

Equidad de género en el ámbito laboral colombiano: análisis del desequilibrio de poder hacia la mujer

Resumen

La presente revisión bibliográfica examina diversos aspectos de la desigualdad de género en el ámbito laboral, centrándose en la situación en Colombia y otros países de América Latina. Los estudios revisados abordan la brecha salarial, la segregación ocupacional, la discriminación, el acoso laboral y las políticas de equidad de género. Se identifica que las mujeres enfrentan una brecha salarial persistente en comparación con los hombres, y esta brecha es más acentuada para mujeres jóvenes y con menor educación. La revisión también destaca la falta de acceso de las mujeres a cargos directivos y roles de liderazgo, señalando la persistencia de desigualdades estructurales y socioculturales. Además, se resalta la importancia de implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral y fortalecer las garantías jurídicas para proteger los derechos de las mujeres. La violencia laboral, especialmente el mobbing por razón de género, afecta principalmente a las mujeres y requiere medidas de protección jurídica. A nivel macroeconómico, se observa que, aunque ha habido una convergencia económica en Sudamérica, la desigualdad de género persiste. Esta revisión subraya la relevancia de comprender y abordar estas cuestiones para lograr una mayor equidad de género en el ámbito laboral.

Palabras clave: Brecha salarial, Colombia, desigualdad de género, discriminación, equidad de género, mercado laboral, mobbing, políticas de género, segregación ocupacional, Sudamérica, violencia laboral.

Introducción

El acoso laboral, conocido como "mobbing", representa un desafío persistente en las organizaciones, con diversos factores desencadenantes. Uno de ellos es la desigualdad de género, aún presente en el entorno laboral actual (M. del R. Castillo, 2011). Esta desigualdad afecta el acceso a oportunidades laborales y tiene un impacto significativo en la salud mental, especialmente de las mujeres, siendo este grupo el más afectado en Colombia y en varias naciones latinoamericanas (A. M. García, 2021). El desequilibrio de poder existente en el ámbito laboral ocasiona repercusiones en la salud mental de las personas, exacerbando estas problemáticas, particularmente en el caso de la mujer (A. Martínez, 2021).

Este fenómeno, la discriminación de género en el contexto laboral, no solo es una preocupación a nivel nacional, sino que su alcance es internacional, suscitando un interés marcado entre especialistas, dada su incidencia significativa en la salud mental tanto de las mujeres como de cualquier individuo que haya experimentado discriminación en el entorno laboral (Pacheco, 2019). El desequilibrio de poder basado en el género en entornos laborales no solo genera estrés, sino que también provoca frustración, disminución de la autoestima y manifestaciones depresivas o ansiosas, considerándose una forma de maltrato, acoso o violencia laboral (Palma et al., 2022). Colombia ha mostrado un interés marcado en el estudio de la equidad de género, revelando una brecha salarial significativa entre roles desempeñados por hombres y mujeres en la mayoría de las empresas colombianas (M. del R. Castillo, 2011).

Numerosas investigaciones se han enfocado en medir esta desigualdad y aplicar intervenciones a nivel organizacional para concientizar a los trabajadores sobre los aspectos relativos al problema de género. Estas acciones incluyen programas de concientización sobre comportamientos, roles, funciones, oportunidades y cualquier otro atributo que impacte la relación de poder entre hombres y mujeres en el ámbito laboral (Iregui et al., 2021). El concepto de género abarca también las relaciones interpersonales, tanto afectivas como amistosas, donde la falta de reconocimiento de la igualdad de condiciones entre individuos marca una problemática de género (Peñaranda, 2022).

Algunos estudios también hacen referencia a planes de política nacional que buscan resaltar el rol de la mujer y generar conciencia sobre la igualdad, reconocimiento de derechos

fundamentales tanto para hombres como para mujeres (M. del R. Castillo, 2011). Estos planes buscan subrayar que el pleno goce de derechos por parte de las mujeres es un elemento crucial para el crecimiento económico y humano del país, impulsando así la actividad económica, la productividad y la competitividad nacional (Mejia et al., 2019).

La desigualdad en Colombia ha sido una preocupación significativa para expertos, dado que actúa como un obstáculo para el desarrollo y crecimiento del país en un contexto de competencia internacional. Más allá de ello, esta desigualdad tiene un impacto directo en el bienestar y la calidad de vida de poblaciones particularmente vulnerables en términos de género, raza, creencias, sexo, motivos burocráticos, estilos de vida y otros aspectos (Palma, et al., 2022). El desequilibrio de poder de la mujer en el contexto laboral en Colombia ha sido objeto de amplios estudios en las últimas décadas (Mayorga, 2013).

Este desequilibrio se manifiesta de múltiples maneras, abordando aspectos como la segregación vertical y horizontal, la brecha salarial, el acoso laboral y la violencia sexual (Corica y Alfredo, 2021). La segregación vertical se refiere a la concentración de mujeres en ocupaciones de menor estatus y remuneración, mientras que la segregación horizontal implica su concentración en sectores económicos tradicionalmente relacionados con el cuidado y la feminidad. La brecha salarial, por su parte, representa la diferencia en ingresos entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo, siendo más notable en puestos de mayor jerarquía. El acoso laboral, que puede manifestarse de manera verbal, física o psicológica, es un comportamiento hostil dirigido a un empleado o grupo de empleados (Mantilla, 2021).

En tanto, la violencia sexual, una forma de acoso laboral, implica el uso de la fuerza o la amenaza de la fuerza para obtener favores sexuales (Carantón, 2023). Estas dinámicas de desequilibrio de poder ejercen un impacto negativo significativo en la vida de las mujeres trabajadoras. Las mujeres que enfrentan este desequilibrio experimentan restricciones en el progreso profesional, reciben salarios más bajos y tienen una mayor probabilidad de ser víctimas de acoso laboral y violencia sexual. La persistente inequidad de género en la sociedad, particularmente en el entorno laboral, plantea un desafío significativo en la construcción de una sociedad más justa y equitativa (Alemán y Ramon, 2019).

Este proyecto de revisión bibliográfica tiene como objetivo un análisis exhaustivo del desequilibrio de poder hacia la mujer en el contexto laboral colombiano. Se reconoce que esta disparidad no solo afecta negativamente a las mujeres individualmente, sino que también tiene consecuencias perjudiciales para la sociedad en su conjunto. En un esfuerzo por abordar esta desigualdad, se pretende identificar las raíces profundas y manifestaciones específicas de este fenómeno en el entorno laboral, llevando a cabo un análisis meticuloso de la literatura científica y especializada.

