboral, producto del esfuerzo constante por ser validada en un entorno que la infravalora.

Despersonalización (o cinismo): El desarrollo de actitudes distantes, frías o negativas hacia el trabajo y los compañeros, como un mecanismo de defensa ante el maltrato o la falta de reconocimiento.

Reducción de la realización personal: La sensación de que los logros propios no tienen valor, lo que anula la gratificación profesional.

Investigaciones de vanguardia presentadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025) confirman esta correlación, reportando que las mujeres que enfrentan experiencias sistemáticas de discriminación presentan un 30 % más de riesgo de desarrollar burnout en comparación con aquellas que se desempeñan en entornos equitativos.

2.3.3. Autoestima y autoconcepto profesional

Uno de los daños más profundos de la discriminación es la erosión del autoconcepto profesional. Siguiendo la teoría del aprendizaje social de Bandura (1997), la autoeficacia percibida —la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar acciones que conduzcan a logros— se nutre en gran medida del reconocimiento externo y de las experiencias de éxito. Cuando una mujer recibe tratos desiguales de forma repetida, su confianza intrínseca se ve fracturada, llevándola a dudar de su talento y reduciendo su disposición para asumir nuevos retos o aspirar a posiciones de liderazgo.

Complementariamente, los estudios de Lindeman et al. (2019) subrayan que la discriminación socava la autoestima organizacional. Al internalizar los mensajes negativos del entorno (que sugieren que la mujer es menos apta para ciertas tareas), se produce un descenso en la motivación laboral y una desconexión con la identidad profesional. Este deterioro del "yo profesional" no solo limita el crecimiento de la trabajadora, sino que perpetúa un ciclo de exclusión donde la mujer, afectada psicológicamente, deja de buscar las oportunidades que legalmente le corresponden.

2.4. Microagresiones y factores psicosociales

Más allá de las barreras estructurales evidentes, la discriminación de género se manifiesta a través de dinámicas relacionales sutiles que, aunque a menudo pasan desapercibidas para los observadores externos, erosionan profundamente la estabilidad emocional de las trabajadoras.

2.4.1. Microagresiones de género

De acuerdo con la conceptualización de Sue (2010), las microagresiones se definen como intercambios cotidianos, breves y comunes que envían mensajes denigratorios o desvalorizantes a personas basándose únicamente en su pertenencia a un grupo social, en este caso, el género femenino. En el ámbito laboral, estas no suelen presentarse como insultos directos, sino como comportamientos sutiles que invalidan la identidad profesional de la mujer.

Entre las manifestaciones más recurrentes identificadas en la literatura se encuentran:

Interrupciones frecuentes: El fenómeno de silenciar o interrumpir la palabra de las mujeres en espacios de toma de decisiones, limitando su influencia.

Minimización de aportes técnicos: Atribuir ideas o soluciones planteadas por mujeres a sus pares masculinos o restarles rigor científico/técnico.

Atribución externa del éxito: Asumir que los logros, ascensos o reconocimientos de una mujer son producto de la "suerte", de "favoritismos" o de cuotas de género, en lugar de reconocer su competencia y esfuerzo.

Para la psicología, estos eventos repetidos generan un efecto de "desgaste por goteo". La acumulación de estas micro-invalidaciones crea un clima laboral hostil que impacta significativamente en la salud mental, derivando en una disminución de la seguridad psicológica y un aumento de la insatisfacción laboral.

2.4.2. Doble jornada y carga mental

La discriminación no termina al salir de la oficina. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) señala un factor psicosocial determinante para la mujer en América Latina: la doble jornada. Las estadísticas indican que las mujeres asumen aproximadamente el 75 % del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en la región.

Este desequilibrio no solo representa una carga física, sino una carga mental constante (la responsabilidad de planificar, organizar y supervisar el bienestar del hogar). Esta presión multidimensional incrementa los niveles de cortisol y estrés crónico, afecta los ciclos de sueño y, fundamentalmente, limita el tiempo y la energía psíquica disponibles para el desarrollo profesional y la formación continua. Así, la falta de corresponsabilidad en el hogar se traduce en una desventaja competitiva y emocional en el mercado de trabajo.

2.5. Intervenciones psicológicas y organizacionales

Ante este panorama, la Psicología propone estrategias transversales diseñadas no solo para mitigar los síntomas, sino para transformar la cultura organizacional desde sus cimientos.

