



## Inequidad de género en empresas comerciales del sector de Grandes Superficies de Bogotá-Colombia

Yolanda Álvarez Sánchez  
Universidad La Salle, Colombia  
[yolandaal@hotmail.com](mailto:yolandaal@hotmail.com)

Recibido el 09 de febrero del 2022; Aceptado el 07 de mayo del 2022; En línea el 31 de julio del 2021

**Resumen:** Este artículo analiza la inequidad de género en los cargos administrativos en algunas empresas comerciales del sector de grandes superficies de Bogotá. Se realizó una investigación de tipo descriptivo-explicativa, con enfoque cualitativo. El método seguido fue el inductivo-deductivo. Para la recolección de la información se aplicaron cuestionarios con preguntas cerradas y abiertas a 50 trabajadores y trabajadoras de las empresas objeto de estudio. En los resultados se logra evidenciar la prevaleciente inequidad de género a nivel organizacional y la tendencia de muchas mujeres a aceptar dicha condición por asuntos de pobreza y empleo. Se concluye, entre otros aspectos, que las mujeres siguen siendo subvaloradas porque las empresas aún se rigen por paradigmas patriarcales fuertemente arraigados en la sociedad colombiana.

**Palabras clave:** Inequidad de género, empresas comerciales, grandes superficies, discriminación.  
**Códigos JEL:** J7, J710

## Gender inequality in commercial companies of the Large Stores sector of Bogotá-Colombia

**Abstract:** This article is to analyze gender inequality in administrative positions in some commercial companies in the large-scale sector of Bogotá. For this, descriptive-explanatory research was carried out, with a qualitative approach. The method followed was inductive-deductive. To collect the information, questionnaires with closed and open questions were applied to workers of the companies under study. The results show the prevailing gender inequality at the organizational level and the tendency of many women to accept this condition due to poverty and employment issues. It is concluded, among other aspects, that women, continue to be undervalued because organizations are still governed by patriarchal paradigms strongly rooted in Colombian society.

**Key words:** Gender inequality, commercial companies, department stores, job satisfaction, discrimination

**JEL codes:** J7, J710



## 1. Introducción

La discriminación de género se ha dado a lo largo de la historia y sus inicios se remontan a la edad media, en donde las mujeres eran asehadas por ejercer actividades que solo podían estar al alcance de los hombres, como la lectura o las matemáticas. Con el tiempo, estas prácticas fueron cambiando y las mujeres, ya a finales del siglo XVIII, se empiezan a incorporar al mundo laboral como consecuencia de la Revolución Industrial. Sin embargo, no gozaban de las mismas condiciones económicas, ni los mismos derechos que los hombres. Un siglo después, las mujeres no solo logran escolarizarse y obtener mejores condiciones laborales, sino que empiezan a organizarse y a exigir sus derechos a partir de acciones colectivas que lograron, de manera lenta pero constante, transformar las leyes y alterar el curso de la historia. No obstante, a pesar de esta circunstancia, las mujeres siguen teniendo poco reconocimiento y siguen siendo objeto de discriminación, acoso laboral y de violencia física y psicológica.

Huang et al. (2020), recopila evidencia extensa sobre las diferencias de género en las carreras científicas entre países y disciplinas a partir de bases de datos entre 1900 y 2016. En efecto, se identifican 3 millones de autores, de los cuales el 72% son hombres y el 29% mujeres. Asimismo, se demuestra que, en ramas como las matemáticas, la física, la ciencia computacional o la ingeniería, la participación de autoras femeninas no sobrepasa el 17,6% en comparación con la química que llega a un 23,2% o a la psicología que es el más alto con un 33,2% de participación de la mujer. Se precisa, a partir del estudio, que las mujeres han vivido en una brecha de desigualdad desde hace más de un siglo y aun hoy siguen siendo subrepresentadas en la mayoría de las disciplinas.

Por otro lado, aunque por medio de distintas leyes en Colombia se ha buscado dictar normas para sensibilizar, prevenir y sancionar las formas de violencia y discriminación hacia las mujeres, como la ley 1257 del 2008 que tiene por objeto garantizar a las mujeres una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, aún se observa un gran porcentaje que se ven afectadas por la discriminación y han sufrido casos de violencia, como se observa en el informe del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en el que se indica que durante el 25 de marzo y 25 de agosto de 2020, 4.863 mujeres



fueron agredidas sexualmente<sup>1</sup>; 8.562 sufrieron violencia por parte de su pareja<sup>2</sup> y 3.384 sufrieron violencia intrafamiliar<sup>3</sup>(INMLCF, 2020: 1)

Asimismo, se constata que cada vez más mujeres que están inmersas en el mundo laboral, ocupan puestos de trabajo notables en comparación con años anteriores, como dicen Noguer-Juncà et al. (2020) “el protagonismo de la mujer en la vida social, política, cultural y económica es innegable”. Sin embargo, se deben cuestionar las diferencias respecto a la población laboral masculina en lo que concierne a las trayectorias laborales, además de la desigualdad que aún existe en el reparto de roles de cuidado en el hogar. Hechos que condicionan y reducen la participación femenina en el mercado laboral. Esto se observa en la manera como las mujeres siguen siendo subrepresentadas en los lugares de trabajo, aunque en Colombia la ley 581 del 2000 crea mecanismos para que la mujer tenga una adecuada participación en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.