La investigación aborda una problemática social crucial que incide en la calidad de vida, el desarrollo profesional y la equidad en la sociedad colombiana. El título del proyecto, equidad de género en el ámbito laboral colombiano: análisis del desequilibrio de poder hacia la mujer, captura la esencia de este estudio. La metodología de revisión bibliográfica se erigirá como un instrumento fundamental para recopilar y evaluar estudios previos que arrojen luz sobre esta problemática significativa.

En la introducción se expone el enfoque de esta investigación se centra en abordar el desequilibrio de poder que enfrenta la mujer en el entorno laboral colombiano. Siendo la investigación justificada dada la relevancia de este estudio radica en la urgente necesidad de comprender y contrarrestar la discriminación y las desigualdades persistentes en los ámbitos laborales. En el marco teórico, a través de una revisión bibliográfica rigurosa, se busca explorar las distintas dimensiones de este desequilibrio desde un marco teórico multidisciplinario además de tener como objetivo de investigación proponer estrategias que fomenten la igualdad de género

La metodología elegida se basa en una revisión exhaustiva de fuentes académicas, teniendo como aportes, alcances y limitaciones, y sugerencias la síntesis de conocimientos y la identificación de lagunas que guiarán futuras investigaciones. Se toman en cuenta las consideraciones éticas en la recopilación y el análisis de datos. Los resultados y conclusiones de esta investigación aportarán significativamente para abordar esta problemática social, resaltando tanto las limitaciones inherentes al estudio como las recomendaciones para futuras investigaciones y políticas.

Justificación

El tema del acoso laboral o mobbing en Colombia ha sido poco documentado, a pesar de su gran importancia en relación con la salud mental de los trabajadores. Esta investigación se centra en explorar cómo el desequilibrio de poder en las organizaciones colombianas afecta la salud mental de las mujeres, evidenciando consecuencias específicas en este aspecto (Rojas et al., 2019).

La escasez de investigaciones sobre el acoso laboral en las organizaciones del país es una debilidad significativa (Pacheco, 2019), dado que limita la capacidad de intervenir en esta problemática, a diferencia de los avances que otros países han logrado en este campo. Este tipo de maltrato laboral impacta la salud psicológica de las personas, especialmente las mujeres, que se consideran las víctimas más vulnerables (M. del R. Castillo, 2011). Aunque es importante señalar que los hombres también pueden ser víctimas de acoso laboral, en varias ocasiones el maltrato está dirigido hacia ellos. Sin embargo, este estudio se enfoca en contextualizar el acoso laboral en relación con la dinámica de poder en perjuicio de la mujer.

La escasez de investigaciones sobre el acoso laboral en las organizaciones del país es una debilidad significativa (Pacheco, 2019), dado que limita la capacidad de intervenir en esta problemática, a diferencia de los avances que otros países han logrado en este campo. Este tipo de maltrato laboral impacta la salud psicológica de las personas, especialmente las mujeres, que se consideran las víctimas más vulnerables (Castillo, et al., 2020).

En la actualidad se reconoce la relevancia de las funciones del recurso humano en las organizaciones, considerándolo un elemento motivador clave para el éxito de la empresa. Se han realizado avances en estudios e intervenciones destinadas a reconocer y abordar las necesidades del trabajador en la empresa, lo que resalta la importancia de investigar el fenómeno del mobbing en el contexto colombiano (Rojas et al., 2019).

Se identifica la necesidad de caracterizar el acoso laboral y su evolución a lo largo de la cultura y la historia. Esta comprensión proporcionaría claves para contrarrestar este problema y mejorar las condiciones laborales de aquellos trabajadores que son víctimas de acoso psicológico en el trabajo (Pacheco, 2019). Esta intervención es fundamental para

prevenir el surgimiento de afectaciones psicológicas que impactan negativamente en la calidad de vida y el bienestar de las personas.

El mobbing abarca cualquier comportamiento que tenga un efecto negativo en una persona, incluyendo acciones abusivas o violentas que generen desequilibrio emocional. Esto comprende actos, gestos, palabras, comportamientos, escritos o cualquier acción que pueda desencadenar pensamientos negativos, afectando la integridad psicológica y la dignidad de la persona.

La relevancia de investigar comportamientos ofensivos y discriminatorios en el ámbito de la psicología radica en la preservación de la igualdad, dignidad y, especialmente, la salud mental de las personas, siendo una problemática latente en la sociedad actual, especialmente por los cambios recientes que han impactado la calidad de vida y el bienestar de las personas (A. M. García, 2021).

El acoso laboral genera una disminución en la productividad, desmotivación, baja autoestima, estrés laboral, carga emocional negativa, distorsión de la realidad, frustración, depresión y una serie de síntomas que pueden desencadenar comportamientos perjudiciales, incluso llegando a pensamientos de autolesión (E. Martínez et al., 2020). Es crucial resaltar estos estudios e investigaciones en entornos laborales, especialmente en mujeres que, debido a las estructuras de poder establecidas por las organizaciones, se encuentran más vulnerables.

La revisión bibliográfica propuesta se enfoca en analizar y sintetizar investigaciones previas relacionadas con el desequilibrio de poder que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral en Colombia. Se fundamenta en la premisa de que comprender la extensión y las dinámicas de esta desigualdad es esencial para implementar estrategias efectivas de intervención y fomentar un cambio social.

El desequilibrio de poder que enfrenta la mujer en el ámbito laboral en Colombia constituye un tema de relevancia crucial que demanda un análisis minucioso y una intervención eficaz. Esta problemática es central para comprender las desigualdades de género arraigadas en la sociedad colombiana, evidenciadas en brechas salariales, limitado acceso a roles de liderazgo y en la persistencia de roles estereotipados. La Carrera de

Psicología, especializada en Psicología, se compromete a explorar esta cuestión crítica desde una perspectiva multidisciplinaria, buscando ofrecer soluciones informadas que promuevan la equidad y la plena participación de la mujer en el entorno laboral.