Gestión de Sesgos Implícitos: Siguiendo a Rudman (2014), es fundamental implementar programas de capacitación que ayuden a los líderes y colaboradores a reconocer sus propios puntos ciegos cognitivos. Identificar estos sesgos es el primer paso para evitar que interfieran en procesos de selección y evaluación.

Objetividad en la Evaluación del Desempeño: Como sugiere Heilman (2012), las organizaciones deben migrar de evaluaciones subjetivas hacia sistemas basados en indicadores claros y metas cuantificables. Esto reduce la probabilidad de que los estereotipos de género influyan en la valoración de las capacidades femeninas.

Fortalecimiento de la Autoeficacia mediante la Mentoría: Los programas de mentoría, analizados por Ragins y Kram (2007), son vitales para romper el techo de

crystal. Al conectar a mujeres con líderes con experiencia, se fortalecen las habilidades de liderazgo y se reconstruye la confianza profesional dañada por entornos discriminatorios.

Protocolos de Protección y Prevención: Es imperativo establecer rutas claras de denuncia y sanción ante el acoso y las microagresiones, garantizando espacios de seguridad psicológica donde la queja no derive en represalias.

Políticas de Conciliación y Bienestar: La promoción de la flexibilidad laboral y la corresponsabilidad (como sugieren Bianchi y Milkie, 2010) es esencial para reducir la carga mental. Estos programas, acompañados de apoyo psicológico para el manejo del estrés y la autoestima, mejoran la estabilidad emocional y la retención del talento femenino.

CAPITULO 3

3. Metodología

3.1. Diseño y Tipo de Investigación

La propuesta metodológica de este trabajo se fundamenta en un diseño documental de carácter descriptivo, el cual se ejecuta bajo la rigurosidad de una revisión sistemática de la literatura. Este tipo de investigación no se limita a una recopilación pasiva de textos, sino que constituye un proceso activo de búsqueda, selección, evaluación crítica y síntesis de la evidencia científica existente. A diferencia de las revisiones narrativas convencionales, este diseño se distingue por su alto nivel de rigor procedimental, garantizando que el proceso sea transparente, audaz y, sobre todo,

reproducibles por otros investigadores que deseen validar o contrastar los hallazgos aquí presentados.

Desde un nivel descriptivo, la investigación se propone detallar las manifestaciones actuales de la desigualdad laboral sin manipular las variables, enfocándose en "el qué" y "el cómo" del fenómeno en el territorio latinoamericano. Este enfoque permite mapear con precisión las disparidades en la participación económica y el acceso a puestos de liderazgo reportadas por organismos como la OIT (2025) y el BID (2021), proporcionando una base empírica sólida para entender la magnitud de la problemática en países con realidades sociales similares a las de Ecuador y México.

El enfoque principal de la investigación es de naturaleza cualitativa, lo cual resulta fundamental dada la orientación hacia la Psicología que posee este estudio. La metodología cualitativa permite una aproximación más profunda a las dimensiones subjetivas del fenómeno, analizando cómo las estructuras de poder y los roles sociales tradicionales teorizados por autoras como Ann Oakley y Marcela Lagarde, impactan en la psique de las trabajadoras. Al adoptar esta lente, es posible identificar no solo los datos estadísticos de exclusión, sino también los patrones de violencia simbólica y las experiencias emocionales que configuran el bienestar o malestar mental en el entorno organizacional.

Finalmente, este método de revisión sistemática permite organizar y procesar un volumen considerable de información dispersa en bases de datos científicas, transformando datos aislados en conclusiones robustas y transversales. El objetivo es

integrar de manera coherente las dimensiones económicas, sociales y psicológicas del fenómeno, permitiendo que la síntesis de resultados no sea una mera repetición de lo expuesto por otros autores, sino una nueva construcción de conocimiento que aporte claridad sobre los riesgos psicosociales y las barreras invisibles que persisten en el mercado laboral contemporáneo.

3.2 Fuentes de Información y Selección de la Muestra

Para garantizar que los resultados posean una validez científica sólida, la búsqueda se concentró en repositorios y bases de datos indexadas que garantizan la revisión por pares.

Bases de Datos Académicas: Se priorizó el uso de SciELO y Redalyc debido a su especialización en el contexto regional de América Latina y el Caribe. Asimismo, se empleó Dialnet y Google Académico para ampliar la cobertura de tesis doctorales y artículos de revistas multidisciplinarias.