Por otra parte, las mujeres tienen menor probabilidad de conseguir ascensos laborales y reciben menor salario que los hombres, pese a que la ley 1496 de 2011 establece lineamientos generales para garantizar la igualdad salarial tanto en el sector público como en el privado. De esta manera, se muestra un panorama de desequilibrio de género con base en distintos factores determinantes que influyen en el acceso al mercado laboral, como la educación, la formación, las conductas machistas, la cultura empresarial y los estereotipos, los cuales, como señala Jiménez (2017), provocan consecuencias como mayor desempleo femenino, desigualdad en condiciones laborales, discriminación salarial, segregación ocupacional y feminización de la pobreza.

Actualmente, aunque la tasa de actividad femenina ha aumentado progresivamente, las mujeres aún se ven afectadas por la desigualdad en sus puestos de trabajo, pues se genera segregación ocupacional en las organizaciones y la división sexual del trabajo modula las disposiciones laborales con base en estereotipos de género, ralentizando la posibilidad de alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres, esto se puede evidenciar en un estudio realizado por la Dirección de Relacionamiento y la Dirección de

---

<sup>1</sup> Casos de violencia sexual a mujeres según ciclo vital (años) en 2020: 603 casos a infantes (0 a 5), 1.436 a niñas (6 a 11), 2.089 casos a adolescentes (12 a 17), 504 casos a jóvenes (18 a 28), 216 a adultas (29 a 59) y 15 casos a adultas mayores (60 y más). (p. 21)

<sup>2</sup> Casos de violencia a la mujer por parte de su pareja, según ciclo vital en 2020: 200 casos a adolescentes, 3.725 a jóvenes, 4.539 a adultas y 98 adultas mayores. (p. 32)

<sup>3</sup> Casos de violencia intrafamiliar a mujeres según ciclo vital en 2020: 172 casos a infantes, 251 a niñas, 504 casos a adolescentes, 780 casos a jóvenes, 1.429 casos a adultas y 248 casos a adultas mayores. (p. 41)



Investigación e Innovación de la Universidad del Rosario (2016: 9) en donde se demuestra que “en las posiciones directivas las mujeres suelen ocupar con más frecuencia cargos en recursos humanos, relaciones públicas, comunicaciones y finanzas y administración”.

Incluso, según una encuesta de Hays<sup>4</sup>, referenciada por *La República* (8 de marzo, 2019), el porcentaje de ascensos de los hombres es del 17% y el de las mujeres del 9%; además, solo un 25% de mujeres ocupan cargos administrativos, lo cual nos permite evidenciar la discriminación laboral que viven actualmente las mujeres en Colombia en términos de la poca participación que tienen en cargos directivos y la falta de oportunidad para ascender en las empresas. Meza Martínez (2018:11) afirma al respecto que, “esta discriminación ocupacional y salarial hacia las mujeres generalmente es causada por prejuicios sociales determinados por la división sexual del trabajo, puesto que el nivel educativo y la experiencia laboral no son las que causan el estancamiento de las mujeres”. Lo anterior, se puede demostrar con datos tomados del Departamento Administrativo Nacional de Estadística–DANE, en donde para el 2019 las mujeres con educación primaria empleadas era del 18,9%; mientras que los hombres eran del 24,9%. La tendencia muestra que las mujeres deben tener un mayor nivel educativo para ser tomadas en cuenta. (DANE, 2020)

Asimismo, aunque se observa un aumento significativo de la participación de la mujer en distintos sectores con respecto a años anteriores, esta sigue estando por debajo de los hombres. Por ejemplo, la lista *Fortune 500* en el 2019 registró la mayor cantidad de mujeres con el cargo de directoras generales (CEOs), siendo este de 33 mujeres de las 500 personas en puestos de jefatura ejecutiva que lideran las empresas con mayores ingresos; es decir, que las mujeres CEOs son solo un 6,6% de las personas que ocupan estos puestos, una cifra preocupante teniendo en cuenta que la primera mujer en tener este tipo de cargo fue en 1995 y 25 años después, en 2020, apenas subió a 39. (Benveniste, 2020)

Por otra parte, en términos salariales, las mujeres son menos remuneradas que los hombres, no solo en el mercado laboral colombiano sino también en muchos otros países. Este hecho afecta sus posibilidades de ascenso y crecimiento en el ámbito profesional como consecuencia de las brechas salariales por género. Como lo expone Galvis (2010:246) “en 2009 los hombres ganaban en promedio 14% más que las mujeres en el total de las 13 principales ciudades colombianas” y, en comparación con datos del 2019, suministrados por el DANE, la brecha salarial se sitúa en un 12,9% (DANE, 2020); esto demuestra

---

<sup>4</sup> *Hays Recruiting Experts Worldwide*: primera empresa experta en selección de personal en llegar a Colombia en 2011.



como una diferencia biológica, como es el sexo de una persona, es convertida en fundamento de la discriminación, produciendo brechas inaceptables que 10 años después no se han podido eliminar.

Aunque este artículo es resultado de una investigación de corte cualitativo, como se verá más adelante en la metodología, se realizó, para dar una mayor confiabilidad a los datos, una revisión en la literatura de 22 documentos acerca de la desigualdad de género laboral a nivel mundial, en América Latina, Colombia y Bogotá, con el fin de analizar las investigaciones que se han realizado y determinar los vacíos que al respecto existen.

Primeramente, se analizó el trabajo de Jiménez (2017) quien expone los factores, causas y consecuencias de la desigualdad de género en el ámbito laboral. Destaca factores como la educación, la formación, las conductas machistas, la cultura empresarial y los estereotipos. Además de consecuencias como el mayor desempleo femenino, la desigualdad en condiciones laborales, la discriminación salarial, la segregación ocupacional y la feminización de la pobreza. Baute Rosales et al. (2017), Chernyak-Hai et al. (2018), Meza Martínez (2018), Chaparro (2019) y Noguer-Juncà et al. (2020) realizaron investigaciones sobre la discriminación de género teniendo en cuenta la teoría del techo de cristal, la segregación vertical<sup>5</sup> y horizontal<sup>6</sup> visto en el entorno universitario, en países de Iberoamérica y en el sector hotelero en Cataluña, en donde manifiestan que el estancamiento de las mujeres no es generado por el nivel de educación o la experiencia laboral, sino por prejuicios sociales determinados por la división sexual del trabajo que crea barreras que impiden la promoción profesional de las mujeres.