En un contexto donde la igualdad de género se posiciona como un imperativo social y económico, abordar la disparidad de poder entre hombres y mujeres en el entorno laboral se convierte en una necesidad esencial. La discriminación de género no solo afecta a las mujeres individualmente, sino que también tiene implicaciones en la productividad económica y en la construcción de una sociedad más justa. Por ende, esta investigación adquiere una relevancia significativa para la sociedad en su conjunto, al proponer estrategias que aborden este desequilibrio y fomenten una sociedad más igualitaria y enriquecedora

Este proyecto también reviste una importancia crucial para la academia y la disciplina de la Psicología al enriquecer el conocimiento sobre las dinámicas psicosociales que perpetúan la desigualdad de género en el entorno laboral. Asimismo, establece un marco para futuras investigaciones que profundicen en las causas y efectos de esta desigualdad, así como en las intervenciones necesarias para mitigarla. Los hallazgos y análisis generados serán valiosos para los investigadores y académicos interesados en este tema y en el estudio de género.

Finalmente, este proyecto impacta directamente en la población y en las mujeres que enfrentan esta desigualdad en su vida cotidiana. Al proponer estrategias y políticas informadas, se busca empoderar a las mujeres en el ámbito laboral, permitiéndoles acceder a oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en igualdad de condiciones con los hombres. La investigación tiene como objetivo contribuir a la creación de un entorno laboral más equitativo, donde las mujeres puedan participar activamente y alcanzar su pleno potencial sin ser limitadas por barreras de género. En última instancia, este proyecto aspira a ser un paso significativo hacia una sociedad que fomente la igualdad de género y la equidad en todos los aspectos de la vida.

Problematización

El desequilibrio estructural de poder entre hombres y mujeres es una problemática que ha persistido a lo largo de los años, a pesar de los avances en los movimientos en favor del reconocimiento de los derechos de las mujeres y la disminución de la violencia de género en la sociedad actual (A. M. García, 2021). Sin embargo, este problema sigue siendo objeto de estudio debido a su persistencia, especialmente en el ámbito laboral, donde en algunas empresas persisten desequilibrios en las oportunidades de acceso a mejores puestos laborales (Pacheco, 2019).

Este desequilibrio en las funciones y oportunidades laborales expone a las mujeres a riesgos psicosociales, cuyas raíces se encuentran en los efectos de la discriminación que afecta a las personas involucradas (Riaño, 2019). Por lo tanto, es crucial avanzar en la lucha contra la discriminación de género en el entorno laboral, reconociendo el rendimiento y la competitividad de todos por igual (Del Rio y Del Rio, 2020), ya que el principio de igualdad es un derecho fundamental (Palma et al., 2022).

Este fenómeno de desigualdad laboral es ampliamente estudiado debido a su impacto en varios factores, incluyendo aspectos psicológicos, éticos, sociales y jurídicos, que afectan el desarrollo humano y las características psicosociales de las personas afectadas. Por lo tanto, es imperativo identificar las causas y características de esta problemática desde perspectivas jurídicas, culturales, económicas e incluso políticas, con el objetivo de abordar el origen del problema y generar soluciones efectivas y duraderas contra esta forma de discriminación (Peñaranda, 2022).

La desigualdad de la mujer en el ámbito laboral se define como una discriminación de género que desvaloriza el trabajo de la mujer en comparación con el trabajo del hombre (Pavón, 2023). Para abordar esta problemática, se han establecido determinantes que prohíben los efectos de la discriminación laboral, regulados por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio No. 111, donde se identifican tres categorías de actos discriminatorios (Aldás y Mafla, 2020).

La desigualdad de la mujer en el ámbito laboral se define como una discriminación de género que desvaloriza el trabajo de la mujer en comparación con el trabajo del hombre (Torres, 2019). Para abordar esta problemática, se han establecido determinantes que

prohíben los efectos de la discriminación laboral, regulados por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio No. 111, donde se identifican tres categorías de actos discriminatorios (Aldás y Mafla, 2020).

Primero, se prohíbe cualquier distinción basada en la raza, color, religión, sexo, opiniones políticas, y oportunidades laborales, que no esté relacionada con la competitividad o competencia de las personas. Este tipo de distinciones puede resultar en maltrato, exclusión o acoso que interfiera con el desarrollo laboral y humano (Basto, 2021). En segundo lugar, se aclara que la calificación o exclusiones basadas en la competencia y competitividad de las personas no deben ser consideradas como discriminación, sino como igualdad de oportunidades, considerando la capacidad y habilidad de cada individuo.

Se fomenta el fortalecimiento de los trabajadores a través de la actualización de conocimientos y competencias de manera equitativa, de acuerdo con la formación profesional de cada uno. Esto incluye los medios de formación para cada profesional y trabajador, las condiciones laborales y el equipamiento de seguridad para evitar alteraciones en la salud física y mental del trabajador. Este enfoque busca garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo, evitando cualquier forma de discriminación laboral (Aldás y Mafla, 2020).

Las manifestaciones de maltrato o discriminación laboral son explícitas, estableciendo los límites de lo que se considera abuso o discriminación en el ámbito laboral, asegurando que todas las personas sean tratadas por igual en derechos, deberes y oportunidades en las organizaciones (Cajamarca et al., 2020). Además, se resalta la vulnerabilidad de las mujeres en muchos ámbitos, especialmente en cuestiones sexuales, en un contexto donde la mujer es vista como un objeto sexual o reproductivo, perpetuando una mentalidad machista en la que se espera que el hombre trabaje y la mujer se dedique al cuidado del hogar (Chaverra y Restrepo, 2023).

Estos problemas se reflejan en el entorno laboral, donde las mujeres son víctimas de abusos, particularmente de acoso sexual, lo que ha persistido durante décadas y atenta contra los derechos de las mujeres (Kemel, 2022). Estas situaciones desencadenan riesgos y

desprotección para las mujeres, lo que resalta la necesidad de abordar el acoso, en especial, el de naturaleza sexual, en los lugares de trabajo (Chaverra y Restrepo, 2023).

A pesar de las normativas legales destinadas a regular estos comportamientos y evitar la violencia de género, su efectividad se ve limitada. Frecuentemente, las denuncias de acoso no reciben la atención necesaria, lo que genera desprotección de los derechos de la mujer, arraigada en concepciones culturales que perpetúan la dominación masculina sobre la mujer. Es en este contexto que la problematización de género ante casos de acoso laboral cobra relevancia (A. Martínez, 2021).

