



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

TRABAJO DE FIN DE CARRERA

ESTUDIOS SOBRE LOS ESTEREOTIPOS Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN

UNA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

REALIZADO

KAREN ELENA CABRERA TABANGO

DIRECTORA DEL PROYECTO

MSc. ALFONSINA ISABEL RODRÍGUEZ VÁSQUEZ

COMO REQUISITO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA GENERAL

QUITO. ECUADOR

2023

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, **CABRERA TABANGO KAREN ELENA**, con cédula de identidad **1726669995** declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, no ha sido previamente presentado por ningún grado a calificación profesional y que se ha procesado debidamente la información utilizada en las referencias bibliográficas incluidas en el presente documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Firma



C.C.
1726669995

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación
ESTUDIOS SOBRE LOS ESTEREOTIPOS Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN
GÉNERO EN UNA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Realizado por

KAREN ELENA CABRERA TABANGO

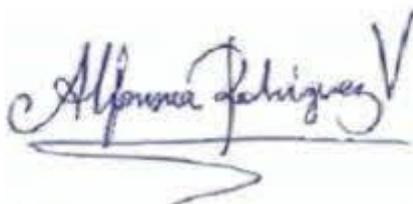
Como un requisito para la Obtención del Título

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA GENERAL

Ha sido orientado por la profesora

MSc. ALFONSINA ISABEL RODRÍGUEZ VÁSCONEZ

Quien considera que forma parte de un trabajo original de su autor



DIRECTORA
MSc. ALFONSINA ISABEL RODRÍGUEZ VÁSCONEZ

Docentes Informantes

Después de revisar el trabajo de investigación presentado. Los docentes informantes lo han calificado como apto para su defensa oral frente a un tribunal examinador.



PhD Psc. GABRIELA ANDREA LLANOS ROMÁN



MSc. GRACIELA RAMIREZ

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada con mucho amor a mis padres JOSÉ CABRERA-ELENA TABANGO, LUISITO TABANGO-DILMITA ROMO, pues sin ellos no hubiera cumplido mis sueños, su bendición a diario a lo largo de mi vida me ha protegido y me lleva por el camino del bien. Además, estoy profundamente agradecido con CRISTHIAN-JORDAN por brindarme esa confianza y creer en mis capacidades para completar con éxito esta investigación.

AGRADECIMIENTOS

A mis profesores, por ser esa parte fundamental para formarme como una profesional que se han convertido como mis padres dándome consejos, apoyándome moralmente y emocional les extiendo mi mayor gratitud por prestarme ese hombro para apoyarme dentro y fuera del ámbito educativo.

Resumen

Este trabajo investigativo con el título de “Estudios sobre los estereotipos y discriminación basada en género en una organización empresarial”, tuvo como objetivo “analizar y comprender la influencia de los estereotipos de género en el comportamiento humano dentro de una organización, así como identificar sus repercusiones en la discriminación y desigualdad de género en el entorno laboral”. Este estudio se lo realizó mediante una metodología de investigación con enfoque cualitativo, la que permite describir cualidades de la problemática planteada. De esta manera, se hizo una revisión exhaustiva de literatura de temáticas similares a través de la metodología PRISMA que permitió documentar, recolectar y filtrar información relevante. Se analizaron los datos de manera descriptiva, dando como resultados que: el género es un componente esencial de las interacciones sociales fundadas en las discrepancias y es una manera fundamental de correspondencias de poder significativas; los anuncios comerciales ejercen una influencia no solamente en la comercialización de bienes, sino también en la internalización de conductas, perspectivas y modelos de relación en sociedad, especialmente con lo que tiene que ver a los roles de género; en la vida cotidiana hombres y mujeres regularmente asumen roles distintos, carecen de iguales oportunidades y no experimentan un trato equitativo en la comunidad; el género ejerce un rol significativo en los estereotipos de la industria.

En conclusión los estereotipos de género pueden influir en la autoestima, la autoeficacia y la percepción de equidad en el entorno laboral. Las personas que perciben que se les atribuyen características negativas o limitantes debido a estereotipos de género pueden experimentar una disminución en su confianza y autovaloración.

Palabras Clave: estereotipos de género, organizaciones, cultura, fisiología, biología, creencias.

Abstract

This research work with the title “Studies on stereotypes and discrimination based on gender in a business organization”, had the objective of “analyzing and understanding the influence of gender stereotypes on human behavior within an organization, as well as identifying their repercussions on discrimination and gender inequality in the work environment.” This study was carried out using a research methodology with a qualitative approach, which allows describing qualities of the problem raised. In this way, an exhaustive review of literature on similar topics was carried out through the PRISMA methodology that allowed documenting, collecting and filtering relevant information. The data were analyzed descriptively, resulting in: gender is an essential component of social interactions based on discrepancies and is a fundamental way of significant power correspondences; Commercial advertisements exert an influence not only on the marketing of goods, but also on the internalization of behaviors, perspectives and relationship models in society, especially with regard to gender roles; In everyday life, men and women regularly assume different roles, lack equal opportunities, and do not experience equal treatment in the community; Gender plays a significant role in industry stereotypes.

In conclusion that gender stereotypes can influence self-esteem, self-efficacy and the perception of equity in the work environment. People who perceive that negative or limiting characteristics are attributed to them due to gender stereotypes may experience a decrease in their confidence and self-worth.

Keywords: gender stereotypes, organizations, culture, physiology, biology, beliefs.

Índice

DECLARACIÓN JURAMENTADA	2
DECLARATORIA	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
Resumen.....	6
Abstract.....	7
Índice.....	8
1. Introducción	11
1.1. Problema de Investigación	15
1.2. Pregunta de Investigación	16
1.3. Objetivo General	16
1.4. Objetivo Específico	16
1.5. Hipótesis.....	16
1.6. Justificación.....	16
2. Marco Teórico.....	18
2.1. Estereotipos de Género.....	18
2.2. Estereotipo de roles de género dentro de una organización	23
2.3. Normativas	23
2.3.1. Tipos de Estereotipos dentro de la normativa	26
2.4. Comportamientos y emociones	27
2.5. Prevalencia de estereotipos dentro de las organizaciones	29
2.6. Reproducción de roles	30

2.6.1.	Rol reproductivo.....	31
2.6.2.	Perspectiva de género.....	34
2.6.3.	Cambios de comportamiento.....	35
2.6.4.	Comportamientos y consecuencias negativas	36
2.7.	Lenguaje inclusivo	38
2.8.	Supresión de la segregación dentro de la empresa	38
2.9.	Evaluación y seguimiento de la influencia.....	39
3.	Metodología de la Investigación.....	41
3.1.	Enfoque de investigación	41
3.2.	Paradigma.....	41
3.3.	Alcance.....	42
3.4.	Análisis de Datos.....	42
3.4.1.	Estrategia PICO.....	42
3.4.2.	Criterios de Elegibilidad.....	43
3.4.3.	Criterios de Inclusión	43
3.4.4.	Criterios de Exclusión	44
4.	Resultados.....	44
4.1.	Procesamiento de Datos	46
4.2.	Análisis de resultados.....	50
4.2.1.	Genero	50
4.2.2.	Publicidad como contribución a los estereotipos en las industrias	51
4.2.3.	Violencia	52
4.2.4.	Factores psicológicos	53
4.2.5.	Deconstrucción.....	54
4.2.6.	Rol de género	54

5.	Discusión.....	55
5.1.	Conclusiones	56
5.2.	Delimitaciones.....	57
5.3.	Limitaciones del estudio.....	57
5.4.	Futuras líneas de investigación	58

1. Introducción

Los estereotipos de género arraigados en las creencias culturales y sociales son un componente insidioso pero omnipresente en la vida de las personas. Estas creencias compartidas influyen en la percepción y el comportamiento de individuos en las sociedades de todo el mundo a lo largo de la historia. Como afirman Lopez et al. “nuestros propios patrones culturales nos han condicionado tanto que a menudo no podemos tomar una perspectiva objetiva sobre nosotros mismos y nuestras propias creencias” (2017, p.164).

Estos estereotipos son perjudiciales cuando limitan la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas. Los estereotipos de género se refieren a la práctica de atribuir a un individuo, mujer u hombre, atributos, características o roles específicos por la sola razón de su pertenencia al grupo social de mujeres u hombres (Naciones Unidas, 2020).

El ámbito laboral no es inmune a la influencia de los estereotipos de género, las organizaciones son microcosmos de la sociedad que reflejan y perpetúan estas creencias en sus dinámicas internas. Los estereotipos de género pueden ser sutiles o evidentes, pero su influencia es innegable, la igualdad de género y la equidad en el lugar de trabajo avanza hacia una mayor conciencia social, lo que permite comprender que estos estereotipos persisten y afectan las dinámicas organizativas y por ende pueden verse afectados elementos como son la productividad, eficacia, clima laboral, cultura organizacional y relaciones interpersonales, entre otros.

Los estereotipos de género también pueden influir en la forma en que los trabajadores perciben y son percibidos, tratan y son tratados, lo que puede llevar a la discriminación basada en género dentro del ambiente laboral. Por lo tanto, es importante analizar aquellos estereotipos de género y su influencia en los trabajadores, sustentado en las creencias y

condiciones del entorno de la organización, que permita la identificación de prejuicios y discriminación basada en género en el ambiente de trabajo.

La influencia del comportamiento humano en las organizaciones es un campo de estudio amplio y multidisciplinario que ha capturado la atención de investigadores, académicos y profesionales durante décadas. La comprensión de cómo los estereotipos de género operan dentro de este contexto es esencial para abordar las desigualdades de género en el trabajo y promover entornos laborales más inclusivos.

Para contextualizar adecuadamente esta investigación, es fundamental explorar la naturaleza general de los estereotipos de género y su impacto en la sociedad, como lo señalan Pla et al "los estereotipos son creencias sobre las características de un grupo social y su conexión con ciertos comportamientos" (2013). Estos estereotipos no solo reflejan prejuicios arraigados, sino que también pueden perpetuarlos.

En el contexto de las organizaciones, esto se traduce en expectativas y juicios basados en el género que pueden influir en la toma de decisiones, la asignación de tareas, las oportunidades de liderazgo y la percepción del desempeño de los empleados.

La presencia de estereotipos de género en el lugar de trabajo es abordada por un gran número de investigadores y expertos en el campo de la psicología organizacional y la sociología laboral. En su obra "El segundo sexo", Simone de Beauvoir argumenta que las estructuras de poder y las normas sociales perpetúan la opresión de las mujeres en la sociedad y, por extensión, en el ámbito laboral (Céspedes, 2020). Por otro lado, Deborah Tannen, en "Habladoras y habladores", aborda cómo las diferencias en la comunicación de género pueden contribuir a la percepción errónea de las habilidades y competencias de las personas en el trabajo (Valero, 2002).

En varios estudios sobre las dinámicas de las organizaciones laborales, se discute sobre la presencia femenina en el concepto laboral y se identifica que las mujeres han tenido

que luchar para obtener y edificar sus derechos en el trabajo, a pesar de que estas luchas se siguen viendo vulneradas y la discriminación se encuentran aún presentes dentro de la sociedad. Lo más habitual es que a las mujeres se les vincule con el cuidado familiar, el cuidado del hogar, el cuidado del esposo, mientras que las labores remuneradas son actividades relacionadas con los hombres las cuales fueron desarrolladas para dar poder y autoridad de la economía y bienestar del hogar (Hernández, 2023).

Las políticas de igualdad de género deben dar pie a proyectos cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades en el acceso y control de los recursos y beneficios, la satisfacción de las necesidades y la eliminación de las barreras que impiden el desarrollo de las capacidades de las personas. Sin embargo, actualmente los estereotipos de género afectan tanto a hombres como a mujeres, pero sus efectos son particularmente más perversos o perjudiciales para ellas, devaluándolas o asignándoles roles bajo una óptica de desigualdad de género.