De igual manera, el artículo de Chernyak-Hai et al. (2018), junto con el de Chaparro (2019), se enfocan en mostrar cómo el sexismo contribuye a naturalizar las diferencias sexuales y a presentar arreglos sociales como inevitables, junto con la manera en que el sistema económico actual juega un papel importante en la aceptación de la distribución desigual del poder político, económico y social. Asimismo, al observar el análisis sistemático de la literatura sobre la desigualdad e inequidad de género en América Latina de Martínez Corredor (2020), en donde el autor revisa 30 documentos que tratan este tema, afirma que Colombia y Argentina son países con mayor frecuencia de publicaciones; aunque el abordaje que se ha realizado es escaso, teniendo en cuenta que la desigualdad e inequidad es un flagelo que se ha venido presentado por décadas en distintos países y que aún se mantiene tangible debido a la

---

<sup>5</sup> También conocido como segregación ocupacional, hace referencia a la concentración de mujeres u hombres en determinados lugares de trabajo dentro de los diferentes niveles jerárquicos.

<sup>6</sup> Hace referencia a la concentración de hombres y mujeres que hay en diferentes sectores de ocupación laboral.



falta de conocimiento que presenta la población femenina. Incluso, el artículo de Huet et al. (2020) se basa en probar si en un proceso dinámico de agentes programados se podría crear desigualdad de género; encuentra una diferencia en cuán receptivos son los agentes masculinos y femeninos frente a las opiniones de los demás sobre el nivel de estima, al sugerir que el desarrollo de las desigualdades puede modelarse como un sistema dinámico.

También, en el trabajo de Jódar Peinado (2018) se observan las dificultades con las que se encuentran las mujeres a partir de un análisis de 15 textos teatrales en los que se exponen casos de desigualdad, violencia por parte de la pareja, violencia intrafamiliar, imposiciones en los cánones de belleza y normas de conducta asociadas a lo femenino, con el fin de visibilizar los aportes de las dramaturgas españolas a la mitigación de las desigualdades de género por medio de obras artísticas. Con un enfoque en la situación laboral de Colombia, el artículo de Martínez et al. (2020) hace un análisis de la desigualdad de género; para ello, retoma algunos factores que afectan la situación laboral como un tema de actualidad, con un trasfondo de la historia colombiana.

Para finalizar, se revisaron los trabajos de Galvez (2001), Flores y Juárez (2014), Alcañiz Moscardó (2017) y Evans & Froidevaux-metterie (2020). En estos documentos se estudia la división social y sexual del trabajo no remunerado en Chile, Argentina, España, Bogotá y dos libros importantes en la generación intelectual del feminismo respectivamente. Se muestra como la perspectiva de género ilumina una división sexual del trabajo que atribuye “condiciones naturales de los sexos” (Flores & Juárez, 2014: 96); aspecto que resulta ser un obstáculo para el crecimiento laboral de las mujeres, junto con la segunda jornada laboral que es disfrazada como tiempo libre e incorporada a la economía global. Se hace una crítica a la manera como el análisis económico ignora la producción y el trabajo realizado dentro de los hogares, junto con la importancia de este en el funcionamiento de las sociedades; además, en el libro de Evans & Froidevaux-metterie (2020) se afirma que la persistencia de la desigualdad de género no es solamente acerca de injusticias específicas experimentadas por las mujeres; sino acerca de las formas en que esas condiciones ayudan a mantener formas de desigualdad generales y estructurales.

En síntesis, la revisión de la bibliografía demuestra que, aunque Colombia ha tenido una producción relevante de literatura sobre la desigualdad de género, en comparación con otros países de Latinoamérica, siguen existiendo vacíos frente a investigaciones en empresas de sectores específicos, puesto que las actuales se enfocan en observar el problema, de manera general, en el sector de la



educación o en sectores industriales. Por lo anterior, para llenar el anterior vacío esta investigación se concentra en estudiar la desigualdad de género laboral en empresas comerciales de Bogotá.

## 2. Metodología

Para el desarrollo de la investigación se siguió el tipo de investigación descriptivo-explicativa, con enfoque cualitativo y método inductivo-deductivo. Se trabajó con una muestra de 50 mujeres y hombres que trabajan en grandes superficies de Bogotá, tales como Jumbo, Éxito, Carulla, Alkosto, Olímpica y Los Tres Elefantes. Se diseñaron cuestionarios con preguntas cerradas y abiertas que fueron aplicados a la muestra, con el propósito de analizar las maneras en que se percibe la inequidad de género en los diferentes cargos en algunas empresas comerciales del sector de grandes superficies de Bogotá. Aunque el enfoque es cualitativo, se recurrió también a fuentes secundarias para la ampliación, comparación y análisis de los datos obtenidos en los instrumentos. Para el análisis de la información se establecieron unidades de análisis y se determinaron categorías tanto deductivas como inductivas que permitieron establecer relaciones comparativas (proceso de triangulación de la información) entre hombres y mujeres relacionadas con la igualdad de papeles desempeñados en la organización, la remuneración, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

### 2.1. Análisis de los resultados: Análisis sociodemográfico

Para este trabajo se utilizó una muestra inicial de 12 hombres y 13 mujeres, mayormente menores de 35 años, en donde el 40% tiene formación técnica, otro 40% tiene formación Universitaria y un 20% cuenta con Tecnólogo. Por otra parte, un 30% de las personas lleva más de cinco años en la empresa, el otro 30% lleva de dos a cinco años y el 40% lleva menos de dos años. Para la segunda parte, se tuvo una muestra de 13 mujeres y 12 hombres, en donde el 43% tiene más de 40 años, el 29% está entre 30 a 35 años y un 28% tiene menos de 30 años; el 80% de los hombres y mujeres participantes en este estudio, lleva más de dos años en la empresa (el 20% lleva más de cinco años) y el 71% de las personas estudian cuando termina su jornada laboral.