Indudablemente, el avance de la lucha contra la discriminación de género refleja un cambio en la mentalidad social, lo que implica un progreso significativo en sociedades que han lidiado con la exclusión. Estos cambios han dejado atrás la discriminación de género, mostrando una influencia marcada de la sociedad y las diversas culturas en la configuración de modelos de género que generan diferencias e desigualdades (Pérez et al., 2021).

Este avance ha sido notable en el ámbito laboral, lo que ha llevado a reestructurar políticas empresariales para destacar la igualdad entre hombres y mujeres, en línea con los convenios internacionales y la lucha por la igualdad de género. Esta inclusión de las mujeres en ámbitos antes inaccesibles ha resultado en mejores oportunidades laborales (Pérez et al., 2021).

A pesar de estas medidas adoptadas para erradicar la violencia de género, no garantizan una solución total al problema del acoso laboral. Sin embargo, sí permiten cierta reparación, ya que las sanciones y regulaciones contra el acoso laboral, particularmente hacia las mujeres, son aplicadas. Esto mantiene a los empleadores alerta sobre esta problemática, obligando a las organizaciones a estar atentas y prevenir, así como sancionar cualquier forma de acoso laboral hacia las mujeres trabajadoras en Colombia (Peñaranda, 2022).

El concepto de género ha experimentado una evolución significativa a lo largo de los años. Históricamente, las diferencias de género estaban estrechamente relacionadas con problemas biológicos ligados al sexo de las personas. No obstante, en el último siglo, esta noción ha evolucionado más allá de la esfera biológica. Actualmente, se reconoce que tanto

hombres como mujeres pueden experimentar discriminación de género, aunque las mujeres tienden a ser más vulnerables a los desequilibrios de poder (E. Martínez et al., 2020).

Esta transformación de la noción de género se ha alejado de ser un problema meramente biológico para convertirse en un problema social. Esta transformación implica análisis desde perspectivas culturales, históricas, jurídicas y económicas que trascienden la biología de la mujer o del hombre (A. R. E. Castillo et al., 2020). Se ha explorado cómo el género se estructura en comportamientos, roles y estructuras específicas, especialmente en el entorno laboral, donde se moldean las relaciones entre hombres y mujeres, y se esperan comportamientos particulares de ambos sexos (Mejía et al., 2019).

Estas cuestiones sociales sobre la determinación de los roles y comportamientos del hombre y la mujer han dado origen a la violencia y discriminación de género. Estas conductas disminuyen las características de uno frente al otro, generando factores de desigualdad. Cualquier acto o comportamiento que dañe, cause sufrimiento, ya sea físico o psicológico, se considera un maltrato hacia la otra persona. En el ámbito organizacional, especialmente en países como Colombia, esta situación se relaciona con las estructuras jerárquicas y los dominios de poder presentes en algunas empresas

El problema de las estructuras de poder arraigadas tiende a minimizar y enmascarar la violencia hacia las mujeres. Estas estructuras, tanto en el ámbito social como en el organizacional, imponen roles que limitan las capacidades laborales de las mujeres. Esto desencadena situaciones de acoso, estrés y frustración, que afectan la salud mental de las mujeres y se convierte en una realidad restrictiva para su participación en el entorno laboral (Palma et al., 2022).

Por consiguiente, resulta crucial abordar y comprender estas estructuras de poder arraigadas en las organizaciones, que actualmente perpetúan diferencias de género. Este análisis busca reconocer y valorar el rol de la mujer en el contexto laboral, reduciendo y previniendo situaciones de acoso o mobbing en el entorno laboral colombiano al reconocer y valorar la labor de la mujer en el trabajo. Se pretende analizar aspectos relevantes en el ámbito laboral, como la sobrecarga laboral, el estrés laboral, el acoso laboral y otras conductas que afectan la salud mental de las mujeres (Iregui et al., 2021).

La magnitud de este problema radica en la persistente disparidad de poder que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, lo que resulta en limitaciones significativas en sus oportunidades de desarrollo profesional y personal. Desde la disciplina de la Psicología, se vuelve esencial analizar las dinámicas psicosociales que subyacen a esta desigualdad de género. Además, un enfoque interdisciplinario, considerando elementos de sociología, economía y estudios de género, es fundamental para comprender completamente las complejidades de este desequilibrio de poder.

El desequilibrio de poder arraigado en el ámbito laboral colombiano se refleja en la persistente disparidad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta discrepancia se manifiesta en brechas salariales notables y una representación limitada de mujeres en roles de liderazgo, fundamentada en barreras culturales y estructurales que perpetúan la discriminación de género (Arzaluz y Vázquez, 2022). Numerosos estudios rigurosos han evidenciado esta realidad, examinando detalladamente la disparidad salarial, las limitaciones en el acceso a roles de liderazgo y los desafíos enfrentados por las mujeres en entornos laborales, tanto a nivel nacional como internacional.

Este problema se define como una inequidad arraigada en las estructuras laborales, restringiendo el acceso y avance de las mujeres en el ámbito profesional. La magnitud de esta desigualdad de género impacta profundamente en la vida de las mujeres, generando limitaciones económicas y desafíos psicosociales que afectan no solo a las mujeres en el ámbito laboral, sino a la sociedad en su conjunto al perpetuar dinámicas de desigualdad y limitar el desarrollo y potencial de una porción significativa de la población.

Los orígenes de este desequilibrio son multifacéticos y se encuentran en estereotipos de género arraigados en la cultura. Las expectativas sociales y los roles contribuyen a la creación y perpetuación de esta disparidad. Evolucionando en respuesta a cambios sociales, económicos y políticos, se presenta como un problema complejo con causas diversas que no pueden reducirse a una sola razón.

La pregunta de investigación que guiará este estudio es: ¿Cómo se puede abordar de manera efectiva el desequilibrio de poder que enfrenta la mujer en el ámbito laboral en

Colombia? Esta interrogante intentará identificar estrategias y enfoques que puedan mitigar este problema arraigado en las estructuras laborales y culturales del país.

Pregunta investigación y objetivos

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las prácticas, políticas o intervenciones más efectivas identificadas en la literatura para abordar el desequilibrio de poder arraigado que enfrentan las mujeres en el contexto laboral de Colombia?

Objetivo general

Analizar las prácticas, políticas o intervenciones efectivas documentadas en la literatura para abordar y mitigar el desequilibrio de poder arraigado que afecta a las mujeres en el entorno laboral de Colombia.