Literatura Gris e Informes Técnicos: Reconociendo que la discriminación laboral es un tema de política pública, se incluyeron documentos de organismos internacionales que aportan datos estadísticos de gran escala, tales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Corporación Andina de Fomento (CAF).

3.3 Estrategias de búsqueda y Herramientas Técnicas

La recolección de información se estructuró a través de "cadenas de búsqueda" complejas, utilizando operadores booleanos para filtrar la información de manera precisa. Este proceso permitió conectar conceptos psicológicos con realidades económicas. Las ecuaciones aplicadas incluyeron:

Dimensión General: ("discriminación laboral" OR "desigualdad de género") AND "América Latina".

Dimensión Psicológica: ("salud mental" OR "estrés laboral" OR "autoestima") AND "mujeres" AND "trabajo".

Dimensión de Liderazgo: ("techo de cristal" OR "brecha salarial") AND "Ecuador".

Se aplicó un filtro cronológico para capturar la evidencia más reciente, limitando los resultados a publicaciones realizadas entre 2014 y 2025, asegurando así que el análisis refleje la realidad post-pandemia y las reformas legislativas más actuales en la región.

3.4 Criterios de inclusión y de exclusión

La selección de los 10 documentos finales se basó en criterios estrictos para evitar sesgos en el análisis:

- **Criterios de Inclusión:**
 - Estudios que aborden explícitamente la relación entre género y mercado laboral en países de habla hispana en Latinoamérica.
 - Investigaciones que incluyan variables psicológicas (ansiedad, bienestar, burnout) o estructurales (salario, ascensos, leyes).
 - Publicaciones con metodología clara, ya sea cuantitativa, cualitativa o de revisión previa.

- **Criterios de Exclusión:**
 - Textos que no presenten un respaldo empírico o institucional verificable.
 - Artículos centrados en regiones ajenas a Latinoamérica (salvo para fines comparativos breves).
 - Documentos con datos obsoletos previos al año 2014 que no aporten a la tendencia actual.

3.5 Procedimiento de Selección y Síntesis (Modelo PRISMA)

. El proceso de filtrado siguió las directrices del modelo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Este procedimiento se dividió en cuatro etapas:

Identificación: Localización de registros en las bases de datos mencionadas.

Cribado: Lectura de títulos y resúmenes para descartar aquellos que no respondían a las 5 preguntas de investigación.

Idoneidad: Revisión a texto completo de los artículos preseleccionados para verificar su rigor metodológico.

Inclusión: Consolidación de los 10 artículos definitivos que conforman el núcleo de la discusión.

3.6. Instrumento de Extracción: La Matriz de Síntesis

Para el procesamiento de la información, se diseñó una Matriz de Extracción de Datos. Este instrumento permitió tabular los hallazgos de cada autor de forma comparativa, facilitando la identificación de coincidencias (como la brecha salarial persistente mencionada por la OIT y Albuja) y divergencias regionales (como los avances en políticas en Chile frente a los desafíos en México).

3.7. Consideraciones Éticas y Alcances

Bajo los principios de integridad académica, se garantizó el respeto a la propiedad intelectual mediante la citación rigurosa de cada autor bajo normas APA 7ma Edición. El