En el entorno de trabajo desde que la mujer luchó por la igualdad y la equidad sucedieron varios hechos que le permitieron de manera gradual entrar al campo organizacional. Con el pasar del tiempo los estereotipos de género se van rompiendo y las etiquetas de que el rol en el trabajo solo lo ocupa el género masculino se van disolviendo (Molina, et.al. 2019), la sociedad y lo entornos laborales van fomentando espacios donde la concientización y sensibilización sobre esta temática empiezan a tener cabida.

Aún es un camino en construcción y algunos países ponen más énfasis en plantear estrategias de erradicación de discriminación principalmente en el ámbito organizacional, como es el caso de nuestro país que dentro de la normativa legal Régimen Nacional de Perfeccionamiento de la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral Acuerdo Ministerial 82 menciona que “nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de

nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, oportunidades laborales, entre otros” (2017, pág. 1),

Para llevar a cabo un programa de concientización sobre la igualdad de género dentro del ámbito laboral se han creado diversas normativas que fomentan la igualdad entre individuos de distintos géneros. Además, se proponen programas y campañas que velan por el acatamiento de las normativas y que ayudan a las mujeres y a grupos de atención prioritaria como se lo plantea dentro del Art. 35 de la Constitución del Ecuador donde se menciona que:

Adultos mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de vulnerabilidad. (Constitución de la República del Ecuador 2008, p. 19)

Asimismo, en el apartado 3, artículo 33, de la Constitución del Ecuador se menciona que el estado tiene el deber afianzar la equidad y ecuanimidad entre las mujeres para poder acceder a un trabajo con algún cargo relevante, formación y promoción en el trabajo, adquirir a un salario equitativo y se impide cualquier tipo de estereotipos como el apartamiento, ensañamiento y hostigamiento en el trabajo.

De igual forma en el Art 332, se expresa que:

[...] tendrá la obligación de garantizar la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, salud mental, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijos, tienen derecho de maternidad, lactancia, y el derecho”, por lo tanto las licencia por paternidad por parte de los

padres, también se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos tanto de hombres como mujeres. (p. 104)

Con todo lo mencionado anteriormente y en este contexto, la metodología de investigación cualitativa se presenta como una herramienta adecuada para explorar en profundidad la experiencia subjetiva de los individuos en el lugar de trabajo; así como las percepciones y creencias arraigadas que subyacen en los estereotipos de género. La investigación cualitativa permite capturar la complejidad de estas cuestiones y proporciona una base sólida para comprender cómo los estereotipos de género se manifiestan en la vida organizativa.

Ante lo expuesto, la finalidad de la presente investigación es comprender como los modelos de género son creencias y representaciones muy arraigadas en la colectividad y que asignan características específicas a hombres y mujeres, lo que puede afectar a la dinámica de una organización y tener un gran impacto en la equidad de oportunidades, las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional de sus miembros.

1.1.Problema de Investigación

Los estereotipos de género persisten en la sociedad y tienen un impacto significativo en la dinámica laboral de las organizaciones, lo que puede llevar a la discriminación y desigualdad de género en el entorno laboral. A pesar de los avances en la igualdad de género, aún existen brechas en cuanto a las oportunidades profesionales y la percepción de las habilidades y competencias de los individuos en función de su género. Este estudio se propone analizar y comprender en profundidad cómo los estereotipos de género influyen en el comportamiento humano dentro de una organización, examinando su impacto en las decisiones de contratación, la asignación de roles, las oportunidades de desarrollo profesional y la percepción de liderazgo

1.2.Pregunta de Investigación

¿Cómo influyen los estereotipos de género en el comportamiento humano dentro de una organización y cuál es su impacto en la dinámica laboral y la igualdad de género?

1.3.Objetivo General

Analizar y comprender la influencia de los estereotipos de género en el comportamiento humano dentro de una organización, así como identificar sus repercusiones en la discriminación y desigualdad de género en el entorno laboral.

1.4.Objetivo Específico

- Comprender la dinámica de la cultura y clima laboral como estereotipos de género dentro de la organización.
- Distinguir el rol del estereotipo de género dentro de las organizaciones.
- Entender los factores psicosociales asociados con la violencia y como desencadenan los estereotipos de género.
- Identificar los estereotipos de masculinidad y la desconstrucción.

1.5.Hipótesis

Se espera que la presencia y perpetuación de estereotipos de género en el entorno organizacional esté correlacionada positivamente con la discriminación de género, la desigualdad en las oportunidades laborales y la percepción sesgada de las competencias profesionales.

1.6.Justificación

Los estereotipos de género son ideas preconcebidas acerca de los atributos y roles de mujeres y hombres, lo cual puede ser perjudicial al limitar su desarrollo personal y profesional. Estos estereotipos se aplican a individuos según su género, afectando su percepción y las oportunidades laborales. Por tanto, es esencial investigar cómo influyen en

el comportamiento en el ámbito organizacional. Un estudio podría identificar estos estereotipos, evaluar su impacto en las oportunidades y el crecimiento profesional.

Los estereotipos de género persisten en la sociedad, y su influencia en el ámbito laboral plantea preocupaciones éticas y sociales significativas. En este sentido:

Los estereotipos de género pueden actuar como barreras invisibles en el lugar de trabajo, limitando las oportunidades profesionales y perpetuando la desigualdad de género. Es esencial investigar cómo estos estereotipos influyen en las decisiones y el comportamiento en el trabajo para poder eliminarlos y promover un entorno laboral más equitativo (Eagly & Carli, 2007).

Asimismo, los estereotipos de género pueden limitar el acceso de las personas a oportunidades laborales y roles de liderazgo. Esto podría llevar a la subutilización de talento y habilidades, lo que afecta negativamente a la productividad y al rendimiento de la organización. En este sentido, Sandberg expresa que “los estereotipos de género afectan la percepción de liderazgo y la toma de decisiones en las organizaciones. Comprender cómo funcionan estos estereotipos es fundamental para fomentar una cultura empresarial que promueva la igualdad de género” (2013).

Además, comprender cómo los estereotipos de género afectan las oportunidades de desarrollo y el bienestar de los empleados es fundamental para garantizar la satisfacción y la retención de talento. En contraste y de acuerdo con Kanter, los estereotipos de género pueden actuar como obstáculos invisibles para el avance de las mujeres en las organizaciones (2018).

En base a todo lo anterior, es fundamental indagar cómo influyen en el comportamiento en el ámbito organizacional los estereotipos de género, identificarlos y evaluar su impacto en las oportunidades y el crecimiento profesional.

2. Marco Teórico

2.1. Estereotipos de Género

El término estereotipos de género se lo utiliza para referirse a visiones generalizadas o ideas preconcebidas acerca de las características, propiedades o caracteres que poseen o desempeñan las mujeres y hombres, estos estereotipos pueden limitar la competencia de los individuos, para fortalecer las capacidades subjetivas, profesionales y se consideran perjudiciales al momento cuando se presentan vulnerabilidad de los derechos y deberes humanos. Los estereotipos de género equivocados son causantes de segregación y oposición ante las mujeres pueden contribuir a la agresión de género como susceptibilidad de los humanos y a la imparcialidad de oportunidades.

Aunque los estereotipos que implanta la sociedad afectan tanto a la comunidad femenina y masculina se les han asignado papeles específicos por el hecho de haber nacido mujeres; por ejemplo en México, los roles y arquetipos de género tienen un impacto significativo en las comunidades más pobres o indígenas en las cuales dichas particularidades como la violencia es un problema social que ha sido considerado como un asunto esencialmente privado dentro del núcleo familiar (Navas & Guojian, 2022).

En Argentina, la discriminación de género predomina de forma tal que existe una segregación en el campo laboral, la asignación de los recursos y la definición de cargos entre hombres y mujeres. En general, los estereotipos de género son un tópico importante que incide en la colectividad y requiere de una atención constante y una acción decidida para abordarlos (Navas & Guojian, 2022)

Por otro lado, en Ecuador, la igualdad de género ocupa un lugar significativo en el ámbito laboral (Ley de Economía Violeta), aunque aún enfrenta notables disparidades en los campos de económico, la parte social y el entorno cultural. El índice de desigualdad de índole, elaborado por el PNUD, colocó a Ecuador en el año 2012 en la posición número 89 de

una lista de 186 naciones, señalando las persistentes brechas. Pese a que se cuenta con una sólida normativa nomotética que salvaguarda el derecho de las mujeres y permite su ejercicio y exigibilidad, el pueblo ecuatoriano también valora la diversidad intercultural. Con una población total de 14 500 000, el país está compuesto por un 50,4% de mujeres y un 49,6% de hombres. Dentro de la población ecuatoriana, un 65% se identifica como mestizo, mientras que un 13% se reconoce como indígena, un 7,2% como afrodescendiente, un 7,4% como montubio y un 19% como blanco (Ramírez & Manosalvas, 2019).

El Ecuador también se enfrenta al desafío de los estereotipos de género, lo cual es una cuestión relevante en el contexto latinoamericano en general. Estos estereotipos influyen en los catálogos de género que afecta a la instrucción femenina. Si bien aquellos estereotipos impactan a hombres como a mujeres, su efecto puede ser particularmente perjudicial para estas últimas en el ámbito de Latinoamérica. En consecuencia, es necesario indagar en las causas de estos estereotipos en las organizaciones.

En el ámbito judicial de Ecuador, se identifican estereotipos de género relacionados con la percepción del organismo y la sexualidad de la mujer. Además, preocupa la persistencia del traspaso de roles y estereotipos de género desde la infancia, así como su reproducción (Ron, 2015).

Los estereotipos de género según Divulgación Dinámica (2023) se dan por varias razones, entre ellas:

- La asignación sexista de roles en la sociedad limita a las mujeres al ámbito doméstico mientras se espera que los hombres ejerzan sus funciones fuera del mismo.
- Los estereotipos de género son adquiridos cuando se desarrolla la integración y carecen de una justificación lógica, pero ejercen influencia en las formas y comportamientos.

- La forma en la cual se transmiten los estereotipos de género ocurre mediante procesos de integración, arraigándose en las normas, valores y creencias de la comunidad.
- Los estereotipos de género son simplificaciones que favorecen a lidiar con la complejidad de la realidad, sin embargo, está el riesgo de distorsionar la realidad al adjudicar roles idealizados y tradicionales a los géneros, lo cual puede resultar en discriminación de las mujeres.
- Los estereotipos de género dictan las conductas, pensamientos y emociones esperados de mujeres y hombres en una cultura o comunidad dada, perpetuando la noción de una presumida superioridad masculina.
- Estos estereotipos establecen perspectivas preconcebidas para los dos sexos, configurando imágenes estereotipadas en las mentes sobre cómo debe ser un individuo.
- Los estereotipos de género se internalizan de manera inconsciente desde la niñez y son heredados por la familia, la educación, los medios informativos y la cultura en general.

Basado en lo antes ya menciona y de acuerdo con Liotard (2012) para generar una adecuada supresión de los estereotipos de género es primordial conocer y entender las siguientes razones:

- El género limita oportunidades y decisiones de las mujeres y afectan su éxito en el campo laboral y personal.
- Los estereotipos de género son comportamientos aprendidos y reaprendidos de asignación sexual que les son impuestos desde la infancia, lo que puede perpetuar la segregación y la discrepancia de género.

- Desde una edad temprana, se asignan al hombre y a la mujer roles estereotipados de género, lo cual influye en la autoestima, las aspiraciones y las perspectivas futuras de los niños y niñas.
- El estereotipo de género está presente en nuestro día a día y forman parte de nuestra forma de pensar y actuar, lo que condiciona casi la mayoría de las disposiciones que se asumen.
- La eliminación de estereotipos de género es importante para promover la equidad de género y la supresión de la segregación y la violencia.
- Es crucial erradicar los estereotipos de género para promover una sociedad que sea equitativa, justa e inclusiva, asegurando equidad de oportunidades y derechos para todas las personas.