### 2.2. Descripción de los instrumentos de recolección de información

El primer instrumento usado para la recolección de la información fue un cuestionario de 17 preguntas de opción múltiple dividido en tres partes: información sobre sí mismo, información sobre los



empleados de la empresa y la equidad de género en la empresa. El cuestionario tuvo como objetivo identificar aspectos sociodemográficos de cada una de las personas participantes en el estudio, junto con el conocimiento y la percepción que tenían acerca de la organización en la que trabajaban. Este cuestionario fue respondido por 25 personas (12 hombres y 13 mujeres); en su mayoría trabajadores del Éxito, Carulla y Olímpica. Se observa, a partir del análisis de los datos, que el 70% de los participantes afirmó que el porcentaje de mujeres que trabaja en la organización es del 21% al 50% y las que se encuentran en cargos administrativos no tienden a sobrepasar el 50%, siendo habitual que menos mujeres ocupen estos cargos. Al analizar las estadísticas obtenidas con fuentes secundarias se observa que el Grupo Éxito fue reconocido por su compromiso con la equidad de género en el 2019 ya que el 50,4% de sus colaboradores eran mujeres. Sin embargo, se observa la situación del techo de cristal cuando en esta organización, de 12 personas que conforman la junta directiva, solo dos son mujeres y, asimismo, una segregación ocupacional cuando su participación no se encuentra en áreas de investigación, desarrollo de productos, operación o ventas, sino que, por el contrario, se encuentran en cargos de finanzas<sup>7</sup> y administración<sup>8</sup>.

Lo anteriormente enunciado, no solo se observa en este tipo de empresas, sino que, a nivel nacional, en un reporte de la Organización Internacional del Trabajo–OIT<sup>9</sup>, se evidencia que en Colombia en el año 2017 solo el 11,8% de las mejores y más grandes compañías contaban con mujeres en puestos de *CEO's* en la alta dirección, no muy alejado de un 23,2% en las mejores microempresas (International Labor Office, 2019, p. 118). Cabe destacar que entre octubre y diciembre de 2019 había 5.977 hombres y 5.005 mujeres empleadas, existiendo una población inactiva por estudios del 37,5% y un 32,4% de población que se dedica al oficio del hogar (DANE, 2019: 37-38). A partir de esto, y teniendo en cuenta los resultados del cuestionario, vale la pena resaltar que el 70% de las personas afirman que el salario de hombres y mujeres es igual y el 30% restante desconoce esa información. Por otra parte, se observa que en estas empresas existen protocolos de seguridad para las mujeres de los cuales el 60% de los encuestados dice que fueron implementados por prevención de manera obligatoria y el 70% afirma que actualmente existe un plan de igualdad; no obstante, ninguna de las empresas presentan públicamente estos protocolos y planes.

<sup>7</sup> Gladys Estrada, Directora de Auditorías

<sup>8</sup> Claudia Campillo, Vicepresidenta de Asuntos Corporativos y Secretaría General

<sup>9</sup> Women in Business and Management: The business case for change



Posteriormente, se aplicó un cuestionario con preguntas abiertas (entrevista) a 25 personas. El consentimiento informado se realizó por escrito y se aseguró a los y las participantes conservar su anonimato y usar la información únicamente con fines académicos. El cuestionario, por causa de la pandemia de la Covid-19 fue de manera virtual y escrita. El cuestionario de la entrevista se dividió en dos partes: información general del empleado y su percepción frente a las diferentes situaciones laborales relacionadas con la inequidad de género en la organización. A partir de este cuestionario se establecieron unidades de análisis, seguido de un proceso de categorización, tanto deductivo como inductivo; posteriormente, se trianguló la información.

### 2.3. Establecimiento de unidades de análisis.

Para Sampieri, et al. (2006) las unidades de análisis son los sujetos que van a ser medidos; es decir, los elementos sobre los que se focaliza el estudio. Estas unidades se obtienen de definir las características de la población y dependen de los objetivos y las preguntas de investigación. Posteriormente, se insertan, colocan o caracterizan en categorías y subcategorías (Tabla 1). Las unidades de análisis tomadas para este estudio son: **Unidad A**, la empresa en relación con la equidad de género y **Unidad B**, la empresa comercial entendida de manera general. La **Unidad A** se basa en categorías deductivas observadas en la revisión de fuentes secundarias y la situación actual del país y la **Unidad B** aplica el Velo de la Ignorancia<sup>10</sup> al observar las organizaciones con una total imparcialidad.

**Tabla 1. Unidades de Análisis. Categorización y subcategorización**

Unidad de análisis	Categorías	Subcategorías
<b>Unidad A. La empresa frente a la equidad de género</b>	Inequidad de Género	Justo
		Injusto
	Discriminación Laboral	Existente
		Inexistente
	Techo de Cristal	Existente
		Inexistente

<sup>10</sup> *A Theory of Justice* de John Rawls (1971): los principios de justicia se escogen tras un velo de ignorancia, en donde las partes no observan como las diversas alternativas afectan sus casos particulares, sino que evalúan únicamente en base a condiciones generales.