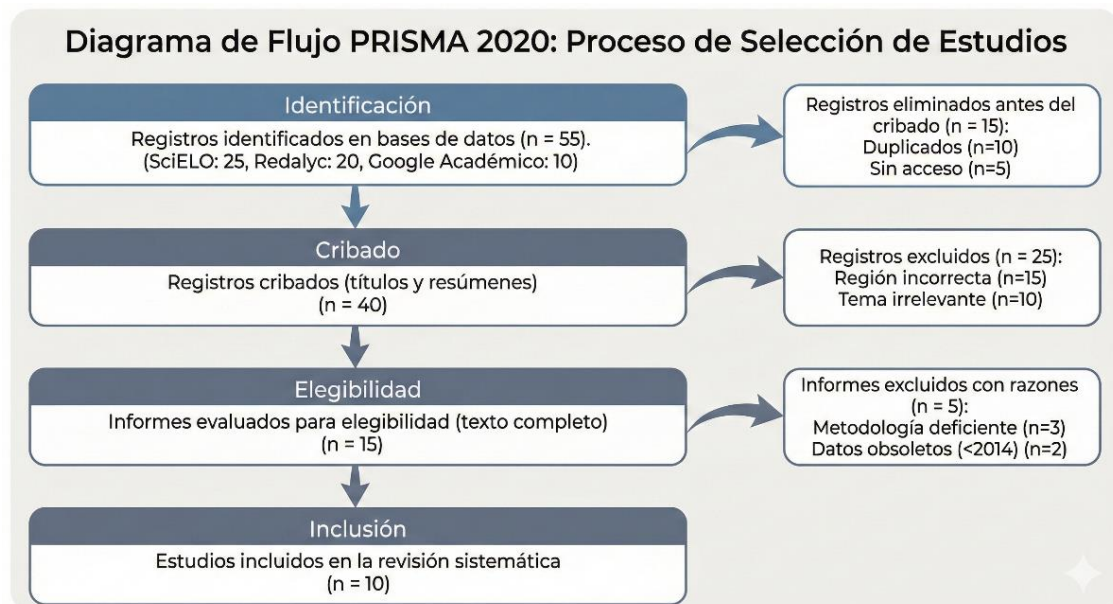
alcance de esta metodología es analítico: no se limita a describir lo que dicen los libros, sino que busca encontrar la conexión entre las "barreras invisibles" del mercado y el deterioro de la salud mental de las trabajadoras latinoamericanas.

CAPÍTULO 4

Resultados y análisis de la evidencia

4.1. Descripción General de la Muestra Documental

Tras la aplicación del protocolo de búsqueda sistemática, se consolidó una muestra final de **10 documentos de alto impacto**. Esta muestra incluye estudios empíricos de países como México, Colombia, Chile y Ecuador, además de informes técnicos de organismos globales como la OMS y la OIT. La evidencia recolectada abarca un periodo de análisis desde el año 2014 hasta proyecciones para el 2025, permitiendo observar la persistencia de las brechas de género a pesar de los avances legislativos en la región.



4.2. Dimensión Económica: Brecha Salarial e Inestabilidad Laboral

Uno de los hallazgos más recurrentes en la literatura analizada es la disparidad en las remuneraciones. En México, se evidencia que la discriminación salarial es una realidad palpable, donde las mujeres perciben ingresos significativamente menores en comparación con los hombres, incluso cuando poseen las mismas calificaciones académicas o desempeñan funciones idénticas.

- La discriminación se cuantifica no solo en el ingreso menor, sino también en una alta exposición al despido frente a ciclos de crisis económica.
- En la región latinoamericana, las mujeres suelen concentrarse en el segmento secundario del mercado, caracterizado por puestos descalificados, subcontratación y la ausencia casi total de prestaciones sociales.
- Datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) señalan que la presencia femenina predomina en áreas consideradas "blandas" (como comunicación), mientras que en áreas "duras" y de comercio exterior, su participación es inferior al 35%.
- A nivel global, la participación laboral de las mujeres (52%) sigue siendo drásticamente inferior a la de los hombres (74%), lo que limita su independencia financiera.

Autor y Año	País / Región	Hallazgos Principales (Respuestas a tus preguntas)	Impacto Psicológico / Social
Horbath & Gracia (2014)	México	Las mujeres enfrentan segregación ocupacional y son las primeras expuestas al despido en tiempos de crisis ¹ .	Alta vulnerabilidad emocional ante la inseguridad laboral y el desempleo ² .
BID (2021)	Latino America	Las mujeres ocupan solo el 15% de cargos directivos y son dueñas de apenas el 14% de las empresas ³ .	Limitación del desarrollo profesional y falta de modelos de liderazgo femenino ⁴ .
OMS (2024)	Global	Los entornos laborales que permiten la discriminación representan un riesgo directo para la salud mental ⁵ .	Pérdida de productividad masiva debido a cuadros de ansiedad y depresión ⁶ .
Albuja & Enríquez (2018)	Ecuador	Existe una brecha salarial del 4.5% a favor de los hombres, y el 66% de esta se explica por pura discriminación.	Las mujeres terminan en empleos informales sin garantías de ley para subsistir.
Grueso (2015)	Colombia	La discriminación ocurre desde el reclutamiento hasta la promoción por falta de perspectiva de género en RR.HH.	Genera un sentimiento de exclusión y barreras invisibles para el ascenso.
UNIMINUTO (2022)	Regional (MX, CO, AR, CL)	Identifica el acoso sexual, la carga mental y la violencia laboral como los principales riesgos psicosociales.	Ambientes laborales misóginos que atacan directamente la integridad de la víctima.
Estudio sobre Estereotipos (Art. 4)	Latino America	Los estereotipos de género se internalizan a través de la publicidad y la vida cotidiana.	Disminución severa de la autoestima y la autoeficacia profesional.
OIT (2025)	Global / Regional	La participación laboral femenina (52%) sigue siendo mucho menor que la masculina (74%).	Perpetuación de ciclos de pobreza y dependencia económica en la mujer.
CAF (2022)	Latino America	El trabajo no remunerado (hogar/cuidado) sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.	Estrés por la "doble jornada" y dificultad extrema para conciliar vida familiar y laboral.
Pachano & Molina (2022)	Ecuador	A pesar de tener más estudios que los hombres en promedio, las mujeres acceden a menos cargos de jefatura.	Frustración profesional y percepción de inequidad estructural en el sistema legal.