De la misma manera, y citando a Faur (2020) el término de estereotipo femenino se asocia a particulares y roles que se esperan de las mujeres, entre ellas:

- Maternidad: se espera que las mujeres sean madres y que dediquen gran parte de su tiempo y energía a cuidar y criar a sus hijos.
- Se anticipa que las mujeres asuman un cargo el quehacer de la morada, atención a otras personas, incluyendo a los ancianos y enfermos.
- Características emocionales: la expectativa es que las mujeres sean cariñosas, sensibles, emotivas, así como también débiles.
- Sumisión: se espera que las mujeres sean sumisas y sometidas a la voluntad de los hombres.

Asimismo, el estereotipo de masculinidad en palabras de Faur (2020) se refiere a las características y roles de los hombres en la comunidad, entre ellas:

- Fortaleza física: la expectativa es que los hombres sean fuertes y fornidos

- Independencia: la expectativa es que los hombres sean independientes y que no muestren debilidad o vulnerabilidad.
- Toma de decisiones: se espera que los hombres tomen decisiones y que sean líderes
- Competitividad: la expectativa es que los hombres sean competidores y que busquen el éxito y el reconocimiento.
- Habilidad técnica: se espera que los hombres tengan habilidades técnicas y que se desempeñen en tareas que involucren a la ciencia y tecnología.
- Un ejemplo de estereotipo de masculinidad es la imagen de que los hombres deben ser enérgicos y musculosos, independientes, tomar decisiones y ser líderes, y tener habilidades técnicas y desempeñarse en labores que involucre a la ciencia y tecnología.

Figura 1

Percepciones de los roles de género



Fuente: Tomado de (Instituto Nacional de la Mujeres, 2023)

2.2. Estereotipo de roles de género dentro de una organización

Los estereotipos de roles de género dentro de una organización se refieren a las percepciones preconcebidas y a menudo simplificadas que existen sobre los comportamientos, las competencias y las expectativas asociadas a las personas en función de su género. Estos estereotipos pueden influir en la manera en que las personas son tratadas y evaluadas en el entorno laboral. A continuación, se presentan ejemplos comunes de estereotipos de roles de género en una organización:

- División sexista en roles sociales: se espera que las mujeres se dediquen a las tareas de la casa y a la formación de los niños, entre tanto que los hombres se dedican al trabajo fuera del hogar y a ser proveedores,
- Expectativas de comportamiento: la expectativa es que las mujeres sean educadas, serviciales y maternales, asimismo de los hombres la expectativa es que sean independientes, autónomos y tomen decisiones.

Un ejemplo de estereotipo de roles de género es la idea de que las mujeres deben dedicarse a labores del hogar y a criar a los niños, en tanto que los hombres deben ser proveedores y líderes. Esta división sexista en roles sociales puede limitar las oportunidades y opciones de los dos géneros, y puede llevar a la segregación y la distinción de género (Villada, 2023). Por esto, las expectativas de comportamiento en la organización, son aquellas creencias y suposiciones que la sociedad tiene acerca de cómo es la expectativa de conducta de las personas de acuerdo con su género dentro de un entorno laboral.

2.3. Normativas

La Constitución de la República del Ecuador, promulgada en 2008 y reformada en 2015, establece un marco legal y normativo fundamental que garantiza la igualdad de género y la no discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el entorno laboral. La Carta Magna ecuatoriana reconoce la importancia de eliminar los estereotipos de género y

promover la igualdad real entre hombres y mujeres como un pilar esencial para el desarrollo del país y el bienestar de su población.

En este contexto, la Constitución del Ecuador establece varios principios y disposiciones que abordan directamente la cuestión de los estereotipos de género en las organizaciones y su influencia en el comportamiento humano. Estos principios y disposiciones reflejan el compromiso del Estado ecuatoriano con la promoción de la igualdad de género y la erradicación de la discriminación de género en todas sus formas.

Así, en la Constitución del Ecuador en su Art. 331 expresa que:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

(Constitución del Ecuador, 2008)

Algunas características del marco jurídico del Ecuador que velará los derechos y a las igualdades de género y la no distinción, consejos nacionales de igualdad: el capítulo tercero de la Constitución del Ecuador establece la creación de consejos nacionales de igualdad para “garantizar la equidad de género y a la no distinción que promueve la ley Orgánica de Prevención, Erradicación y Sanción de la Violencia contra las Mujeres” Registro Oficial Suplemento 175 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

Siguiendo esta línea, el Índice de Inequidad de Género es un indicador que mide las distinciones de género en tres formas: empoderamiento, trabajo y salud y supervivencia. La publicación de Desarrollo Humano del PNUD de 2012 posicionó a Ecuador en el puesto 89 entre 186 naciones en el Índice de Inequidad de Género, con un valor de 0.442. Esto señala que, a pesar de contar con un sólido marco jurídico que asegura la equidad de género y la no

segregación, Ecuador todavía enfrenta disparidades de género. Según el artículo de Desarrollo Humano 2020, en 2019 el Índice de Desarrollo Humano de Ecuador fue de 0.759, manteniendo a la nación en la condición de desarrollo humano alto y ocupando la posición 86 entre 189 países (ONU Mujeres, 2017).

Los estereotipos de género en el entorno jurídico según Arena (2022) pueden influir a la hora de decidir y en la aplicación de la justicia, algunas características de los estereotipos de género en el ámbito judicial son:

Tabla 1

Descripción de los componentes jurídicos

Supuestos irrelevantes	Se considera relevante un hecho o una prueba que no lo es, sobre la base de un estereotipo o prejuicio de género
Asociación de ciertas características y roles a la feminidad.	Son vinculadas con determinadas particularidades y roles a la feminidad, como la maternidad, las tareas de la casa y el cuidado de otros individuos, lo que puede llevar a la discriminación de género

Elaborado por: Arena (2022)

La Dirección General de Acceso a la Justicia [ATAJO] y Dirección General de Políticas de Género [DGPG] (2020), dichos discursos judiciales se han visto deficientes al momento de aplicar los mandatos cuando se presenta discriminación, violencia de género dentro del ámbito laboral, es así que gracias a este fallo dentro de las normativas con el transcurso de las décadas han crecido diversos estereotipos laborales.

2.3.1. Tipos de Estereotipos dentro de la normativa

Dentro del marco de segregación y violencia hacia la mujer dentro de las organizaciones se debe comprender y conocer la terminología que se hace referencia y da paso a los diversos estereotipos de género, de esta manera se tiene, el machismo que se reafirma como el símbolo de poder con el ejercicio de la virilidad y el control sobre cualquier otra identidad, en general y sobre las mujeres en particular (ATAJO y DGPG, 2020), a causa de la cultura machista se han formado distintos tipos de estereotipos de género dentro de las organizaciones, son aquellos que limitan las oportunidades y elecciones de las mujeres, y afectar su desarrollo profesional y personal. Algunas características de los estereotipos de género dentro de las organizaciones son:

Disparidades entre géneros: el enfoque de género se fundamenta en la aceptación de las disparidades presentes entre hombres y mujeres, utilizándolas como base para la composición de la perspectiva de género en las instituciones, los estereotipos de género hacen referencia a las convicciones y anticipaciones que la sociedad sostiene acerca del comportamiento, la vestimenta y la presentación adecuada para hombres y mujeres. A continuación, se exponen algunas de las disparidades entre géneros de acuerdo con los estereotipos, según lo señalado por ONU Mujeres (2017).

- **Funciones de género:** las funciones de género establecen las pautas para el comportamiento, la comunicación, el atuendo y la apariencia que se anticipa que sigan hombres y mujeres en relación con su género designado al nacer. Como ilustración, la expectativa es que las mujeres sean respetuosas, conciliadoras y maternales, mientras que a los hombres se les exige ser resistentes, enérgicos y proveedores.
- **Delegación de labores:** los estereotipos de género pueden conllevar a la distribución de funciones y cargas particulares entre mujeres y hombres. Por

ejemplo, existe la anticipación de que las mujeres asuman las responsabilidades del trabajo en el hogar y la formación de los infantes, mientras que a los hombres se les presupone como los proveedores financieros.

- **Limitaciones en oportunidades y elecciones:** los estereotipos de género limitan las oportunidades y elecciones de hombres y mujeres. Por ejemplo, la expectativa es que las mujeres se realicen tareas afines con la educación, la enfermería o la atención al cliente, mientras que la expectativa es que los hombres realicen trabajos vinculados con la ingeniería, la tecnología o la construcción.

2.4. Comportamientos y emociones

Los prejuicios de género tienen el potencial de impactar en los comportamientos y sentimientos que se distinguen como apropiados para mujeres y hombres. Por ejemplo, existe la expectativa de que los hombres sean resistentes, valientes y eviten mostrar emociones, mientras que se anticipa que las mujeres sean perceptivas, emocionales y no agresivas (Lozano, 2020).

Dentro de una institución, los estereotipos de género tienen la capacidad de afectar los comportamientos y las emociones que se distinguen como apropiados para mujeres y hombres. A continuación, y de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres de México (2007) se presentan algunos comportamientos y emociones de mujeres y hombres dentro de una organización basados en los estereotipos:

Mujeres: la expectativa es que las mujeres sean emocionales, sensibles, complacientes, maternales y se encarguen de tareas vinculadas con la educación, la enfermería o la atención al cliente. También se espera que las mujeres realicen las tareas de la casa y a la formación de los niños.

Hombres: se espera que los hombres se muestren como individuos enérgicos y agresivos, asumiendo el papel de proveedores económicos y reprimiendo la expresión de sus emociones. Además, se les asignan tradicionalmente tareas relacionadas con la ingeniería, la tecnología y la construcción. Estos estereotipos de género pueden llevar a la asignación rígida de roles y responsabilidades a hombres y mujeres en una organización, lo que restringe sus oportunidades y opciones, y perjudica su crecimiento tanto profesional como personal. Por lo tanto, es esencial tomar medidas para erradicar estos estereotipos de género y promover la equidad de oportunidades y elecciones para todos los miembros de la organización.

Espacios de trabajo inclusivos: crear espacios de trabajo inclusivos y condiciones igualitarias para mujeres dentro de las organizaciones es una tarea urgente (Lozano, 2020). Para evitar los estereotipos de género en el ámbito de trabajo y promover la inclusión, y citando a ONU Mujeres (2017) se pueden tomar las siguientes medidas:

- Introducir la perspectiva de género: es fundamental comenzar reconociendo las disparidades entre hombres y mujeres como principio para integrar la perspectiva de género en los entornos laborales.
- Eliminar la discriminación y los prejuicios de género: es esencial hacer evidente y eliminar la discriminación y los preconceptos de género en el entorno de trabajo.
- Promover la diversidad: es primordial promover la diversidad en los espacios de trabajo y eliminar las barreras que impiden la inclusión.
- Promover aptitudes sociales y colaboración en grupo: las capacidades interpersonales, la cooperación en equipos y el ingenio innovador florecen en un entorno que fomenta la variedad y suprime las limitaciones que obstaculizan la participación.
- Capacitación y sensibilización: es importante capacitar y sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras sobre lo trascendental de la equidad de género y la supresión de los estereotipos de género.