---

	Segunda Jornada	Existente
		Inexistente
	Clima Organizacional	Justo
		Injusto
<b>Unidad B. La empresa en general</b>	Satisfacción Laboral	Justo
		Injusto
	Síndrome de Burnout	Existente
		Inexistente

---

*Fuente:* elaboración propia (2021)

#### 2.4. Proceso de categorización de la información (categorías deductivas e inductivas)

De acuerdo con Sampieri, et al. (2006: 359) “las categorías son los niveles donde serán caracterizadas las unidades de análisis”; son atributos de ciertos fenómenos que contribuyen a organizar una visión de la realidad. En este sentido, y para este estudio, como se observa en la Tabla 1, se tomó la inequidad de género, la discriminación laboral, el techo de cristal y la segunda jornada, para la **Unidad A** como categorías deductivas; es decir, que fueron previamente definidas como divisiones del problema general del estudio y orientaron la recolección y análisis de la información. Por otra parte, para la **Unidad B** el clima organizacional, la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout se establecieron como categorías inductivas; estas emergieron al analizar la información recolectada y adicionaron información valiosa sobre la manera como influyen en la motivación de los empleados y cómo, en ocasiones, están sesgadas por estereotipos de género; hecho que dificulta la prevalencia de un adecuado ambiente laboral para las mujeres.

Posteriormente, estas categorías se dividieron en subcategorías mediante la operacionalización del proceso, en el cual los conceptos se convierten en variables e indicadores que permiten “medir” la equidad de género desde diferentes puntos de vista para ser comparables con la información secundaria. De esta manera, se crearon dos grupos de subcategorías: *Justo e Injusto* y *Existente e Inexistente* (Tabla 1); estas subcategorías resultaron de procesos de comparación y triangulación de las respuestas dadas por las personas participantes del estudio.

Por lo anterior, para las categorías de Inequidad de Género, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, se usaron las subcategorías de *Justo e Injusto*; y para la Discriminación Laboral, Techo de



Cristal, Segunda Jornada y Síndrome de Burnout, se utilizaron las subcategorías *Existente e Inexistente*. Se observó, primeramente, que todos los participantes concuerdan con que la Inequidad de Género es algo *injusto*, pues, como muchos afirman, el género no debería ser motivo de discriminación y no debería tener lugar en ninguna empresa porque tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades; aunque, como señala una participante “lamentablemente es algo muy normal y que no le han encontrado solución”. Por otra parte, en concordancia con la inequidad, se observa que en las respuestas acerca de la existencia de la Discriminación de Género en la empresa, el 86% de los encuestados afirma que no han sufrido ningún tipo de discriminación en la organización. Sin embargo, un 29% de ellos expresa que conoce a mujeres que sí han sufrido de discriminación en la empresa actual o afirman que “en otra empresa no valoraban mis capacidades por ser mujer, no creían que podía dar resultados en un puesto de manejo de personal”. Por otra parte, un 14% afirmó que sí habían sufrido algún tipo de discriminación en la empresa.

A partir de los datos analizados de estas dos primeras categorías, se evidencia como aún no hay una solución a la inequidad de género en las organizaciones, más aún cuando anteriormente se observó que estas empresas (al igual que muchas otras) cuentan con planes de igualdad y protocolos de seguridad. Se muestra que el problema no solo radica en la falta de ayudas hacia las mujeres en situaciones de discriminación sino, además, en la manera en la que el hostigamiento laboral y el acoso sexual han sido normalizados durante décadas, como se observa en el trabajo de Acevedo et al. (2009) “La violencia de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales, pero que tiene una fuerte tendencia a la banalización o normalización de los hechos”.

En este orden de ideas, cuando se habla de discriminación de género se piensa en la violencia sexual. Los estudios se enfocan principalmente en el acoso y se dejan de lado otro tipo de violencias como la violencia psicológica que puede resultar de acciones relacionadas con el *bullying*, el *mobbing*, el hostigamiento, el abuso emocional y el abuso de poder. Como se observa en la encuesta revelada por el Grupo de Equidad Laboral de Ministerio del Trabajo (Ley 1257 de 2008), la mayoría de las víctimas no perciben estos actos como discriminación de género y no llegan a comentarlo por la normalización de estas conductas en la sociedad actual, e incluso cuando aceptan que son víctimas, el 41% prefiere manejar la situación por ellas mismas, ya que temen perder su trabajo por denunciar la situación (Salazar, 2014).



No obstante, aunque se ha visto una mejora en la manera como se tratan los temas de la discriminación de género, aún no se le presta la adecuada atención, porque no se considera, a nivel organizacional, lo suficientemente relevante en la práctica. Aunque diversos estudios han demostrado que se puede desarrollar un síndrome de estrés postraumático por estas situaciones, como lo afirma Leyman, (1996:19)<sup>11</sup> “el individuo puede desarrollar considerables cambios de personalidad como un síntoma de un trastorno mental grave debido al proceso de acoso” e incluso debe ser necesario tomar en cuenta otros diagnósticos como el trastorno depresivo, trastorno de ansiedad generalizada o un trastorno adaptativo, teniendo en cuenta que, como lo menciona Ávila-Cadavid et al. (2016: 4) “los síntomas que manifiestan las personas víctimas de acoso laboral son: problemas de sueño, dolores musculares, pérdida de concentración, irritabilidad, pérdida del interés en actividades”, siendo estos parte del desarrollo de trastornos físicos y emocionales que conlleva el estrés por ser víctima de acoso laboral o *mobbing*.