4.3. Dimensión Psicológica: Riesgos Psicosociales y Salud Mental

La discriminación laboral no solo afecta el bolsillo de la trabajadora, sino que tiene consecuencias profundas en su bienestar emocional. La Organización Mundial de la Salud (OMS) identifica a la exclusión y la desigualdad como factores de riesgo psicosocial determinantes.

- Se estima que anualmente se pierden **12,000 millones de días de trabajo** en todo el mundo debido a cuadros de depresión y ansiedad derivados, en gran medida, de entornos laborales hostiles o inseguros.
- La falta de control sobre las tareas, la supervisión autoritaria y la cultura institucional que permite comportamientos negativos (como el acoso o el hostigamiento) deterioran la autoestima y la autovaloración de las mujeres.
- La "doble jornada" o la demanda conflictiva entre la vida familiar y laboral es un factor de estrés crónico que afecta mayoritariamente a la población femenina, debido a la falta de servicios de cuidado y corresponsabilidad en el hogar.
- Los estereotipos internalizados provocan que las mujeres desarrollen una menor autoeficacia percibida, lo que las lleva a no postular a cargos de mayor responsabilidad por temor al fracaso o por creerse menos capaces que sus pares masculinos.

4.4. Dimensión Social y de Liderazgo: El Techo de Cristal

El fenómeno del "Techo de Cristal" se confirma con datos estadísticos alarmantes en Latinoamérica. A pesar de que las mujeres han incrementado su nivel educativo, este no se traduce automáticamente en ascensos a cargos de alta dirección.

- En las empresas de la región, las mujeres ocupan apenas el **15% de los cargos directivos** y son dueñas de solo el 14% de las firmas.
- Únicamente en 1 de cada 10 empresas latinoamericanas el puesto de gerente principal es desempeñado por una mujer.
- Se observa una segregación vertical evidente: existe una mayor proporción de mujeres en cargos operativos de nivel bajo (36%) que en posiciones de liderazgo senior (25%).
- En países como Ecuador, la evidencia sugiere que el sistema legal y normativo aún no logra mitigar eficazmente las estructuras de restricción que impiden a las mujeres con hijos competir en igualdad de condiciones por puestos de jefatura.

4.5. Hallazgos sobre la Vulnerabilidad por Edad

Un punto crítico identificado en la revisión (especialmente relevante para el caso de mujeres entre 40 y 57 años) es que la edad actúa como un factor de discriminación adicional. En industrias como la maquiladora o sectores de servicios técnicos, se imponen límites de edad y condicionantes como pruebas de embarazo, lo que excluye a mujeres con amplia experiencia pero que superan el umbral de edad preferido por los empleadores bajo el régimen de flexibilización laboral.

CAPÍTULO 5

Discusión de hallazgos

5.1. Convergencia entre la Teoría de Género y la Realidad Regional

Los resultados de esta revisión sistemática validan de manera contundente las premisas fundamentales de Ann Oakley, quien postula que la distinción entre sexo (categoría biológica) y género (construcción sociocultural) es el eje que articula la división desigual del trabajo. En la región, esta construcción no es un proceso abstracto, sino una realidad palpable que se manifiesta en la segregación horizontal documentada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Los datos indican que las mujeres no solo enfrentan dificultades para ingresar al mercado, sino que, al hacerlo, son dirigidas mayoritariamente hacia sectores que se perciben culturalmente como extensiones del ámbito doméstico o de servicio, tales como la comunicación, la educación y las relaciones públicas. Por el contrario, áreas estratégicas como la tecnología, la ingeniería y el comercio exterior —donde se concentran los salarios más competitivos y el poder de decisión— presentan una participación femenina marginal. Esta distribución no responde a una falta de competencia técnica, sino a una "naturalización" de capacidades basada en el género que, como indica Oakley, predetermina la trayectoria profesional incluso antes de que la mujer ingrese a la organización.