2.5. Prevalencia de estereotipos dentro de las organizaciones

Prevalencia de estereotipos de género negativos: la arraigada presencia de estereotipos de género negativos, arraigados en las percepciones y actitudes de la sociedad, impacta a las mujeres al restringir sus opciones y decisiones. A continuación, se presentan algunas características de los estereotipos de género negativos según Catalyst (2008):

- Limitación de oportunidades: los estereotipos de género negativos pueden limitar las oportunidades y elecciones de las mujeres, ya que la expectativa es que realicen labores vinculadas con la educación, la enfermería o la atención al cliente, mientras que la expectativa es que los hombres se realicen labores vinculadas con la ingeniería, la tecnología o la construcción.
- Impacto de estereotipos de género desfavorables: los prejuicios arraigados pueden resultar en la designación de funciones y labores específicas según el género, donde se espera que las mujeres se dediquen a las tareas de la casa y a la formación de los hijos, entre tanto que los hombres sean los proveedores financieros.
- Efectos discriminatorios: los estereotipos negativos pueden propiciar la segregación de las mujeres en el campo profesional, al anticipar que deben ser emocionales, sensibles y sumisas, mientras que los hombres se les demanda ser robustos y agresivos.
- Predeterminación social: los estereotipos negativos definen el papel de un individuo basándose en su sexo, estableciendo objetivos y perspectivas sociales tanto para hombres como mujeres.
- Impregnación durante la niñez: los estereotipos negativos se internalizan de manera inadvertida durante la niñez y pueden impactar el crecimiento personal y en el campo de trabajo de las mujeres.

Los estereotipos de género desfavorables pueden restringir las oportunidades y decisiones de las mujeres, propiciar la asignación de roles y tareas específicas, fomentar la discriminación laboral hacia las mujeres, definir metas y expectativas en el entorno tanto para mujeres como para hombres, y afectar el crecimiento personal y en el campo de trabajo de las mujeres, es crucial tomar medidas para suprimir estos estereotipos y promover equidad de oportunidades y elecciones para todas las personas.

2.6.Reproducción de roles

Existe una historicidad de los roles de acuerdo a los códigos valorativos que nos ha impuesto la cultura, los cuales se han reproducido en la organización.

El papel productivo se corresponde con las labores desempeñadas por mujeres y hombres en el entorno público, orientadas a la creación de bienes y servicios que conllevan ingresos y reconocimiento. A continuación, se exponen algunos puntos vinculados al rol productivo (Comisión Nacional de Valores [CNV], 2021):

- **Desigualdad de género:** Una disparidad de género prevalece en el ámbito laboral, donde las mujeres encuentran con menor frecuencia oportunidades para acceder a un trabajo, reciben remuneraciones inferiores y se enfrentan a limitaciones para ascender.
- **Estereotipos de género:** Los estereotipos de género pueden resultar en la designación de funciones y tareas específicas para hombres y mujeres dentro de una entidad, restringiendo tanto las oportunidades como las elecciones disponibles y perjudicando su avance personal y profesional.
- **Perspectiva de género:** Es primordial introducir la perspectiva de género en el contexto laboral, partiendo del reconocimiento de las discrepancias inherentes entre mujeres y hombres, con el propósito de fomentar entornos de trabajo que sean más inclusivos y libres de violencia de género.

- Igualdad de oportunidades: Es de gran relevancia impulsar la equidad de oportunidades y opciones para todos en el entorno laboral, erradicando los estereotipos y la discriminación de género.

El papel productivo se refiere a las tareas llevadas a cabo por mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de generar productos y servicios, y que resultan en ingresos y reconocimiento. Es esencial acoger acciones para suprimir los estereotipos y la segregación de género, fomentar igualdad en oportunidades y elecciones para todos, y establecer una perspectiva de género en el entorno laboral.

2.6.1. Rol reproductivo

El papel de reproducción se refiere a las acciones de reproducción social que salvaguardan el bienestar y la subsistencia de la familia, abarcando las tareas domésticas y de cuidado. A continuación, se describen varios aspectos vinculados al papel de reproducción (Inmujeres, 2009):

- Trabajo reproductivo: se alude al trabajo doméstico reproductivo necesario para el bienestar individual y colectivo, como las labores domésticas, la preparación de alimentos, la higiene, el cuidado de niños y personas mayores, entre otros.
- Asignación de roles: los roles de género socialmente establecidos determinan las tareas y responsabilidades atribuidas a los géneros, y en numerosos casos, las actividades de reproducción social son especialmente designadas para las mujeres.
- Desigualdad de género: en el entorno laboral reproductivo existe desigualdad de género, ya que las mujeres se hacen cargo de casi la totalidad de las labores de cuidado no remuneradas, lo cual restringe su acceso al mercado laboral y su progreso profesional.
- Perspectiva de género: es esencial infundir una perspectiva de género en el contexto del trabajo reproductivo, basándose en la identificación de las discrepancias existentes

entre mujeres y hombres como base para cultivar entornos laborales más inclusivos y exentos de violencia de género.

- Equidad de oportunidades: es fundamental impulsar la equidad de oportunidades y elecciones para todos en el campo del trabajo reproductivo, eliminando los estereotipos de género y la segregación por motivos de género (Inmujeres, 2009).

Los estereotipos de género podrían inducir en la manera en que los hombres se comportan dentro de una empresa y pueden llevar a la creación de estereotipos dentro de la misma. A continuación, se presentan algunos aspectos relacionados con la persuasión de los estereotipos de género en una empresa (Pérez Quintana, 2020):

- Roles de género: implantan de manera social como las labores y obligaciones designadas a los sexos, y podrían llevar a la designación de roles y tareas específicas a mujeres y hombres dentro de una empresa, limitando las oportunidades y elecciones de los mismos.
- Estereotipos de género: pueden llevar a la creación de estereotipos dentro de una empresa, como la idea de que los hombres son más aptos para ciertas labores o posiciones, lo que puede limitar las oportunidades de las mujeres
- Emprendimiento: los estereotipos de género podrían influir en la alineación de emprendimiento individual y el propósito de promover, y se ha encontrado que las mujeres tienen menos intención de emprender debido a los mismos.
- Evaluación laboral: los estereotipos y roles de género podrían afectar la evaluación que reciben hombres y mujeres en puestos de mando, y pueden llevar a la segregación de género en la evaluación del trabajo.
- Trabajo reproductivo: la división sexual en el ámbito laboral puede llevar a que las mujeres realicen la mayoría de las labores de cuidado no remuneradas, lo que restringe su acceso al mercado laboral y su desarrollo profesional.

Los estereotipos de género podrían contribuir en la manera en que los hombres se proceden dentro de una empresa y pueden llevar a la creación de estereotipos dentro de la misma, es importante tomar medidas para erradicar los estereotipos de género y la segregación por razones de género, promover la equidad de oportunidades y elecciones para todos, e introducir la perspectiva de género en el campo laboral.

Los estereotipos de género podrían contribuir en la forma en que las mujeres se comportan dentro de una empresa y pueden llevar a la creación de estereotipos dentro de la misma. A continuación, se presentan algunos aspectos relacionados con el influjo de los estereotipos de género en una empresa (Tabassum & Nayak, 2021):

- Comportamiento de género: los comportamientos de género específicos pueden desmotivar y desmoralizar a las mujeres en el lugar de trabajo, y las creencias negativas sobre las mujeres pueden limitar su progreso profesional.
- Representación femenina: la representación femenina en puestos de liderazgo puede reducir los estereotipos de género en la expresión organizacional y puede ser una forma efectiva de cambiar los estereotipos.
- Emprendimiento: los estereotipos de género tienen la capacidad de impactar la disposición individual para el emprendimiento y la intención de la misma, y se ha observado que las mujeres manifiestan menor inclinación a emprender debido a estos estereotipos de género.
- Evaluación laboral: los prejuicios y funciones de género pueden incidir en la valoración otorgada a hombres y mujeres en roles de liderazgo, y pueden resultar en la discriminación de género en las evaluaciones profesionales (Lozano, 2020).

Los estereotipos de género podrían contribuir en la manera en que las mujeres se comportan dentro de una empresa y pueden llevar a la creación de estereotipos dentro de la

misma. Es importante tomar medidas para erradicar los estereotipos de género y la segregación por razones de género, promover la igualdad de oportunidades y elecciones para todos, e introducir la perspectiva de género en el campo profesional.

2.6.2. *Perspectiva de género*

La perspectiva de género dentro de las empresas es importante para promover espacios laborales más inclusivos y sin violencias por motivos de género. A continuación, se presentan algunas características en concordancia con la perspectiva de género en las empresas de acuerdo con (Vázquez, 2014):

Enfoque en la construcción social: La perspectiva de género reconoce que el género no es simplemente una característica biológica, sino una construcción social que implica roles, normas y expectativas culturalmente definidas para hombres y mujeres.

Análisis de las desigualdades de género: Se centra en identificar y abordar las desigualdades de género en diferentes aspectos de la vida, como el trabajo, la educación, la salud y la participación política.

Sensibilidad a las diversidades de género: Reconoce que las experiencias y las identidades de género son diversas y que no se pueden reducir a una dicotomía hombre/mujer. Considera a las personas no binarias, transgénero y otras identidades de género.

Exploración de las dinámicas de poder: Examina cómo las relaciones de poder y control se manifiestan en función del género y cómo estas dinámicas pueden llevar a la opresión y la discriminación de ciertos grupos.

Reconocimiento de los estereotipos y prejuicios: Aborda los estereotipos de género y los prejuicios que perpetúan las desigualdades y limitan las oportunidades de las personas en función de su género.

Promoción de la igualdad de género: Tiene como objetivo principal la promoción de la igualdad de género y la eliminación de las barreras que impiden que las personas alcancen su máximo potencial, independientemente de su género.

Enfoque interseccional: Reconoce que las identidades y las experiencias de las personas están influenciadas por múltiples factores, como la raza, la clase social, la orientación sexual y la discapacidad, y cómo estos factores interactúan con el género para dar forma a las experiencias individuales.

2.6.3. Cambios de comportamiento

Para evitar los estereotipos de género en las organizaciones, se pueden implementar los siguientes cambios de comportamiento y de acuerdo a la Comisión Nacional de Valores [CNV] (2021):

Sensibilización y formación: Proporcionar formación sobre concienciación de género a todos los empleados para aumentar la comprensión de los estereotipos de género y sus impactos.

Evaluación de procesos de selección: Revisar los procesos de selección y promoción para asegurarse de que sean imparciales y no estén influenciados por estereotipos de género.

Lenguaje inclusivo: Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación y la documentación de la organización.

Diversificación de comités de selección: Asegurarse de que los comités de selección y promoción estén compuestos por personas diversas y que incluyan representación de géneros diversos.

Igualdad salarial: Realizar auditorías de igualdad salarial para identificar y abordar posibles brechas salariales de género.

Políticas de equidad de género: Implementar políticas y prácticas de equidad de género que promuevan un trato justo y equitativo para todos los empleados, independientemente de su género.

Fomentar el liderazgo femenino: Desarrollar programas de mentoría y capacitación para mujeres que aspiren a roles de liderazgo, y brindarles oportunidades para avanzar en sus carreras.

Flexibilidad laboral: Implementar políticas de flexibilidad laboral que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales, lo que puede ayudar a combatir los estereotipos relacionados con las responsabilidades de género.

Comunicación y cultura organizacional: Promover una cultura organizacional inclusiva y de respeto en la que se celebren y valoren las diferencias de género.

2.6.4. Comportamientos y consecuencias negativas

Existe un impacto negativo en el público en general debido a los estereotipos de género (Poor, 2021). A continuación, se presentan algunas de las secuelas negativas de los estereotipos de género:

Discriminación y desigualdad de género: Los estereotipos de género pueden perpetuar la discriminación y la desigualdad, lo que significa que las personas pueden enfrentar trato injusto y limitaciones en sus oportunidades debido a su género.

Limitaciones en las oportunidades profesionales: Los estereotipos de género pueden influir en las decisiones de contratación y promoción, limitando las oportunidades de carrera de las personas basadas en su género en lugar de sus habilidades y méritos.

Brecha salarial de género: Los estereotipos de género a menudo contribuyen a la persistente brecha salarial de género, donde las mujeres ganan menos que los hombres por realizar trabajos similares.