Seguidamente, para las categorías de Techo de Cristal y Segunda Jornada se usaron las subcategorías de *Existente e Inexistente*, en donde un 57% piensa que no existe el efecto del Techo de Cristal en la empresa porque “lo importante es como trabaje una persona”; sin embargo, el 29% afirmó que las mujeres tienen más dificultades para tener acceso a los puestos de alta dirección en comparación con los hombres, a causa de barreras invisibles muchas veces arraigadas a estereotipos de género como pensar que las mujeres son “más emocionales” y que por esa razón no podrán tomar decisiones asertivas o serán menos productivas. Aunque el reporte del *Global Entrepreneurship Monitor (2016-2017)* aclara que, en términos de innovación, las mujeres no solo registran mayores niveles, sino que son un 60% más propensas a reconocer que sus productos o servicios realmente son innovadores. (Kelley et al., 2017: 38)

Por otra parte, el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral se subcategorizan en *Justo e Injusto*, y se observa que el 100% presenta una satisfacción laboral con respecto a su experiencia al trabajar en la empresa. Afirman que todo ha sido *Justo* ya que tienen un buen ambiente laboral y han obtenido mucha experiencia. Estos resultados entran en discordia al observar las respuestas respecto al Clima Organizacional con base en el trato que reciben los hombres en relación con el que reciben las mujeres en la empresa, en donde el 43% de los encuestados lo describieron como *Injusto* porque, según sus afirmaciones, “las mujeres reciben más acoso”, “la empresa es más estricta con los hombres”, “a los hombres les ponen más labores que impliquen movilidad física, como cargar cajas, existiendo muy

---

<sup>11</sup> Tomado de la traducción del psicólogo Sergio Navarrete Vázquez (2009)



pocas mujeres contratadas para este tipo de cargos” y la respuesta más significativa en términos cualitativos y filosóficos, la empresa “**trata de ser equitativa**”, porque intenta ser *Justa*.

El problema de la justicia, de acuerdo con Rawls (2006) se podría sintetizar en dos principios: 1) el principio de mayor libertad equitativa y 2) el principio de justa igualdad de oportunidades y el principio de diferencia (Rawls, 2006: 124), aun así, se debe entender que “las circunstancias de la justicia pueden describirse como las condiciones normales en las cuales la cooperación humana es tanto **posible** como necesaria” (Rawls, 2006: 126), lo que lleva a hablar de la posición original, en donde los humanos no están dominados por la vanidad, avaricia y no presentan conflictos por raza, cultura o religión, pero que es visto como una situación puramente hipotética que podría conducir a la concepción de justicia; sin embargo, Rawls (2006) menciona (y en lo que concierne a este artículo) el equilibrio reflexivo, el cual compara los resultados obtenidos en la posición original con los juicios propios, para observar como los principios que surgen no son diseñados para **ventaja** o **desventaja** de las personas y, por ende, pueden ser la mejor expresión del sentido de justicia; es decir que, en términos de Satisfacción Laboral, estos no van más allá de un juicio propio basado en la experiencia y en lo que se considera moralmente incorrecto, lo que a nivel general, nos permite observar que existe una división sexual del trabajo, ya que se genera una desventaja que no solo afecta a las mujeres, sino que también genera insatisfacción en los hombres. Hecho que perjudica el clima organizacional y hace que las condiciones laborales sean percibidas como *Injustas* por parte de los colaboradores internos de la organización.

En cuanto a las condiciones salariales en relación con las actividades que desempeñan en la empresa, el 57% de los encuestados afirma que su sueldo debería ser más alto, porque se considera un “poco bajo” con base en la experiencia que se tiene o que “debería ser más alto” por la cantidad de trabajo y responsabilidad que se maneja; de acuerdo con esto, se puede afirmar que el 43% restante de las personas entrevistadas en este estudio no está satisfecho con su sueldo. Lo anterior, pese a haber respondido que “su sueldo es acorde con las funciones que desempeña”; en las respuestas analizadas, varias personas usaron la palabra “justo” para referirse al sueldo; por ejemplo, “es un trabajo difícil respecto a las cuentas correctas pero el sueldo es justo”; “es justo porque antes gano un sueldo decente” o “es un buen sueldo y me han dado aumentos”, aquí es donde una vez más entramos a analizar qué es lo que se considera “un buen sueldo”. Habitualmente, tener un sueldo *justo* **no** es sinónimo de tener una buena remuneración acorde con el trabajo realizado, que permita tener una vida digna sino que, por el contrario, es la manera en la que las personas usualmente se refieren a “es suficiente para sobrevivir”. Notamos, en este punto,



que hay mayor insatisfacción laboral por parte de las mujeres porque no están satisfechas con el sueldo que reciben.

Lo anterior puede ser interpretado de muchas maneras si consideramos conceptos tales como “lo justo, lo bueno, lo decente”, como se vio con anterioridad al mencionar a Rawls (2006). Estos conceptos, en la práctica, pueden variar dependiendo de la percepción de la persona y el entorno económico y social; es decir, se puede ampliar la interpretación al observar que para el 2020, de los 20 países de América Latina, Colombia ocupaba el puesto número 11 en los salarios mínimos **más bajos**, además de saber que el 43,3% de los hogares en Colombia devengan, mensualmente, un salario mínimo o menos, por lo que sindicatos laborales han exigido que el salario mínimo comience desde el millón de pesos (\$1.000.000), pues el actual no alcanza para que los ciudadanos “sobrevivan dignamente”. Más aún cuando se observa que el 33,2% de los ingresos son invertidos en la vivienda; es decir, \$327.177 destinados al pago del arriendo, además de un 15,1% (\$148.806) para la alimentación y un 12,7% (\$125.155) en transporte.