Esta estructuración de roles se entrelaza profundamente con el pensamiento de Marcela Lagarde, específicamente con su concepto de "cautiverio". Para Lagarde, el

cautiverio no implica necesariamente una reclusión física, sino una limitación simbólica y social que encasilla a la mujer en la función de "ser para otros". La evidencia recolectada en este estudio demuestra que el cautiverio de las mujeres en el ámbito del cuidado sigue siendo el principal obstáculo para su plena autonomía. La carencia de sistemas reales de corresponsabilidad en países con contextos similares a los de Ecuador y México, sumada a marcos legales que no logran transformar la cultura organizacional, obliga a las mujeres a gestionar una carga mental desproporcionada.

Este fenómeno de cautiverio en el trabajo de cuidado no remunerado actúa como un ancla que limita el ascenso hacia la alta dirección. Al asumir el 75 % del trabajo doméstico (según datos de la OIT), la mujer se ve forzada a negociar su tiempo profesional en desventaja frente a sus pares masculinos, quienes gozan de una disponibilidad total al no estar sujetos a estos mandatos de cuidado. En última instancia, la convergencia entre la teoría de Oakley y el análisis de Lagarde permite concluir que la discriminación laboral en América Latina no es una falla accidental del sistema, sino un componente estructural que perpetúa la posición femenina en los estratos más bajos de la jerarquía, afectando no solo su economía, sino su derecho al desarrollo de una identidad profesional libre y saludable.

5.2. El Techo de Cristal y la Discriminación Estadística

La discusión sobre el "Techo de Cristal" cobra relevancia al observar que, a pesar de que las mujeres han alcanzado niveles educativos superiores en países como Ecuador y México, esto no ha garantizado su ascenso a puestos de alta gerencia. Solo una de cada diez empresas en la región cuenta con una mujer en el puesto de gerente principal.

Este fenómeno puede explicarse mediante la discriminación estadística, donde los empleadores perciben a la fuerza laboral femenina como un "costo" mayor debido a prejuicios sobre la maternidad y la flexibilidad. Como resultado, se observa una clara segregación vertical: hay una mayor proporción de mujeres en cargos operativos (36%) que en posiciones de alto liderazgo (25%), lo que valida la existencia de barreras invisibles pero estructurales que detienen el crecimiento de la mujer.

5.3. Salud Mental: Un Problema de Salud Pública y Organizacional

Un hallazgo crítico y alarmante derivado de esta revisión sistemática es la validación técnica de la discriminación laboral como un riesgo psicosocial determinante para la salud mental contemporánea.

La evidencia recolectada permite afirmar que la desigualdad de género no opera en el vacío; por el contrario, se manifiesta como un agresor persistente que altera la homeostasis psicológica de las trabajadoras. De acuerdo con las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los entornos laborales que toleran o perpetúan la desigualdad, el acoso y la exclusión sistemática no solo fallan en sus objetivos éticos, sino que se convierten en espacios patogénicos que elevan drásticamente la prevalencia de trastornos mentales, tales como la depresión mayor, la ansiedad generalizada y el síndrome de burnout.

La discusión adquiere una dimensión aún más profunda al observar que el impacto de estas dinámicas de exclusión trasciende la esfera individual para convertirse en una problemática de índole macroeconómica. La salud mental de las mujeres trabajadoras es un pilar de la estabilidad social; sin embargo, cuando esta se ve comprometida por sesgos estructurales, el costo para las naciones es devastador. Se estima que, a nivel global, se pierden aproximadamente 12,000 millones de días de trabajo anuales debido a las consecuencias de la depresión y la ansiedad en el entorno laboral. Esta pérdida de tiempo productivo se traduce en un costo económico asombroso de US\$ 1 billón (un millón de millones) en pérdida de productividad global cada año.