Estigmatización y marginación: Las personas que no cumplen con las expectativas tradicionales de género pueden enfrentar estigmatización y marginación, lo que afecta su autoestima y su bienestar emocional.

Estigmatización de roles tradicionales: Los estereotipos de género también pueden estigmatizar a quienes eligen roles que no son tradicionales para su género, como hombres que optan por carreras en el cuidado de niños o mujeres que eligen trabajos en campos técnicos.

Violencia de género: Los estereotipos de género pueden contribuir a la violencia de género y a la falta de denuncia de casos de abuso debido al miedo al estigma o la creencia de que ciertos comportamientos son "normales" según el género.

Barreras en la participación política: Los estereotipos de género también pueden dificultar la participación de las mujeres en la política y el liderazgo, lo que limita su representación en estos ámbitos.

Perpetuación de estereotipos tóxicos: Los estereotipos de género tóxicos pueden dar lugar a una cultura de masculinidad tóxica y feminidad frágil, lo que afecta negativamente las relaciones personales y la salud mental.

Limitaciones en el autodescubrimiento: Los estereotipos de género pueden limitar la libertad de las personas para explorar y desarrollar su identidad de género, lo que puede llevar a la confusión y la ansiedad.

Inhibición del potencial individual: Los estereotipos de género pueden restringir el potencial individual al limitar las opciones y expectativas de las personas basadas en su género en lugar de sus capacidades y deseos personales.

2.7.Lenguaje inclusivo

El lenguaje inclusivo es una manera de transmitir un mensaje con el objetivo de impedir toda segregación e impulsar la equidad de género. A continuación, se presentan algunos aspectos importantes sobre el lenguaje inclusivo en una organización:

El lenguaje inclusivo busca evitar el uso de términos que refuercen los estereotipos de género e impulsar la equidad de género, la inclusivo puede incluir el uso de palabras neutras, como “personas” en vez de "hombres" o "mujeres", y el uso de formas no sexistas, como "trabajadores y trabajadoras" en lugar de "trabajadores" o "empleados".

El lenguaje inclusivo puede ser utilizado en la entrega de información externa e interna de la institución, incluyendo correos electrónicos, documentos, presentaciones y publicaciones en redes sociales, la inclusivo puede ser parte de una política más amplia de equidad de género en la empresa, que incluya la divulgación de la equidad de oportunidades y elecciones para todos, la supresión de los estereotipos de género y la segregación por razones de género, y la introducción de políticas y prácticas inclusivas (Inmujeres, 2009).

2.8.Supresión de la segregación dentro de la empresa

La supresión de la segregación basada en los estereotipos de género es primordial para impulsar la equidad de oportunidades y elecciones para todos, sin tomar en cuenta su género. Los dogmas y conductas de las personas sobre los estereotipos de género negativos, truncan las oportunidades de las mujeres y las limitan a la hora de decidir.

La perspectiva de género puede ser utilizada para analizar las empresas y detectar los estereotipos de género que existen en ellas, la eliminación de los estereotipos de género debe ser parte de una política más amplia de equidad de género en la empresa, que incluya la divulgación de equidad de oportunidades y elecciones para todos, la supresión de la segregación por motivos de género, y la introducción de políticas y prácticas inclusivas, la

eliminación de los estereotipos de género puede ser abordada a través de la instrucción y la formación, en el ámbito escolar y en el entorno laboral (Poor, 2021).

La supresión de la segregación de género, incluyendo los estereotipos de género, es importante para promover un ambiente laboral justo y equitativo, y para prevenir el acoso sexual y otras formas de segregación de género, fomento la diversidad dentro de las organizaciones al fomentar la diversidad dentro de una organización es importante por varias razones, entre ellas:

- La diversidad impulsa la originalidad y distingue que cada individuo puede aportar con opiniones y soluciones diferentes, operativas e innovadoras.
- La diversidad enriquece la cultura organizacional y puede mejorar la creatividad, la innovación y el rendimiento de la inversión.
- La diversidad permite a la organización atraer y retener talentos de diferentes comunidades y culturas.

La empresa u organización podría acrecentar su figura y reputación en la sociedad gracias a la diversidad, la organización a comprender mejor a sus clientes y a adaptarse a las necesidades de un mercado global en donde se pueden implementar políticas de diversidad, proponer fines de diversidad y estimar su desarrollo, promover la inclusión y la equidad de oportunidades, e impulsar la instrucción y la formación en diversidad y sensibilidad cultural (ATAJO y DGPG, 2020).

2.9.Evaluación y seguimiento de la influencia

La evaluación y seguimiento de la influencia de los estereotipos de género dentro de una organización es un tema de gran relevancia en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional. Estos estereotipos son creencias y percepciones arraigadas en la sociedad sobre las características y roles de género, que pueden tener un impacto significativo en el funcionamiento de una organización y en las oportunidades de

desarrollo de sus empleados. A continuación, se enuncian particularidades importantes sobre la evaluación y seguimiento de la influencia de los estereotipos de género al interior de una institución:

La evaluación es un elemento primordial en cualquier institución, ya que permite determinar la eficacia, la eficiencia y la idoneidad de las normativas y procedimientos de la empresa, la herramienta de Evaluación Organizativa sobre Equidad de Género es un elemento de valoración y seguimiento de los estereotipos dentro de una organización puede ser parte de una política más amplia de equidad de género en la empresa, que incluya la divulgación de equidad de oportunidades y elecciones para todos, la supresión de la segregación por razones de género, y la introducción de políticas y prácticas inclusivas (Ramírez & Manosalvas, 2019).

Impacto en la cultura organizacional: La presencia de estereotipos de género puede moldear la cultura de una organización. Como señala Eagly y Carli (2007), "los estereotipos de género están presentes en el ambiente laboral y pueden influir en las expectativas y roles asignados a hombres y mujeres". Esta influencia en la cultura organizacional puede limitar la diversidad y la inclusión.

Toma de decisiones: La toma de decisiones organizativas puede verse afectada por los estereotipos de género. Según Lupano y Castro (2013), "los estereotipos de género pueden influir en la evaluación de líderes, lo que a su vez afecta las decisiones sobre promociones y liderazgo". Esto puede llevar a una asignación desigual de roles y oportunidades dentro de la organización.

Desarrollo profesional: La influencia de los estereotipos de género en el desarrollo profesional es un aspecto crítico. Catalyst (2008), ha señalado que "los estereotipos de género pueden crear obstáculos para el avance de las mujeres en las empresas, limitando su acceso a roles de liderazgo y oportunidades de crecimiento".

Medidas de seguimiento y evaluación: Para abordar estos problemas, es esencial implementar medidas de seguimiento y evaluación. En palabras de Powell (2017), "las organizaciones deben desarrollar métricas que permitan monitorear la igualdad de género en términos de reclutamiento, promoción y remuneración". Esto ayuda a identificar áreas problemáticas y medir el progreso hacia la equidad de género.

3. Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de investigación

La presente investigación se desarrolló mediante una investigación con un enfoque cualitativo, el mismo se adaptó a la investigación sobre estereotipos de género en el entorno organizacional, ya que permitió explorar en profundidad las percepciones, experiencias y comportamientos de las personas en el contexto real de su trabajo. Dado que los estereotipos de género son fenómenos complejos y multidimensionales, la investigación cualitativa ofreció la flexibilidad necesaria para capturar la riqueza de datos que emerge de las interacciones humanas en el lugar de trabajo.

3.2. Paradigma

El paradigma descriptivo se desarrolla desde el enfoque fenomenológico en el cual ofrece una crítica y opinión radical del naturalismo científico, donde se asume que el objetivo de la ciencia o las investigaciones se encontrar y se plasma determinadas leyes que gobiernan la realidad, y que el hombre se considera objeto más de la naturaleza., dentro de esta posición se surte incluso dentro de la ciencia psicológica, en donde se puede caer basada desde la hipótesis al tratar de que la conciencia es como algo reducible a leyes (Fuster, 2019).

Por ende, la fenomenología revela la conciencia vista como un objeto proporciona un límite, la subjetividad humana es la base dentro del todo conocimiento científico, por esto exige una falsa lógica al intentar exponer la fundación a través de los cimientos sobre los que se construyó (Fuster, 2019).

3.3. Alcance

La presente investigación comenzó con una revisión exhaustiva literaria, se analizaron las investigaciones previas, la teoría y las metodologías que abordan el tema para relacionarla con los estereotipos de género en el entorno de trabajo, se diseñó una estrategia PRISMA para recopilar datos y obtener información exacta y verificar en correspondencia con los estereotipos de género al interior de las instituciones con el fin de garantizar la validez y confiabilidad del resultado, donde se presentaron recomendaciones y estrategias para impulsar la equidad de género al interior del entorno laboral, se pudo incluir programas de concientización, capacitación en diversidad e inclusión, políticas de recursos humanos más inclusivas y otras iniciativas destinadas a fomentar un entorno laboral justo y libre de prejuicios.

3.4. Análisis de Datos

El análisis descriptivo permitió comprender los datos obtenidos sobre los estereotipos de género que afectan a los trabajadores dentro de las organizaciones, y cómo las creencias y condiciones en el ambiente laboral perpetúan estos estereotipos, a través de este análisis, se hizo posible identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover un entorno laboral con mejor inclusión y equitativo donde todos los integrantes, sin tomar en cuenta su género, disfruten de equitativas oportunidades y sean valorados por sus habilidades y contribuciones que afectan al clima laboral y la cultura organizacional

3.4.1. Estrategia PICO

La estrategia PICO es aquel método en el cual se puede utilizar para la edificación o la formulación de preguntas investigativas teniendo una naturaleza dispersa en la cual permite a los investigadores evaluar la sintomatología de su pregunta de investigación, la cual permite generar evidencias necesarias para maximizar la recolección de datos en donde los

componentes de la estrategia PICO dentro del Recurso del Talento Humano se tiene los diversos componentes utilizados en la presente investigación (Bermejo García, 2020)..

Tabla 2

Descripción de los componentes PICO

P	Oblación	tanto hombres como mujeres dentro de las organizaciones públicas y privadas
I	Ntervención	conocer los posibles estereotipos de género dentro de las organizaciones.
C	omparación	estrategias para evitar y suprimir los estereotipos de género dentro de las industrias.
O	Utcome	intervención psicosocial para los posibles problemas generados por los estereotipos de género.

3.4.2. Criterios de Elegibilidad

La información recabada se basó en investigaciones realizadas en Latinoamérica durante los últimos cinco años en relación a la pregunta de investigación, cuyo tópico principal son los estereotipos de género dentro de las organizaciones, y la discriminación que experimentan los individuos en el contexto de trabajo.

3.4.3. Criterios de Inclusión

La presente investigación se centró en analizar de manera exhaustiva los resultados de diversas investigaciones empíricas que exploran el impacto de variables independientes, específicamente los estereotipos, en los resultados finales, es decir, un estudio descriptivo bibliográfico, mediante el método cualitativo en el que se detallan los apartados, artículos, revistas y fuentes de interés mediante criterios específicos, correspondientes a la metodología cuantitativos y cualitativos que hacen énfasis a los estereotipos de género, una investigación acerca del rol de la influencia del comportamiento humano en el ámbito organizacional en la cultura latinoamericana y haciendo énfasis en el Ecuador, al momento de hacer la recolección de datos se implementó una búsqueda selectiva con palabras claves: estereotipos, género, normativas, países Latinoamérica, organizaciones, violencia de género, idioma español, inglés, portugués etc. (Bermejo García, 2020).

3.4.4. Criterios de Exclusión

Así se tiene en otro apartado los criterios de exclusión, se delimita a la investigación de diversas características exhibidas por los participantes, las cuales pueden llegar alterar o modificar los resultados, haciéndolos inelegibles para participar en la investigación de los estereotipos de género dentro de la industria como: la filosofía, ideología, neurociencia, pertenencias políticas, por lo tanto, el método cuantitativo se consideró un término de exclusividad en las que se detallan entrevistas, cuestionarios, idioma mandarín, árabe e italiano, blogs, diarios, tesis doctorales, libros entre otras referencias bibliográfica que superen los 12 años de publicación.