Objetivos específicos

1. Analizar las brechas salariales y la segregación ocupacional en Colombia, comprendiendo su contribución al desequilibrio de poder experimentado por las mujeres en el contexto laboral.
2. Explorar las percepciones y expectativas arraigadas en la cultura laboral colombiana que limitan la plena participación de las mujeres en roles de liderazgo y en la toma de decisiones.
3. Investigar las barreras estructurales y socioculturales que obstaculizan el acceso de las mujeres a oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en el ámbito laboral colombiano.
4. Examinar el impacto psicosocial del desequilibrio de poder en las mujeres, abordando aspectos como el estrés, la autoestima y la satisfacción laboral, para comprender las consecuencias a nivel individual y colectivo.
5. Evaluar las políticas y prácticas actualmente implementadas en Colombia para mitigar la desigualdad de género en el ámbito laboral, y a partir de ello.

Marco teórico

El presente apartado busca contextualizar al lector frente a la estructura teórica del problema propuesto para la presente investigación, a saber, el desequilibrio de poder de la mujer en el contexto laboral en Colombia. En este sentido, a fin de orientar el estudio, se pretende el desarrollo histórico y contextual del problema a través de la discusión de especialistas interesados en el tema, a tal efecto, se resalta la importancia de entender el problema del acoso laboral en la mujer para el caso colombiano.

Teorías de género y trabajo:

La construcción social del género en el ámbito laboral es un tema relevante en la actualidad. A continuación, se presentan algunos enfoques y teorías relacionados con este tema:

- Roles de género: debido a la existencia de normas sociales como los roles de género, la mujer es considerada desde un punto de vista machista como el ser humano destinado a procrear, dedicarse a labores sencillas que no la pongan en riesgo, además de ser considerada como la persona encargada de la educación y el cuidado de sus progenitores y de las labores domésticas (Mayorga, 2013).
- Teoría feminista: el estudio de la serie "the crown" muestra cómo se reproduce una definición de poder asociada a la identidad de género, basada en una relación antagónica entre ambos conceptos. La investigación impulsa la teoría feminista y política, una idea significativa de la semiología, la correlación con los signos y su representación en la pantalla para preservar la hegemonía (Restrepo, 2022).
- Enfoque de género en la salud: la pandemia de la enfermedad por el coronavirus 2019 (COVID-19) demostró la necesidad de reforzar el enfoque de género desde una perspectiva integradora y multisectorial para el abordaje de las problemáticas en salud. Es importante incorporar y fortalecer el enfoque de género en las políticas de construcción de sistemas de salud resilientes, equitativos y universales (Arzaluz y Vázquez, 2022).

- Transversalización de género: la adopción del estado colombiano de la transversalización de género, entendida como un enfoque de política orientado a transformar los procesos de construcción y ejecución de políticas públicas, con el fin de incidir en los diseños institucionales que distribuyen recursos, materiales y simbólicos, entre hombres y mujeres, ha tenido dos consecuencias (Medina, 2022).
Primero, permitió al estado colombiano reconocer a las mujeres rurales como un grupo social heterogéneo, con intereses específicos en el desarrollo agrario del país; y, segundo, facilitó la transformación de los diseños de política pública en el sector rural en beneficio de las mujeres rurales, al menos en una dimensión discursiva. Sin embargo, la evidencia disponible muestra que el enfoque está débilmente institucionalizado, lo que explica que el proceso de transversalización haya sido discontinuo y con resultados muy tímidos.
- Construcción social de la maternidad: En México, toda estructura familiar que se salga de la heteronormatividad, incluyendo a familias homoparentales, monoparentales, parejas LGBTTTIQ+ y parejas sin hijos, es cuestionada, juzgada y criticada (Hernández, 2020). El abordaje se realiza principalmente desde la epistemología feminista, ya que, a partir de la política y la crítica, visibiliza las relaciones desiguales de poder que existen entre hombres y mujeres, así como los roles de género que se han impuesto socio-históricamente a cada uno, las cuales son legitimadas por los discursos de la ciencia, la religión y el patriarcado, generando que los hombres continúen siendo los principales ocupantes de los espacios públicos y las mujeres de los espacios privados como lo es el hogar y lo que este conlleva esencialmente: la maternidad

Las teorías feministas han desempeñado un papel fundamental en el análisis de la discriminación y desigualdad de género en el trabajo. Algunas de las principales teorías feministas que han contribuido a este análisis son:

- Teoría del techo de cristal: esta teoría sostiene que existe una barrera invisible que impide a las mujeres ascender a puestos directivos, estratégicos o de decisión en el ámbito laboral (Meza, 2018).
La discriminación ocupacional y salarial hacia las

mujeres se debe a prejuicios sociales determinados por la división sexual del trabajo, y no a su nivel educativo o experiencia laboral.

- Teoría de la segregación ocupacional: esta teoría sostiene que las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones que presentan mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento, mientras que los hombres ocupan puestos mejor remunerados y con mayor prestigio social (Gallangos, 2001). Esta segregación ocupacional contribuye a la desigualdad de género en el trabajo.
- Teoría de la construcción social de la maternidad: esta teoría analiza cómo la maternidad ha sido construida socialmente como un rol femenino esencial, lo que limita las oportunidades laborales de las mujeres y contribuye a su discriminación y desigualdad en el trabajo (Mira et al., 2016). Al cuestionar los discursos dominantes sobre la maternidad, esta teoría busca empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Existen varios modelos conceptuales que explican la brecha salarial y la segregación ocupacional. A continuación, se presentan algunos de ellos basados en los resultados de la búsqueda:

- Enfoque de género en políticas públicas: este modelo conceptual destaca la importancia de incorporar y fortalecer el enfoque de género en las políticas de construcción de sistemas de salud resilientes, equitativos y universales (Salazar, 2018). Esto implica abordar las condiciones de acceso de las mujeres a los sistemas de salud y aumentar su liderazgo en el sector.

La brecha salarial y la segregación ocupacional por género han sido abordadas de diferentes maneras en distintos países:

- En España, se ha revisado la literatura especializada y los datos existentes en torno a los factores que intervienen en la desigualdad salarial, expresada bajo el indicador de la brecha salarial (Mira et al., 2016). Los resultados obtenidos evidencian el carácter estructural de la desigualdad salarial y remiten a factores que no responden únicamente a la lógica interna del mercado laboral, sino a cuestiones derivadas de la

división sexual del trabajo. Entre los principales factores que se destacan para explicar la brecha salarial aparecen el tiempo de trabajo remunerado, la cultura organizacional de las empresas, los sesgos existentes en la remuneración y promoción de la población ocupada, así como la valoración del puesto de trabajo.