Estos datos sugieren que la falta de equidad de género en las organizaciones latinoamericanas no debe interpretarse únicamente como una "injusticia social" o un "techo de cristal" aislado. En realidad, representa una falla sistémica que socava la sostenibilidad de las empresas y la estabilidad de la fuerza laboral en su conjunto. Desde la perspectiva de la Psicología Organizacional, la inversión en ambientes laborales equitativos y saludables no es un gasto accesorio, sino una necesidad estratégica. Cuando una organización no garantiza la seguridad psicológica de sus empleadas, no solo está vulnerando derechos humanos fundamentales, sino que está comprometiendo su propio funcionamiento y contribuyendo a una crisis de salud pública que afecta la resiliencia de la sociedad en su totalidad.

5.4. Interseccionalidad y Vulnerabilidad: El factor Edad

La discusión sobre la equidad laboral en América Latina no estaría completa sin un análisis profundo desde la interseccionalidad, específicamente en la convergencia entre el género y el curso de vida. Los hallazgos recolectados en esta revisión,

particularmente los aportes de Horbath (2014), subrayan que las mujeres que transitan por la etapa de madurez profesional (40 a 57 años) enfrentan una vulnerabilidad extrema que no afecta de la misma manera a sus pares masculinos de igual edad. Durante los periodos de crisis económica o procesos de contracción del mercado, este grupo demográfico suele ser el primero en quedar expuesto a reestructuraciones y despidos masivos, evidenciando que su capital humano es injustamente subvalorado frente a perfiles más jóvenes o masculinos.

Esta situación se ve agravada por una serie de prejuicios y estereotipos conocidos como edadismo laboral. Existe una percepción sesgada en las organizaciones que asocia la madurez femenina con una supuesta falta de flexibilidad y una incapacidad para la actualización tecnológica. Estos mitos ignoran la experiencia acumulada y la capacidad de resolución de problemas que estas trabajadoras aportan, castigándolas por una "obsolescencia percibida" que carece de sustento empírico. Como consecuencia, muchas mujeres en esta etapa vital son expulsadas del sector formal, viéndose obligadas a transitar hacia la informalidad y el subempleo, donde las condiciones son precarias y carecen de los marcos mínimos de protección social.

El impacto de este fenómeno trasciende el presente laboral, ya que tiene repercusiones críticas en el futuro mediato de la trabajadora. La exclusión del mercado formal durante los años previos a la jubilación limita drásticamente la capacidad de ahorro y el acceso a los beneficios de seguridad social, comprometiendo la posibilidad de una vejez digna. Esto confirma que la discriminación laboral en países como México y

Ecuador es un fenómeno multidimensional que no puede ser resuelto con políticas de género genéricas.

Finalmente, este hallazgo nos permite concluir que es imperativo diseñar e implementar políticas públicas y estrategias de recursos humanos que consideren la especificidad del curso de vida. La protección de la mujer trabajadora de 40 a 57 años debe ser una prioridad, no solo para garantizar la justicia social actual, sino para prevenir la feminización de la pobreza en la etapa de jubilación. Reconocer la interseccionalidad es, en última instancia, reconocer que las barreras que enfrenta una mujer joven no son las mismas que enfrenta una mujer madura, y que ambas requieren soluciones estructurales diferenciadas.

CAPITULO 6

Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

Tras el análisis sistemático de la literatura científica y los informes técnicos de organismos internacionales (OIT, BID, OMS), se presentan las siguientes conclusiones en respuesta a los objetivos e interrogantes que guiaron esta investigación:

Manifestaciones de la desigualdad y roles de género: Se concluye que la discriminación laboral en Latinoamérica no es un fenómeno superficial, sino una estructura cimentada en la **segregación ocupacional**. La distinción entre sexo y género (Oakley, 1987) sigue operando como un filtro que relega a las mujeres a roles de servicio o administrativos ("sectores blandos"), donde perciben salarios significativamente menores. Esta brecha salarial, que en ciertos sectores alcanza hasta un **37%**, constituye una vulneración a la autonomía financiera y una desvalorización del talento femenino.

El fenómeno del Techo de Cristal: Existe una barrera invisible pero infranqueable para el ascenso femenino en la región. La paradoja de que las mujeres posean mayor formación académica, pero ocupen solo el 15% de los cargos directivos confirma la teoría de la "falta de ajuste" (Heilman, 2012): los evaluadores aún perciben el liderazgo como una cualidad inherentemente masculina. El hecho de que solo una de cada diez empresas cuente con una mujer en la gerencia principal evidencia una falla sistémica en la meritocracia organizacional.