Tabla 3

Descripción de Criterios Elegibilidad

CRITERIOS	INCLUSIÓN	EXCLUSIÓN
Idioma	Inglés, español, portugués	Mandarín, árabe, italiano
Repositorio de Datos	E libros, Scopus, Dialnet	Scielo, Google Académico, Blogs, Libros
Revisión Bibliográfica	Art. Científicos	Tesis doctorales
Disciplinas de Estudio	Psicología, Sociología	Filosofía, Tendencias Política, Ideologías
Temporalidad de la Información	Desde el 2013 hasta el 2023	Desde el 2000 hasta el 2012

Figura 2

Lista de verificación de autocontrol de la calidad para proyectos de investigación

<i>“Selección del tema”</i>	SI
“El tema escogido es relevante (da respuesta a una necesidad social y/o educativa)”	<input checked="" type="checkbox"/>
“El título es concreto, claro, conciso y recoge la esencia del trabajo. Contiene las palabras clave y no más de 50 caracteres”	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Introducción. Planteamiento del problema y objetivos</i>	
“Se justifica la elección del problema o del tema de estudio”	<input checked="" type="checkbox"/>
“Se describe y contextualiza con claridad el problema y los elementos que intervienen”	<input checked="" type="checkbox"/>
“Se utilizan datos objetivos que ayuden a entender el contexto histórico, referencial, etc. y referencias actuales (últimos 5 años)”	<input checked="" type="checkbox"/>
“El problema que se plantea es viable (se puede llevar a cabo), es ético, está bien delimitado”	<input checked="" type="checkbox"/>
“Se enuncian las preguntas de forma clara y comprensible”	<input checked="" type="checkbox"/>
“Los objetivos son coherentes con el problema y las preguntas de investigación”	<input checked="" type="checkbox"/>
“Los objetivos son concretos, realistas (evaluables), claros y están redactados en infinitivo”	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>“Fundamentación teórica”</i>	
“Tiene una estructura interna coherente”	<input checked="" type="checkbox"/>
“Se delimitan y definen las teorías y conceptos clave de la investigación”	<input checked="" type="checkbox"/>
“Se exponen los diferentes puntos de vista de los autores (triangulación de teorías) y se ofrece una visión crítica de las cuestiones abordadas (similitudes y diferencias entre autores, etc.)”	<input checked="" type="checkbox"/>
“Las referencias son adecuadas, suficientes y están actualizadas (últimos 5 años)”.	<input checked="" type="checkbox"/>
“Contiene referencias internacionales”	<input checked="" type="checkbox"/>
“Se incluyen citas en el texto según la normativa APA (2010)”	<input checked="" type="checkbox"/>
“Se detalla la metodología de búsqueda sistemática. Se especifican los criterios de selección de las fuentes literarias”	<input checked="" type="checkbox"/>

¡Diseño y metodología de la investigación

"Se justifica la aproximación metodológica (cuanti, cuali o mixta) y epistemológica utilizada con apoyo de la literatura"	<input checked="" type="checkbox"/>
"Se explica la selección de la muestra y el procedimiento de muestreo utilizado"	<input checked="" type="checkbox"/>
"La selección y diseño de las técnicas de producción de datos son coherentes con el diseño de investigación"	<input checked="" type="checkbox"/>
"Se triangula la información a través del uso de diferentes técnicas y/o fuentes"	<input checked="" type="checkbox"/>
"Se justifica la elección de la técnica/as de producción de datos y se explica/n como se han construido"	<input checked="" type="checkbox"/>
"Se han validado y revisado los instrumentos de recogida de información y se ha hecho un pilotaje previo antes de su aplicación definitiva"	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: adaptada de Laura Arnau-Sabatés (2018)

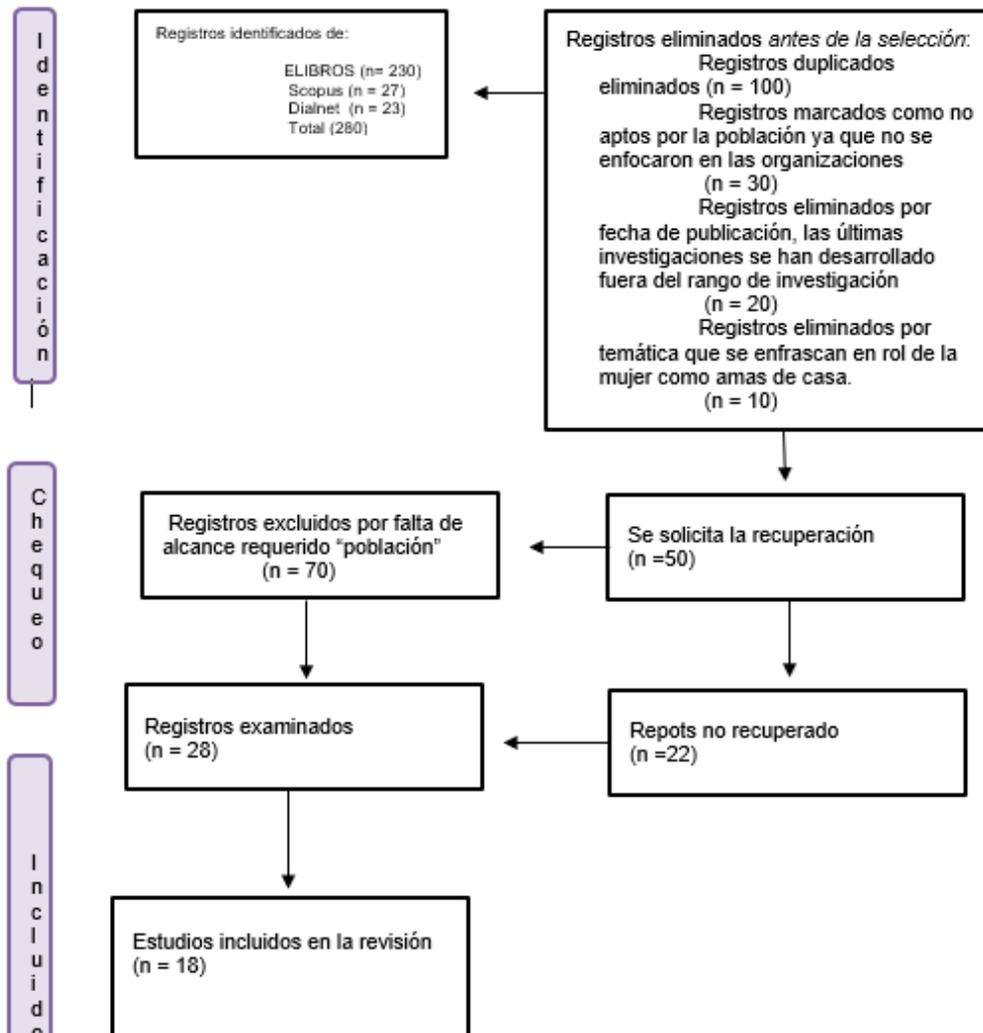
4. Resultados

4.1. Procesamiento de Datos

Se hallaron un total de 280 artículos, los que fueron discernidos con criterios de inclusión y exclusión; de tal manera que se fueron descartando ciertos artículos análogos, no aptos por la población ya que no se enfocaron en las hipótesis planteadas, se apartaron por el idioma, entre otros criterios que no fueron primordiales para el avance del trabajo investigativo. De esta forma quedaron 10 artículos para la recapitulación cualitativa que son definidos en este trabajo investigativo de alcance ya antes mencionado.

Figura 3

Diagrama de flujo PRISMA



AUTOR / AÑO	TÍTULO	METODOLOGÍA	RESULTADOS
Alicia Garrido, José Álvaro, Ana Raquel Rosas-2018	“Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicossociológico”	Enfoque: Cualitativo Tipo: Ideológica Técnicas de recolección de datos: entrevistas semiestructuras Población y Muestra: no probabilístico Variables: independiente y dependiente	“Basados al enfoque cualitativo se llegó a tener los diversos resultados sobre los estereotipos de género como la maternidad y la formación son caracterizados por una evidente doctrina de sistemas biológico y psicológico que brinda a las mujeres una más habilidad natural para la crianza de los niños ya que son factores discriminatorios para el género femenino para el mercado organizacional”.
Hamido Bouyakhrican, Anisa 2022	“Análisis de actitudes sexistas y estereotipos de género en los trabajadores de asociaciones, organizaciones y centros de Melilla”	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Correlacional Técnicas de recolección de datos: cuestionarios ad hoc. creencias del alumnado de Bravo y Moreno, Población y Muestra: no probabilístico Variables: independiente y dependiente	“Los resultados obtenidos dentro de las discusiones se llegaron a obtener que las personas que obtuvieron altas puntuaciones en cuanto a actitudes sexistas, también llegaron a tener puntuaciones elevadas, en relación a los estereotipos de género, el sexo masculino generaron mayor estereotipos de género y actitudes sexistas presentan en las industria organizacional, en relación a los individuos que presentan menor estereotipos de género y características sexistas son aquellos individuos que presentan estudios superiores, la cultura y la religión son aquellas variables las que mayores actitudes de género y actitudes sexistas se presentan desde el rol laboral.
Joan García Román 2020	“La división de los roles de género en las parejas en las que solo trabaja la mujer en Estados Unidos y España”	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Correlacional Técnicas de recolección de datos: cuestionarios ATUS, CPS Población y Muestra: hogares compuestos por 46.774 personas. Variables: independiente y dependiente	Basados en los resultados observados del trabajo investigativo se obtuvo un resultado de mayor inversión dentro de las brechas de género en EEUU cuanto al tiempo asignado al trabajo doméstico, mientras tanto en España no se presenta dicha inversión ya que las mujeres aún mantienen las labores domésticas, aun siendo aquel generó miembro que mantiene una remuneración salarial dentro del hogar.
Viteri, Digna; Peñaherrera, Pablo; Vinueza, Jenny 2017	“La equidad de género como parte de la responsabilidad social”	Enfoque: Cuantitativo, Cualitativo Tipo: Estadístico, documental Población y Muestra: longitudinal Variables: independiente y dependiente	Dentro de la investigación cuantitativo, sobre la influencia de la sociedad en la industria turística del Ecuador se llegó a visualizar, aunque existiendo leyes y normativas sobre la igualdad de género aún existe brechas sobre la desigualdad de género dentro de diversas tareas turísticas, así también una decaída de delegación en puestos superiores y la toma de decisiones significativas en la industria

Pau Alonso Monasterio 2019	“Análisis de la igualdad de género en el sector turístico. El caso de los SICTED de la COMUNITAT valenciana en 2018”	Enfoque: Cuantitativo, Cualitativo Tipo: Estadístico, documental Técnicas de recolección de datos: encuesta online, empleando la herramienta de Formularios de Google Variables: independiente y dependiente	Las conclusiones de los grupos de discusión indican que las disparidades continúan arraigadas en el entorno laboral, a pesar de que numerosas organizaciones cuentan con planes de igualdad y otras iniciativas amplias. Esto resalta la importancia de enfocarse en esferas que puedan ejercer una influencia más inmediata y determinante en las áreas específicas donde se manifiestan las desigualdades más significativas
Adriana Isabel Fernández Godenzi 2018	“Estereotipos de roles de género y actitudes hacia mujeres Líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias Mujeres”	Enfoque: Cuantitativo, Cualitativo Tipo: Estadístico, documental Población y Muestra: longitudinal Variables: independiente y dependiente	Los resultados mostraron que no hay relación entre las actitudes hacia las mujeres en posición de liderazgo y los estereotipos de roles de género. También, se observó que las líderes mujeres que presentan atributos comunales y atributos mixtos al ejercer su rol reciben actitudes positivas y hay mayor aceptación de las mismas, en comparación con las mujeres que presentan atributos únicamente agénticos, quienes desencadenan actitudes neutras.
Pérez, Oyarce 2020	“Burnout parental en Chile y género”	Enfoque: Cuantitativo Estudio: Transversal Tipo: Correlacional Técnicas de recolección de datos: test Parental Burnout Assessment	Este estudio examinó la base de datos chilena de la investigación internacional en agotamiento parental (IIPB), centrándose en variaciones de género dentro de la población general (N = 430). Para llevar a cabo esto, contrastamos a madres y padres utilizando las escalas de evaluación de cansancio parental (PBA). Todas las comparativas de promedios de rangos resultaron significativamente mayores para las mujeres en comparación con los hombres, exceptuando el distanciamiento emocional. Finalmente, un modelo de regresión lineal explicó el 16% de la varianza para la variable criterio: burnout parental global. Discutimos los resultados a la luz de las políticas públicas en parentalidad, dado que este fue el primer estudio que utilizó el PBA en Chile.