- **Portugal:** En Portugal, se han calculado índices de distribución, concentración, representación y segregación para analizar las desigualdades laborales de género (Cardim et al., 2018). Se ha constatado la persistencia de desigualdades en el mercado laboral, como la concentración de las mujeres en determinados grupos profesionales, brechas salariales, precariedad de sus contratos y escasas posibilidades de promoción. Además, se ha medido la segregación ocupacional para las 30 regiones portuguesas a través del cálculo del índice de disimilitud.
- En Andalucía, España, se ha producido un significativo avance jurisprudencial en relación con la brecha salarial, haciendo una especial referencia al pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 14 de febrero de 2018, por tratarse de una doctrina judicial pionera en materia de desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres en España (Ibáñez, García, et al., 2022).
- En Colombia, se ha estudiado la feminización de las ocupaciones y las diferencias salariales por género en el periodo 2008-2016. Se ha revisado empíricamente el efecto de la segregación ocupacional en la brecha salarial por género y se ha estimado la segregación ocupacional por género en el mercado laboral urbano (Riaño, 2019).

El acoso laboral o *mobbing*

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, constituye uno de los mayores perjuicios para los trabajadores en la actualidad, impactando significativamente su bienestar mental y las relaciones dentro del entorno laboral. Las consecuencias no se limitan al individuo acosado; trascienden al empleador, afectando actividades cruciales en la organización, desde la economía hasta la estabilidad del personal (Rojas et al., 2019). Esta problemática repercute en la interrupción de procesos internos de la empresa y disminuye la productividad (A. R. E. Castillo et al., 2020). Más allá de las afectaciones organizacionales, el acoso laboral impacta la salud mental de las personas, desencadenando improductividad,

estrés laboral, depresión y un desequilibrio emocional que afecta la salud psicológica de la víctima.

El análisis del mobbing busca comprender las causas y efectos que este fenómeno ejerce tanto en el trabajador como en la organización. Su propósito radica en gestionar este tipo de conductas desde las dinámicas internas de la empresa. Los especialistas subrayan que el estrés es uno de los síntomas más recurrentes en un entorno laboral tóxico, que puede manifestarse como hostigamiento o acoso (Rojas et al., 2019). Es esencial identificar las condiciones organizacionales e individuales y establecer códigos éticos para abordar efectivamente el acoso laboral en la empresa.

Es crucial detectar a tiempo el acoso laboral, y a este respecto, Torres (2019) identifica tres modelos que facilitan la detección temprana del mobbing. Estos modelos se enfocan en la personalidad tanto de la víctima como del acosador, así como en el clima laboral y la interacción humana en el entorno laboral. En el análisis de los perfiles, se observa que las víctimas suelen ser mujeres de entre 35 y 45 años, con altos estándares de autoexigencia, autonomía, un fuerte sentido de moralidad y respeto por las normas sociales, además de destacarse profesionalmente y preocuparse por su imagen personal. En contraste, los acosadores pueden exhibir comportamientos como cobardía, manipulación, culpabilidad, agresividad y un rendimiento medio.

Los comportamientos de la víctima y del acosador varían según el tipo de relación que mantienen, y parece que en contextos de relaciones de poder, el hostigamiento es más común hacia las mujeres. Esta dinámica de poder conlleva comportamientos hostiles destinados a dañar o perjudicar a la otra persona, ya sea a través de acciones, palabras o actitudes ofensivas que menoscaban la dignidad e integridad del trabajador (Cardona, 2015).

Comprender el problema del acoso laboral es un desafío complejo que implica la identificación de los escenarios y la frecuencia de los abusos. Esta determinación no siempre resulta sencilla debido a la naturaleza de la interacción entre el acosador y la víctima, que a menudo se ve influenciada por la cultura, los valores, la personalidad y la concepción de ambos individuos (Peñaranda, 2022). En ciertos contextos, como los espacios públicos, las condiciones favorecen el desarrollo del mobbing, siendo uno de los principales orígenes de

este fenómeno los desequilibrios asimétricos de poder, que reflejan una desigualdad en las oportunidades laborales. Identificar el acoso laboral a tiempo en una organización representa un progreso crucial en la prevención, ya que reconoce la existencia de un problema que requiere un abordaje inmediato y oportuno (Pavón, 2023).

Las características del acoso laboral se vuelven más evidentes cuando las conductas se perpetúan de forma constante y repetitiva hacia individuos específicos. Esta constante repetición puede sumir a los afectados en un estado de desequilibrio emocional que repercute significativamente en su salud. Este tipo de actos parece ser más recurrente en situaciones de desequilibrio de poder en el entorno laboral, particularmente cuando existe una diferencia jerárquica que infravalora y desestima el esfuerzo de los demás empleados (Bermúdez et al., 2018).

Los comportamientos de acoso laboral varían con relación a las condiciones, el cargo, la intensidad de la agresión, y el tipo de agresión ejercida, abarcando desde gritos, maltratos verbales, hostigamiento sexual, insultos directos e indirectos, hasta miradas obscenas y discriminación, entre otros actos. Estos comportamientos tienen un impacto significativo en la percepción del trabajador respecto a sus acciones, satisfacción y motivación laboral, productividad y competitividad (Medina, 2022).

El incremento de la violencia laboral, particularmente contra las mujeres, perpetrada por empleadores o compañeros de trabajo, refleja un patrón alarmante que afecta a muchas mujeres trabajadoras en Colombia. Estas trabajadoras son víctimas de diversas formas de violencia en sus entornos laborales, donde prevalece una relación de poder desigual entre superiores y subordinadas. El acoso laboral se manifiesta en empresas e instituciones, tanto públicas como privadas, en las que existe una relación de subordinación y contrato laboral. A pesar de ser sujetos de especial protección según la normativa colombiana, las mujeres siguen siendo blanco de vulnerabilidad y de abuso de poder en estos contextos (Mayén, 2008).

La violencia de género es una realidad persistente en la sociedad actual y el ámbito laboral no está exento de esta problemática, donde se manifiestan numerosos casos de maltrato, abuso, desigualdad y violación de derechos, perpetrados tanto por empleadores

como por compañeros de trabajo. Esta situación configura diversos casos de mobbing laboral. A pesar de que el derecho de la mujer está protegido por la Constitución Nacional, las Constituciones Provinciales y diversos Organismos Internacionales y Tratados, la igualdad se ve menoscabada por las condiciones laborales de hostigamiento (Jaume et al., 2022).