Finalmente, el Síndrome de Burnout<sup>12</sup> fue subcategorizado en *Existente e Inexistente*, y se observó una división del 50% en las respuestas, en donde la mayoría de las mujeres afirman haber sentido agotamiento o pérdida de interés en la actividad laboral; explican que “aunque se comprometen con todo el trabajo que les dejan el sueldo es poco, al igual que las oportunidades”. Asimismo, el 14% de los hombres manifestó que “han sentido agotamiento por el exceso de funciones que tienen”; es decir, que se observa insatisfacción laboral, esta vez a causa de la cantidad de trabajo que tienen los empleados y las pocas oportunidades de ascenso y aumento de sueldo que tienen las mujeres. Por tanto, es prudente mencionar que este síndrome puede generar diversos síntomas que pueden empezar con simples dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, agotamiento y terminar en adicciones o en el suicidio (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000: 514).

### 3. Conclusiones

Como se ha venido destacando a lo largo del artículo, a pesar de los esfuerzos de organismos internacionales por promover la igualdad de género, las mujeres continúan siendo discriminadas en el ámbito laboral, doméstico y social. Este fenómeno ha sido resultado de la construcción social de estereotipos de género que evalúan a la feminidad como algo negativo. Por ello, se han generado

---

<sup>12</sup> El síndrome de desgaste profesional o burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral.



desigualdades que niegan oportunidades equitativas de empleo, remuneración y beneficios en todos los ámbitos de la vida, junto con acciones discriminatorias que afectan tanto física como mentalmente a las mujeres. El estudio permitió conocer la percepción de trabajadoras de empresas comerciales de Grandes Superficies mediante cuestionarios con preguntas cerradas y abiertas y cuyas respuestas permitieron conocer no solo el bajo porcentaje de mujeres en cargos administrativos, sino una segregación ocupacional y división sexual del trabajo que afecta su satisfacción laboral.

De esta manera, las variables analizadas, en conjunto con la información secundaria, permitieron evidenciar cómo las mujeres tienen menores oportunidades de ascenso en comparación con los hombres. Lo anterior porque se les considera improductivas, sensibles o poco eficientes en el momento de tomar decisiones asertivas; no obstante, no se les reconoce el desgaste físico y mental que puede ocasionar realizar una segunda jornada laboral sin remuneración, la cual tiende a ser disfrazada como tiempo libre o actividades extra que debe hacer la mujer.

De igual forma, la discriminación laboral, junto con acciones como el *bullying*, el *mobbing*, el hostigamiento, el abuso emocional, el abuso de poder y el acoso, siguen siendo normalizados o minimizados en muchas empresas, sin considerar los síntomas que se generan en las personas afectadas, como problemas físicos y emocionales que pueden llevar a la formación de algún tipo de trastorno. Del mismo modo, al analizar las opiniones, tanto de los hombres como de las mujeres, se pudo percibir cómo la división sexual del trabajo también genera insatisfacción en los hombres, pues la carga de trabajo tiende a ser mayor; aunque algunos de los síntomas más leves del síndrome de Burnout fueron percibidos en la mitad de los trabajadores que participaron en el estudio.

En tal sentido, tanto las empresas como la academia deben enfocarse en la construcción de estrategias que impulsen, promuevan y apoyen el trabajo de las mujeres. Actualmente, hay más mujeres escolarizadas que hace 30 años, mujeres que entienden y luchan por sus derechos para cambiar las situaciones de injusticia que, aún hoy, tienen que enfrentar. Así, las empresas no deben solo “esforzarse” en contratar cierto porcentaje de mujeres con la intención de fomentar la igualdad. Tener mujeres en la compañía no es equidad de género, y a duras penas puede considerarse un logro corporativo, cuando se observa su poca participación en puestos de alta dirección; esto sumado, también, a situaciones de acoso e inequidad que tienen que vivir en el área de trabajo.

Finalmente, consideramos que las situaciones mencionadas a lo largo del artículo ocurren por la normalización de los estereotipos que sobre las mujeres se han construido y seguimos construyendo. De



esta manera, sigue siendo una tarea pendiente de las organizaciones, y de la sociedad en general, implementar el enfoque de género para reducir las desigualdades, la discriminación y la violencia física y emocional que asechan tanto a hombres como a mujeres en distintos escenarios empresariales.

### Referencias bibliográficas

- Acevedo, Doris; Biaggii, Yajaira & Borges, Glanés. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral . In *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer* (Vol. 14, pp. 163–182). scielon .
- Alcañiz Moscardó, Mercedes (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 5(46), 244–285. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i46.6079>
- Ávila-Cadavid, Adriana; Bernal-Toro, Valentina & Alzate, Laura (2016). ¿Cuales Son Las Causas Y Consecuencias Del Acoso Laboral O Mobbing? *Psyconex*, 8(13), 1–10. <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/326991/207842>
- Baute Rosales, Mireya; Pérez Payrol, Virginia Bárbara & Luque Espinoza de los Monteros, Margarita (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 50–57.
- Benveniste, Alexis (2020). *El listado Fortune 500 ahora tiene un número récord de mujeres CEO: apenas 39*. CNN. <https://cnnespanol.cnn.com/2020/09/10/fortune-500-mujeres-cero-39/>
- Chaparro, Amneris (2019). ¿Y qué es la igualdad de género? *Debate Feminista*, 57, 31–35. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2019.57.03>
- Chernyak-Hai, Lily; Kim, Se-Kang & Tziner, Aharon (2018). Gender profiles of workplace individual and organizational deviance. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 46–55. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a6>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE (2020). *Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral*. 34. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE (2019). *Informe poblacional en Bogotá*