4.2. Análisis de resultados

4.2.1. Género

Según Scott (1990) “el género es un componente esencial de las interacciones sociales fundadas en las discrepancias entre los sexos, y es una manera fundamental de correspondencias de poder significativas”. Conforme a su enunciación, el género se compone de cuatro partes: íconos culturales que manifiestan ideas, nociones formales, conceptos políticos y la formación de imparcialidades. Es dentro de este contexto que los medios de información ejercen una función crucial, dado que tienden a contribuir tanto a la generación como a la generación de las partes previamente enunciadas y, consecuentemente, de los papeles y estereotipos de género, así como de las corrientes predominantes de disposición social de los cuerpos, Bourdieu (2000) resalta que la división dual del mundo ha conducido a las mujeres a una condición de invisibilidad, desigualdad y falta de reconocimiento en una estructura social regida por el enunciado universal de lo masculino, asimismo identificado como el paradigma de autoridad patriarcal. Como resultado, la concepción predominante de la masculinidad impregna la manera en que se perciben los cuerpos, las interacciones y abarca todos los ámbitos de la vida social, que contienen el ámbito laboral, la familia, la instrucción y la comunicación (DGCyE, 2010).

El género, desde mi perspectiva personal, puede ser establecido como una construcción social que hace énfasis a las características, roles, conductas, identidades y expectativas en relación a las categorías de masculinidad y feminidad. El género puede ser una parte fundamental de la identidad y forma de relacionarse con el mundo, influyendo en las expresiones, preferencias, roles y relaciones sociales. Puede ser una forma de autodefinición que se basa en el sentido interno de pertenencia a un género específico, ya sea masculino, femenino o identidades no binarias. Además, el género puede ser un aspecto dinámico y fluido, que puede evolucionar y ser experimentado de diferentes maneras a lo largo de la

vida. En resumen, la concepción de género es una construcción personal y subjetiva que se relaciona con la identidad y experiencia individual.

4.2.2. Publicidad como contribución a los estereotipos en las industrias

Basándonos en lo expuesto previamente, es posible deducir que los anuncios comerciales ejercen una influencia no solamente en la comercialización de bienes, de la misma manera en la internalización de conductas, perspectivas y modelos de relación en sociedad, especialmente con lo que tiene que ver a los roles de género. Sin embargo, es común que las campañas publicitarias destinadas a adultos sean las que susciten mayores críticas o cuestionamientos, lo que ocasionalmente lleva a pasar por alto la influencia y el efecto que igualmente pueden ejercer las campañas dirigidas a la niñez (Pérez et al., 2009).

Desde una etapa temprana, los medios de comunicación han influido en la percepción de que las mujeres deben manifestar cualidades como la fragilidad, pasividad, miedo, sensibilidad, maternidad, cuidado, dependencia, ternura, emociones y sensibilidad, en contraste con la expectativa de que los hombres sean caracterizados por su fortaleza, competencia, seguridad en sí mismos, valentía, inquietud, independencia, actividad, ambición, poder, racionalidad, proveeduría, equilibrio y distancia, entre otros atributos (Observatorio de la Discriminación en radio y televisión, 2014). Se aprecia que, de esta forma, tanto niños como niñas asimilan los conceptos de masculinidad y feminidad en el contexto de su sociedad mediante la disponibilidad de juguetes segmentados que perpetúan estereotipos y restringen las oportunidades de expresión (en este caso, a través del juego), al no permitir la inclusión de características que no se ajusten a estos estereotipos.

Los medios de comunicación ejecutan un gran dominio en la perpetuación de estereotipos de género. Mediante la imagen y la promoción de roles estereotipados, los medios pueden limitar las posibilidades de expresión y desarrollo individual, tanto para hombres como para mujeres. Los mensajes publicitarios, programas de televisión, películas y otros medios

transmiten ideas y normas sociales que refuerzan la idea de cómo deben comportarse y qué características deben tener los individuos de acuerdo con su género (Uribe R., 2020).

Estos estereotipos pueden tener efectos negativos, ya que pueden contribuir a la desigualdad de género, la segregación y la limitación de oportunidades. Las mujeres pueden ser retratadas como objetos sexuales o relegadas a roles pasivos y accesorios, entre tanto que los hombres son presentados como fuertes, dominantes y emocionalmente restringidos. Estas representaciones estereotipadas pueden llevar a una imagen distorsionada de las identidades de género y dificultar la construcción de relaciones y roles más igualitarios.

4.2.3. *Violencia*

Ubicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que (...) discrimine, deshonre, humille atente contra la dignidad de las mujeres, (...) legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad. (Observatorio de la Discriminación en radio y televisión, 2014)

Conforme al documento titulado “Plan Nacional contra la Discriminación”, la segregación de género se fundamenta en una abstracción histórico-social que designa roles y particularidades socioculturales específicos a los individuos en función de su sexo biológico. Esta construcción torna la disparidad sexual en desigualdad social, instituyendo un escalafón que posiciona todos los hombres como superiores en relación a los atributos considerados de la mujer (INADI, 2015).

En la vida cotidiana, esto se manifiesta en que hombres y mujeres regularmente asumen roles distintos, no reciben la misma valoración, carecen de iguales oportunidades y no experimentan un trato equitativo en la comunidad, lo que sitúa a las mujeres en una posición subordinada. Los medios de información, mediante lo publicitario, se desempeñan de manera simbólica con patrones que reflejan y aplican de forma casi imperceptibles

diversas formas de segregación, incluyendo la discriminación de género, utilizando componentes culturales y sociales admitidos y aparentemente "imparciales". "El enfoque androcéntrico legitima cultural y estructuralmente la violencia explícita y brinda una defensa ideológica para las normativas de acción que perpetúan la segregación de las mujeres y mantienen la jerarquía de las interacciones de género (RadlPhillip, 2011).

Los estereotipos de género podrían promover a la violencia de género al perpetuar desigualdades y jerarquías en las relaciones intergénero. La idea representativa de roles y atributos asociados a hombres y mujeres puede limitar las oportunidades, restringir la autonomía y fomentar actitudes y comportamientos violentos hacia las personas que no se ajustan a dichos estereotipos.

Para abordar la violencia de género, es fundamental desafiar y cuestionar estos estereotipos, promoviendo una representación diversa y equitativa de hombres y mujeres en los medios y fomentando la instrucción y la conciencia crítica en torno a la equidad de género. Además, es crucial impulsar socializaciones con base en el respeto mutuo, la autonomía y la no violencia, rompiendo con los estereotipos que conservan la desigualdad y la violencia de género.

4.2.4. Factores psicológicos

Según Biernat (1991) la autoestima y autoconcepto: Los estereotipos pueden inducir en la manera en que las personas tienen una visión propia de sí y en su sentido de autoestima. Si alguien pertenece a un grupo estereotipado en la industria y percibe que se le atribuyen características negativas o limitantes, esto puede afectar su confianza en sí mismo y su sentido de valor.

Los estereotipos también pueden influir en la creencia de una persona en su propia habilidad para obtener su pleno desarrollo en determinados roles o profesiones (León Rubio, 1996). Si alguien pertenece a un grupo estereotipado que se considera menos capaz en un

campo determinado, puede tener dificultades para desarrollar una sensación de autoeficacia en ese ámbito.

Los estereotipos en la industria pueden afectar la percepción de equidad en el entorno laboral. Si alguien siente que los estereotipos influyen en las oportunidades y los tratos que reciben, puede experimentar sentimientos de injusticia y falta de igualdad.

4.2.5. Deconstrucción

Como primer paso en la deconstrucción es darse cuenta de los estereotipos existentes en la industria. Esto implica identificar y comprender los roles, las características y las expectativas preconcebidas asociadas a diferentes grupos de personas, la deconstrucción de estereotipos se facilita al exponerse a diferentes perspectivas y experiencias. Esto implica buscar activamente voces y opiniones diversas dentro de la industria, incluyendo a aquellos que rompen con los estereotipos establecidos. (Williams & Best, 1984).

La deconstrucción de los estereotipos también implica abogar por la igualdad de oportunidades en la industria. Es decir, promover lugares con mejor inclusión y suprimir trabas y sesgos que impiden que todos los individuos posean las mismas oportunidades de superación y éxito.

4.2.6. Rol de género

El género ejerce un rol significativo en los estereotipos de la industria. Tradicionalmente, ciertas industrias han sido asociadas de manera estereotipada con un género en particular, lo que ha llevado a la creación de expectativas y prejuicios basados en esos estereotipos podrían tener influencia en la asignación de roles en la industria. Algunas profesiones, como la enfermería o la enseñanza, se han asociado estereotipadamente con las mujeres, mientras que campos como la ingeniería o la tecnología se han considerado más masculinos, estas expectativas pueden limitar las opciones de carrera de las personas y perpetuar desigualdades de género.

5. Discusión

Los resultados de la investigación muestran que el género es un componente esencial en las interacciones sociales, y que los estereotipos de género son perpetuados por los medios de comunicación, lo que contribuye a la creación de roles y expectativas de género en la sociedad. Además, la división binaria del mundo en términos de género ha llevado a la invisibilidad, desigualdad y falta de reconocimiento de las mujeres en una estructura social dominada por la masculinidad, lo que perpetúa la autoridad patriarcal. Los estereotipos de género también pueden contribuir a la violencia de género al perpetuar desigualdades y jerarquías en las relaciones intergénero, y pueden afectar la autoestima, la autoeficacia y la percepción de equidad en el entorno laboral.

Otros autores también han abordado la temática de los estereotipos de género y su impacto en la sociedad. Por ejemplo, Planned Parenthood (2023) menciona que los estereotipos de género son creencias e ideas que hay en nuestra sociedad acerca de cómo se espera que los hombres y las mujeres se comporten, y que los estereotipos extremos son dañinos porque no permiten que las personas expresen completamente lo que piensan ni sus emociones. Por otro lado, UNESCO (2023) señala que el género se asienta en relaciones de poder desiguales, que limitan el ejercicio de derechos, fundamentalmente de las mujeres y también de otras personas, en virtud de su identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

Por otro lado, según la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2020), los estereotipos de género son creencias y actitudes arraigadas en la cultura que asignan roles y características específicas a mujeres y hombres, y que pueden limitar las oportunidades y el potencial de las personas. Además, la Fundación Surt (2018) señala que la desigualdad de género es una construcción social determinada por el sistema heteropatriarcal de sexo/género

binario, que regula las relaciones sociales a partir de las diferencias percibidas y asignadas a hombres y mujeres.

En conclusión, los estereotipos de género son un problema social que afecta a la igualdad de oportunidades y a la diversidad en la sociedad. Es importante reconocer y desafiar las expectativas y prejuicios basados en género, promoviendo la igualdad de oportunidades y la diversidad en la industria.