Impacto crítico en la Salud Mental: La discriminación laboral debe ser reconocida como un riesgo psicosocial de alto impacto. Los entornos que permiten la desigualdad y el acoso actúan como espacios patogénicos. El costo humano es devastador: el deterioro de la autoeficacia, la ansiedad y el burnout no solo afectan a la trabajadora, sino que generan una pérdida global de 12,000 millones de días de trabajo anuales. Esto demuestra que la equidad no es solo una meta ética, sino un requisito para la salud pública y la productividad económica.

Interseccionalidad y vulnerabilidad por edad: La investigación confirma que la discriminación se intensifica con el edadismo. Las mujeres en el rango de 40 a 57 años enfrentan una doble exclusión: por género y por prejuicios sobre su capacidad de actualización tecnológica. Esta vulnerabilidad extrema las empuja hacia la precariedad y compromete su seguridad social futura, lo que requiere un enfoque de políticas públicas que considere el curso de vida de la trabajadora.

La realidad en Ecuador y la Región: Se concluye que, a pesar de los avances legislativos, persiste una brecha crítica entre la igualdad legal y la igualdad real. En países como Ecuador, el sistema normativo actual es insuficiente para desarticular las estructuras de "cautiverio" (Lagarde, 2012) que mantienen a la mujer atada a la carga mental del cuidado no remunerado, impidiendo su competencia en igualdad de condiciones por puestos de jefatura.

7.6.2. Recomendaciones

Para mitigar la discriminación y promover entornos laborales que garanticen el bienestar psicológico y la equidad, se proponen las siguientes estrategias basadas en la evidencia recolectada:

Intervenciones Institucionales y Seguridad Psicológica: Es imperativo que las organizaciones implementen protocolos estrictos de tolerancia cero frente a la violencia, el acoso y las microagresiones. Los empleadores deben facilitar modalidades de trabajo flexible y políticas de corresponsabilidad que desmitifiquen que el cuidado es una responsabilidad exclusiva de la mujer.

Transparencia Salarial y Acciones Afirmativas: Se recomienda la implementación de legislaciones de transparencia salarial que obliguen a las empresas a publicar rangos de ingresos por puesto. Asimismo, es necesaria la aplicación de cuotas de género en juntas directivas para forzar la ruptura del techo de cristal y normalizar el liderazgo femenino en las altas esferas de decisión.

Capacitación en Liderazgo y Salud Mental: Los administradores y líderes de Recursos Humanos deben ser capacitados en la identificación de sesgos implícitos y en la respuesta ante la angustia emocional de sus equipos. Fomentar la escucha activa y reducir el estigma hacia los trastornos mentales es vital para crear culturas organizacionales saludables.

Programas de Mentoría y Empoderamiento: Desarrollar redes de mentoría para mujeres, enfocadas en fortalecer su autoeficacia (Bandura, 1997) y sus habilidades de negociación, permitiéndoles navegar las estructuras de poder y postular a cargos de alta responsabilidad con mayor seguridad.

Inversión y Financiamiento con enfoque de género: Fomentar incentivos estatales y privados para financiar empresas lideradas por mujeres y mejorar su acceso a sistemas financieros. La reducción de la brecha de propiedad (actualmente solo el 14% de las firmas pertenecen a mujeres) es clave para transformar la economía regional hacia una más inclusiva.

Bibliografía

- Albuja, & Rodriguez. (09 de 2018). *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-14352018000300013&script=sci_arttext
- CAF (Banco de desarrollo de america latina). (2022). Obtenido de <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1887/Los%20desaf%C3%ADos%20para%20la%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- CAF. (2016). Obtenido de <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1887/Los%20desaf%C3%ADos%20para%20la%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Desarrollo, B. I. (20 de AGOSTO de 2021). *BID*. Obtenido de <https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe>
- Horbath, J. E. (2014). *scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006
- Isabel, R. V., & Cabrera Tabango, K. E. (2023). *repositorio*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5055>
- OIT. (febrero de 2025). *Swissinfo.ch*. Obtenido de <https://www.swissinfo.ch/spa/oit-advierte-que-brechas-laborales-entre-hombres-y-mujeres-son-%22una-preocupaci%C3%B3n-central%22/88866636>

OMS. (2 de 09 de 2024). *who*. Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source=chatgpt.com

Rátiva, A. N., & Pineda Gómez, L. V. (05 de 2022). *repository*. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/48856cd4-d03a-4e05-b272-09731b74ebdd/content>