- D.C. 1–105. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-desarrollo-territorial/110220-Info-Alcaldia-Bogota.pdf>
- Discriminación laboral y de género: las 5 prácticas de recursos humanos que segregan a las mujeres. (2016). *Universidad Del Rosario*, 16. <http://www.urosario.com/>
- Evans, Mary & Froidevaux-Metterie, Camille (2020). *The Persistence of Gender Inequality Le corps des femmes : La bataille de l ' intime*. 2019, 163–169.
- Flores, Marta & Juárez, Carmen (2014). *Las mujeres y el trabajo: diálogos que denuncian desigualdad de género- Women and uork: talking about gender inequalities*. 96–113.
- Forense, I. N. de M. L. y C. (2020). *Informe comparativo de Violencia en Colombia, marzo 25 a agosto 25, años 2019 y 2020*. 1–29. <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/522189/Violencias+contra+la+mujer+mar+25-jul+31+2019-2020.pdf>
- Galvez, Thelma (2001). Aspectos económicos de la equidad de genero. In *CEPAL, Mujer y desarrollo* (Vol. 35). <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/5882#.WcM4Vnh07Bc.mendeley>
- Galvis, Luis Armando (2010). Diferenciales salariales por genero y region en Colombia: Una proximacion con regresion por cuantiles. *Revista de Economia Del Rosario*, 13(2), 235–277.
- Huang, Junming; Gates, Alexander; Sinatra, Roberta & Barabási, Albert-Laszio (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117(9), 4609–4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
- Huet, Sylvie; Gargiulo, Florina & Pratto, Felicia (2020). Can gender inequality be created without inter-group discrimination? *ArXiv*, 1–26.
- International Labor Office. (2019). *The business case for change*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700953.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf)
- Jiménez, Pedro Jesús (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, 6, 1–10.
- Jódar Peinado, Pilar (2018). Igualdad, Representación Y Violencia De Género: El Feminismo En Las Dramaturgas Del Siglo Xxi. *Signa: Revista de La Asociación Española de Semiótica*, 27(2018), 617. <https://doi.org/10.5944/signa.vol27.2018.18338>



- Kelley, Donna J., Baumer, Benjamin S., Brush, Candida; Greene, Patricia G., Mahdavi, Mahnaz; Majbouri, Mahdi; Cole, Marcia; Dean, Monica & Heavlow, René (2017). Women's Entrepreneurship. *Global Entrepreneurship Monitor*, 1–91. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom030101>
- Leyman, Heinz (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–25. <http://www.arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- Martinez Corredor, Geordith José (2020). Analisis sistemático de literatura sobre desigualdad e inequidad de género en América Latina. *Universidad Cooperativa de Colombia*, 21(1), 1–53. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17848/4/2020\\_desigualdad\\_inequidad\\_genero.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17848/4/2020_desigualdad_inequidad_genero.pdf)
- Martínez, Tania Alejandra; Moreno Durán, Karen Yulieth & Guzmán Rodríguez, María Camila (2020). Brecha de desigualdad de género laboral en Colombia. *Universidad Santo Tomás*, 10. <http://hdl.handle.net/11634/24078>
- Universidad Libre de Colombia (2018). Más de 1.400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia. (2018). *Universidad Libre*, 109, 1–7. <http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/3757-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia>
- Meza Martínez, Carols Amira (2018). *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal*. 32, 11–31. <http://10.0.74.108/ed.5243>
- Ministerio del Trabajo (Ley 1257, 2008). Equidad laboral con enfoque de género. <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>
- Nogueira, Raquel (2019, August 20). *Nueva Zelanda fue el primer triunfo del movimiento sufragista*. Ethic. <https://ethic.es/2019/08/nueva-zelanda-triunfo-movimiento-sufragista/>
- Noguer-Juncà, Ester; Crespi-Vallbona, Montserrat & Sole, Joan (2020). Gender equality programs in the accommodation sector: A critical review in catalonia. *Generos*, 9(3), 288–315. <https://doi.org/10.17583/GENEROS.2020.5389>
- ONU mujeres. (2020). *ONU Mujeres | Cronología: Mujeres del mundo, ¡únanse!* <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/>



- Rawls, John (2006). *Una Teoría De La Justicia*. 9–546. <https://doi.org/10.2307/j.ctt22nmdb8.12>
- Salazar, Fernando (2014). *El silencio del acoso sexual en el mundo laboral*. 1–3. <https://www.icef.com.co/component/k2/item/948-el-silencio-del-acoso-sexual-en-el-mundo-laboral>
- Weber, Andreas & A Jaekel-Reinhard (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies? *Institute and Outpatient Clinic for Occupational, Social and Environmental Medicine of the University of Erlangen-Nurember*, 50, No 7, 512–517. [https://watermark.silverchair.com/50-7-512.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW\\_Ercy7Dm3ZL\\_9Cf3qfKAc485ysgAAAqYwgKiBqkqhkiG9w0BBwagggKTMiICjwIBADCCAogGCSqGSIb3DQEHATAeBglgkgBZQMEAS4wEQQM4oZeuKRO2oDYtJ4eAgEQgIICWRqXVv8y2diGCRRJNcRcaq2piIYCHn8z-1AinLnHEQO3Jr](https://watermark.silverchair.com/50-7-512.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAc485ysgAAAqYwgKiBqkqhkiG9w0BBwagggKTMiICjwIBADCCAogGCSqGSIb3DQEHATAeBglgkgBZQMEAS4wEQQM4oZeuKRO2oDYtJ4eAgEQgIICWRqXVv8y2diGCRRJNcRcaq2piIYCHn8z-1AinLnHEQO3Jr)