5.1. Conclusiones

Distinguir el rol del estereotipo de género dentro de las organizaciones: Los estereotipos de género desempeñan un papel significativo en el entorno laboral, influyendo en la percepción de roles y comportamientos apropiados para hombres y mujeres. Esto puede dar lugar a la asignación de tareas y responsabilidades basadas en estereotipos, lo que afecta la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el lugar de trabajo.

Entender los factores psicosociales asociados con la violencia y cómo desencadenan los estereotipos de género: La investigación demostró que los estereotipos de género pueden influir en la autoestima, la autoeficacia y la percepción de equidad en el entorno laboral. Las personas que perciben que se les atribuyen características negativas o limitantes debido a estereotipos de género pueden experimentar una disminución en su confianza y autovaloración. Además, los estereotipos pueden contribuir a la desigualdad y a la justificación de la violencia de género.

Identificar los estereotipos de masculinidad y la desconstrucción: La investigación pone de relieve la importancia de identificar y cuestionar los estereotipos de género existentes en la industria. La desconstrucción de estos estereotipos se facilita al exponerse a diferentes perspectivas y experiencias, y al promover lugares de trabajo más inclusivos. La asociación estereotipada entre ciertas profesiones y un género específico limita las oportunidades de carrera y perpetúa la desigualdad de género en la industria.

5.2.Delimitaciones

La persistencia de estereotipos de género puede crear una cultura organizacional que no valore la igualdad y la diversidad de género, aplicándose diversas normativas que se han visto envueltas en el transcurso de un desarrollo cultural del Ecuador que puede resultar normativas como la ley Violeta en la cual se han implementado importantes decisiones para generar aquella cultura que no aborda los estereotipos de género puede generar una equidad de género dentro de las organizaciones al momento del desarrollo de esta investigación cabe destacar que aunque en la actualidad existen normativas que amparen la equidad e igualdad de género existió una escases de investigaciones actualizadas y falta de estudios prácticos y teóricos para enfatizar aquella igualdad de roles de género.

5.3.Limitaciones del estudio

A pesar de los valiosos hallazgos y conclusiones obtenidos en esta investigación sobre "Estereotipos de Género: Un Estudio sobre el Rol de la Influencia del Comportamiento Humano dentro de una Organización", es importante reconocer y señalar algunas limitaciones que podrían haber afectado la calidad y la amplitud de los resultados:

Aunque la elección de una metodología cualitativa es valiosa para explorar en profundidad las experiencias y percepciones de los individuos, también puede limitar la capacidad de obtener datos cuantitativos que respalden los hallazgos de manera más sólida.

La investigación se centró en la influencia de la publicidad y los medios de comunicación en la perpetuación de estereotipos de género en la industria. Esto puede haber dejado fuera otros aspectos importantes relacionados con la igualdad de género en el lugar de trabajo, como las políticas organizacionales y las dinámicas de liderazgo.

5.4.Futuras líneas de investigación

En base a la investigación sobre estereotipos de género en el contexto organizacional y las limitaciones identificadas, aquí se presentan algunas posibles futuras líneas de investigación que podrían ayudar a ampliar y profundizar en este campo:

Investigar la efectividad de programas de capacitación y sensibilización de género en organizaciones para reducir los estereotipos de género y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Esto podría incluir evaluaciones a largo plazo de los cambios en la cultura organizacional y la percepción de los empleados.

Examinar cómo la presencia de líderes de diferentes géneros en posiciones de alta jerarquía dentro de una organización afecta a la percepción de género y la igualdad de género en el entorno laboral.

Realizar estudios comparativos que investiguen cómo los estereotipos de género varían entre diferentes industrias o sectores laborales, y cómo estos estereotipos pueden influir en las oportunidades profesionales y la movilidad laboral.

Continuar explorando cómo los medios de comunicación y la publicidad perpetúan estereotipos de género y cómo estos influyen en las actitudes y comportamientos de las personas en la sociedad.

6. Bibliografía

- Arena, F. (2022). *Manual sobre los efectos de los estereotipos en la impartición de justicia*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Obtenido de https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Manual-Estereotipos-de-imparticion-de-justicia_DIGITAL-FINAL.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley Orgánica de Prevención, Erradicación y Sanción de la Violencia contra las Mujeres*. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- ATAJO y DGPG. (2020). *Cuadernillo para reflexionar la construcción de las masculinidades*. Obtenido de Argentina: Ministerio Publico: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/11/Cuadernillo-para-reflexionar-sobre-la-construccio%CC%81n-de-las-masculinidades.pdf>
- Bermejo García, S. (2020). *Comparación de métodos para la estimación de la velocidad del pico de crecimiento y asociación con el riesgo de lesión en futbolistas jóvenes*. Obtenido de <https://addi.ehu.es/handle/10810/41152>
- Biernat, M. (1991). «*Gender Stereotypes and the Relationship between Masculinity and Feminity: A Developmental Analysis*», en *Journal of Personality and Social*.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

- Catalyst. (2008). *Promoción de la mujer en cargos de responsabilidad*. Obtenido de https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/promocion_de_la_mujer_en_cargos_de_responsabilidad.pdf
- Céspedes, F. D. (2020). Simone de Beauvoir: una breve revisión a los orígenes del feminismo. *Thélos*. Obtenido de <https://thelos.utem.cl/articulos/simone-de-beauvoir-una-breve-revision-a-los-origenes-del-feminismo/>
- Comisión Nacional de Valores [CNV]. (2021). *La CNV insta a impulsar el debate en las empresas para superar las brechas de género*. Buenos Aires. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-cnv-insta-impulsar-el-debate-en-las-empresas-para-superar-las-brechas-de-genero>
- DGCyE. (2010). *Diseño curricular Escuela Secundaria 5° Año*. Buenos Aires.
- Divulgación Dinámica. (2023). *La exclusión social desde la perspectiva de género*. Obtenido de <https://divulgaciondinamica.es/exclusion-social-perspectiva-genero/?cv=1>
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). *Trough the labyrinth. The truth about how women become leader*. Harvard Business School Press.
- Faur, E. (2020). *Masculinidades y Desarrollo Social*. UNICEF.
- Fundació Surt. (2018). *Fundació Surt. (2018). Desigualdad de género*. Obtenido de <https://www.surt.org/es/desigualdad-de-genero/>
- Fuster, D. (2019). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, Ene.- Abr. 2019, Vol. 7, N° 1: pp. 201 - 229*. Obtenido de Investigación cualitativa: Método fenomenológico: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>

- INADI. (2015). *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas*. Buenos Aires: Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, Instituto Nacional contra la Discriminación.
- Inmujeres. (2009). *Roles de Género*. México: Barranca del Muerto.
- Instituto Nacional de la Mujeres. (2023). *Roles de género*. México. Obtenido de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>
- Instituto Nacional de las Mujeres de México. (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- Kanter, R. M. (2018). *Los estereotipos de género*.
- León Rubio, J. (1996). *Estereotipos, prejuicios y discriminación*. Sevilla, Kronos.
- Liotard, K. T. (2012). *Informe sobre la eliminación de los estereotipos de género de la UE*. España: Parlamento de España.
- López, P. J., Pibaque, M. C., & Reyes, N. L. (2017). Los patrones culturales predominantes en las familias del sitio cárcel, una mirada desde el trabajo social. *Polo del Conocimiento*, 2(9), 156-166.
- Lozano, F. A. (2020). *Estereotipos, roles y relaciones de género en series de televisión de producción nacional*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Lupano, M., & Castro, A. (2013). Estereotipos de género, sexo del líder y del seguidor: su influencia en las actitudes hacia mujeres líderes. Estudio realizado con población argentina. *Revista de Psicología*, 9(17), 87-104.

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral*. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051)

[content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051)

Molina, A. D., Cruz, I. A., Macías, J. M., & Sánchez, R. (2019). *Derecho laboral de la mujer en Ecuador*. Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y

Valores.:

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/1115/213>

Naciones Unidas. (2020). *Estereotipos de género. El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género*. Obtenido de

<https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

Navas, R., & Guojian. (2022). *The Inequity of Gender Roles in Ecuadorian Family, Perspective of Teenager and Comparison Between Girls and Boys, As First Step to Design of a Training Program to Prevent Gender Violence*. Jiangsu: Lupine.

Observatorio de la Discriminación en radio y televisión. (2014). *Publicidades sexistas y buenas prácticas*. Obtenido de Publicidades sexistas y buenas prácticas.:

<https://horalibreaudiovisuales.wordpress.com/2014/12/06/publicidades-sexistas-y-buenas-practicas-2014/>

ONU Mujeres. (2017). *Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación*. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica-San José.

Obtenido de

<https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/06/Guide%20%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020). *Estereotipos de género*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures/gender-stereotyping>
- Pérez Quintana, A. (2020). *La influencia de los estereotipos de género en la orientación emprendedora individual y la intención de emprender*. Barcelona: Departament d'Economia i Organització d'Empreses.
- Pérez, A., Martínez, E., & Martínez, Á. (2009). *Informe sobre la Publicidad de Juguetes de la Campaña Navideña emitida en Televisión durante las Navidades*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.
- Pla, I., Adam, A., & Bernabeu, I. (2013). Estereotipos y prejuicios de género: factores determinantes en Salud Mental. *Norte de salud mental*, 11(46), 20-28.
- Planned Parenthood. (2023). *¿Qué son los roles y estereotipos de género?* Obtenido de <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/identidad-de-genero/sexo-e-identidad-de-genero/que-son-los-estereotipos-de-rol-de-genero>
- Poor, H. (2021). *The Historical and Contemporary Role of Women in Ecuadorian Society*. Obtenido de <https://library.brown.edu/create/modernlatinamerica/chapters/chapter-15-culture-and-society/essays-on-culture-and-society/the-historical-and-contemporary-role-of-women-in-ecuadorian-society/>
- Powell, G. N. (2017). *Women and Men in Management*. Sage Publications.
- RadlPhillip, R. (2011). *Medios de comunicación y violencia contra las mujeres. Elementos de violencia simbólica en el medio televisivo, en Revista Latina de Sociología*. Obtenido de Medios de comunicación y violencia contra las mujeres. Elementos de violencia

simbólica en el medio televisivo, en *Revista Latina de Sociología*:

<https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/12003>

Ramírez, R. F., & Manosalvas, M. I. (2019). *Estereotipos de género y su impacto en la educación de la mujer en Latinoamérica y el Ecuador*. Quito.

Ron, X. (2015). Estereotipos de género en el discurso judicial ecuatoriano. Restricciones al cuerpo y a la sexualidad de las mujeres. *Artigos*(24).

doi:<https://doi.org/10.4000/eces.1984>

Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*.

Scott, J. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En Amelang, L. y Nash, M. (Comp.). *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia: Alfons el Magnánim.

Tabassum, N., & Nayak, B. S. (2021). Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective. *Sage Journals*, 10(2). Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2277975220975513>

UNESCO. (2023). *Educación y género*. Obtenido de https://siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion_y_genero

Uribe R., M. E. (2020). *Estereotipos de género en la publicidad: un análisis de contenido de las revistas chilenas en Academia*. Obtenido de *Estereotipos de género en la publicidad: un análisis de contenido de las revistas chilenas en Academia*.: <https://www.redalyc.org/html/716/71611842003/>

Valero, A. (2002). Hablando se entiende la gente, ¿o no? *Fundación Dialnet*.

Vázquez, Á. (2014). *El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.

Villada, L. (2023). *Qué son los roles y estereotipos de género*. Aldeas Infantiles SOS.

Obtenido de <https://www.aldeasinfantiles.org.co/noticias/noticias-2023/que-son-los-roles-y-estereotipos-de-genero>

Williams, J., & Best, D. (1984). *Measuring Sex Stereotypes: a Multination Study*. Newbury Park, Sage. Barcelona: Herder.