Aunque el mobbing es una problemática antigua, su prevalencia se ha agravado con la implementación de nuevas políticas institucionales. Se identifica como un fenómeno de naturaleza interpersonal que surge en la medida en que la víctima y el victimario interactúan en un contexto laboral, desencadenando una espiral de conflictos que crecen en intensidad (Beltran, 2021). Este desequilibrio de poder, como se mencionó previamente, tiene un impacto significativo en la salud mental del trabajador (Sanchez et al., 2020).

La persistencia o frecuencia de la situación se define como hostigamiento, que se traduce en violencia laboral manifestada a través de maltrato físico, verbal o ambas formas, representando un riesgo psicosocial que demanda diagnóstico e intervención para salvaguardar la salud mental del trabajador. Estas consecuencias impactan el bienestar y la calidad de vida de la persona afectada, generando conflictos interpersonales que obstaculizan su desarrollo laboral (Rigueros, 2013).

Brechas salariales y desigualdades económicas: un análisis profundo

La brecha salarial es un fenómeno que se refiere a la diferencia en los salarios entre diferentes grupos de trabajadores, como hombres y mujeres, trabajadores rurales y urbanos, y jóvenes y mayores de 25 años. La brecha salarial es un problema social y económico que ha sido ampliamente estudiado en diferentes contextos y países. La persistencia de la brecha salarial se debe a factores sociales, culturales y económicos que influyen en la elección de carrera y en la discriminación en el lugar de trabajo (Franco y Ramos, 2010).

La brecha salarial por género se ha estudiado en diferentes ocupaciones y países, como Colombia, donde se encontró que los hombres ganan una proporción de salario mayor que las mujeres en las ciencias económicas y administrativas (Mantilla, 2021). Además, se ha encontrado que la brecha salarial por género se debe a la influencia de los estereotipos de género y las expectativas sociales sobre los roles de género. La elección de carrera y la

educación temprana también influyen en la brecha salarial por género (Franco y Ramos, 2010).

La brecha salarial por edad y por ubicación geográfica también ha sido estudiada en diferentes países, como Colombia, donde se encontró que los trabajadores rurales ganan menos que los trabajadores urbanos y los jóvenes ganan menos que los mayores de 25 años (Franco y Ramos, 2010). Además, se ha encontrado que la brecha salarial por edad y por ubicación geográfica se debe a factores como la educación, la experiencia laboral y la discriminación en el lugar de trabajo. En Colombia, se han realizado diversos análisis profundos sobre la brecha salarial y las desigualdades económicas:

- Un estudio analizó las brechas salariales por género para los egresados de ciencias económicas y administrativas en Colombia entre 2008 y 2013. Se identificaron los factores que generan esta discriminación salarial entre ambos sexos, utilizando teorías institucionales y del corte neoclásico. Se encontró que el hombre devenga una proporción de salario mayor que la mujer, y que el estudio es la variable más representativa y de mayor relevancia para determinar el salario (Beltran, 2021).
- Otro análisis evaluó el comportamiento y la magnitud de las desigualdades salariales de los trabajadores rurales respecto a los urbanos y de los jóvenes respecto a los mayores de 25 años, para el periodo 2002-2009. Se encontró que los diferenciales salariales son significativos y que alrededor de 14 y 19 puntos porcentuales, respectivamente, permanecen no explicados después de controlar por variables demográficas y de trabajo (Franco y Ramos, 2010).
- Un estudio más reciente analizó las brechas salariales por género en el sector asalariado del turismo peruano, tanto en el periodo prepandemia como en el post cuarentena. Se utilizó la ecuación de Mincer para estimar el grado de influencia de las variables socioculturales y económicas sobre la brecha salarial de género. Los resultados mostraron que la brecha salarial no aumenta significativamente de un periodo a otro en evaluación, pero que los factores no observables explican el 77% y el 80% de la brecha salarial (Aguirre et al., 2023).

Factores socioculturales y estructurales que influyen en la desigualdad laboral:

La cultura laboral colombiana está atravesada por expectativas de género arraigadas que limitan las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral. Estas expectativas se manifiestan en las formas en que se perciben a las mujeres en el trabajo, las tareas que se les asignan, las oportunidades de ascenso que se les ofrecen y las formas en que son tratadas por sus colegas y superiores (Hernández, 2020).

Una de las expectativas de género más comunes en la cultura laboral colombiana es que las mujeres son más adecuadas para trabajos que requieren habilidades blandas, como la atención al cliente, la empatía y la comunicación. Esto lleva a que las mujeres estén sobrerrepresentadas en ocupaciones como la enseñanza, la enfermería y el servicio al cliente. Por otro lado, los hombres están más representados en ocupaciones que requieren habilidades técnicas, como la ingeniería, la ciencia y la tecnología (ONU, s. f.).

Otra expectativa de género es que las mujeres son menos comprometidas con su trabajo que los hombres. Esto se debe a que las mujeres a menudo son responsables del cuidado del hogar y de los niños, lo que puede dificultar su participación en el trabajo fuera del hogar (Gómez, 2022). Esta expectativa puede llevar a que las mujeres sean discriminadas en el trabajo, por ejemplo, al ser asignadas a tareas menos exigentes o al ser rechazadas para puestos de alto nivel.

Las expectativas de género en la cultura laboral colombiana también se manifiestan en las formas en que se trata a las mujeres en el trabajo. Las mujeres pueden ser objeto de acoso sexual, discriminación salarial y sesgo en las promociones. Esto puede dificultar que las mujeres alcancen su pleno potencial en el trabajo (Beltran, 2021).

Para superar las expectativas de género en la cultura laboral colombiana, es necesario realizar cambios en la sociedad en general. Es necesario educar a las personas sobre los estereotipos de género y sus efectos dañinos. También es necesario promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral.

Las normas y regulaciones laborales relacionadas con la equidad de género son un conjunto de leyes, reglamentos y políticas que tienen como objetivo promover la igualdad de

oportunidades para las mujeres en el mercado laboral. Estas normas se basan en el principio de que las mujeres y los hombres deben tener los mismos derechos y oportunidades en el trabajo, independientemente de su género (Baquero et al., 2000). En el mundo, existen una serie de normas y regulaciones laborales relacionadas con la equidad de género. Estas normas se pueden clasificar en tres categorías principales:

- Normas internacionales: estas normas son establecidas por organizaciones internacionales, como la organización internacional del trabajo (OIT). Los convenios y recomendaciones de la OIT son los instrumentos internacionales más importantes en materia de equidad de género.
- Normas nacionales: estas normas son establecidas por los gobiernos nacionales. En la mayoría de los países, existe una legislación que prohíbe la discriminación por motivos de género en el empleo.
- Normas empresariales: estas normas son establecidas por las empresas. Las empresas cada vez más están adoptando políticas y prácticas que promueven la equidad de género en el lugar de trabajo.

Las normas y regulaciones laborales relacionadas con la equidad de género tienen un impacto significativo en la vida de las mujeres en el mundo. Estas normas contribuyen a reducir la discriminación por motivos de género en el empleo, lo que permite a las mujeres acceder a mejores oportunidades laborales y alcanzar su pleno potencial (Méndez, 2015). Las normas y regulaciones laborales relacionadas con la equidad de género tienen un impacto positivo en la vida de las mujeres en el mundo, en los siguientes aspectos:

- Acceso al empleo: las normas que prohíben la discriminación por motivos de género en el empleo ayudan a garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder al empleo (Parada, 2019).
- Salarios equitativos: las normas que establecen el principio de igual salario por igual trabajo ayudan a garantizar que las mujeres sean remuneradas de manera equitativa por su trabajo (Fajardo et al., 2018).

- Oportunidades de ascenso: las normas que promueven la igualdad de oportunidades en el empleo ayudan a garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para ascender en sus carreras (Jaramillo, 2021).
- Protección contra la violencia y el acoso sexual: las normas que prohíben la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo ayudan a proteger a las mujeres de esta forma de discriminación (Schellenberger, 2016).

A pesar de los avances logrados en materia de equidad de género en el mundo del trabajo, aún existen desafíos para la implementación efectiva de las normas y regulaciones laborales relacionadas con esta materia. Uno de los principales desafíos es la persistencia de los estereotipos de género en la sociedad (Sánchez y Chamba, 2019). Estos estereotipos pueden llevar a que las mujeres sean discriminadas en el empleo, incluso en los países donde existen normas que prohíben esta práctica.

Otro desafío es la falta de recursos para la implementación de las normas y regulaciones laborales relacionadas con la equidad de género. En muchos países, los gobiernos y las empresas no cuentan con los recursos necesarios para implementar estas normas de manera efectiva (Saavedra, 2013). Para superar estos desafíos, es necesario realizar cambios en la sociedad en general. Es necesario educar a las personas sobre los estereotipos de género y sus efectos dañinos. También es necesario promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral.

En Colombia, las normas y regulaciones laborales relacionadas con la equidad de género se encuentran en la constitución política, en el código sustantivo del trabajo y en otras leyes y decretos. Estas normas establecen el principio de igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el empleo (Nuvaez, 2019). Sin embargo, aún existen desafíos para la implementación efectiva de estas normas en Colombia. Uno de los principales desafíos es la persistencia de los estereotipos de género en la sociedad. Estos estereotipos pueden llevar a que las mujeres sean discriminadas en el empleo, incluso en los países donde existen normas que prohíben esta práctica.

Este marco normativo prohíbe la discriminación por motivos de género en el empleo, establece el principio de igual salario por igual trabajo y protege a las mujeres de la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, aún existen desafíos para la implementación efectiva de estas normas en Colombia. Uno de los principales desafíos es la persistencia de los estereotipos de género en la sociedad (Cortés, 2022). Estos estereotipos pueden llevar a que las mujeres sean discriminadas en el empleo, incluso en los países donde existen normas que prohíben esta práctica.

Otro desafío es la falta de recursos para la implementación de las normas y regulaciones laborales relacionadas con la equidad de género. En Colombia, el gobierno y las empresas no cuentan con los recursos necesarios para implementar estas normas de manera efectiva.

En Colombia, las mujeres enfrentan diversas barreras estructurales que obstaculizan su progreso profesional. Estas barreras están arraigadas en el sistema social y económico del país, y pueden limitar el acceso de las mujeres a oportunidades de educación, empleo y desarrollo profesional (Del Rio y Del Rio, 2020). Algunas de las barreras estructurales más comunes incluyen:

- Discriminación de género: las mujeres a menudo enfrentan discriminación en el lugar de trabajo, lo que puede dificultar su avance profesional. Esto puede manifestarse en forma de salarios más bajos, falta de oportunidades de ascenso y trato injusto en comparación con sus colegas masculinos (Fitzgerald et al., 2023).
- Roles de género tradicionales: los roles de género arraigados en la sociedad colombiana pueden limitar las opciones de carrera de las mujeres y restringir su movilidad laboral. Las expectativas culturales de que las mujeres se dediquen principalmente al cuidado de la familia y el hogar pueden dificultar su participación en el mercado laboral y su progreso profesional (Negrete y Ramos, 2022).
- Falta de acceso a la educación: aunq la brecha de género en la educación se ha reducido en Colombia en las últimas décadas, todavía existen disparidades en el acceso a la educación superior y en la elección de carreras (Baquero et al., 2000). Las

mujeres a menudo se ven obligadas a abandonar la escuela temprano debido a responsabilidades familiares o falta de recursos, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional.

- **Violencia de género:** la violencia de género, incluida la violencia doméstica y el acoso sexual, puede tener un impacto significativo en la vida y la carrera de las mujeres. Estas experiencias traumáticas pueden dificultar su participación en el trabajo y su progreso profesional, y en algunos casos, incluso obligarlas a abandonar sus carreras por completo (C. García et al., 2012).
- **Falta de políticas y programas de apoyo:** aunque se han implementado algunas políticas y programas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Colombia, todavía existe una falta de apoyo adecuado para abordar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito profesional (Méndez, 2015). La falta de guarderías accesibles y asequibles, licencia de maternidad adecuada y programas de capacitación y desarrollo profesional específicos para mujeres son solo algunos ejemplos de esta falta de apoyo.

Impacto psicosocial de la desigualdad de género en el trabajo:

El desequilibrio de poder en el ámbito laboral puede tener diversos efectos psicológicos y sociales en las mujeres. Algunos de estos efectos incluyen:

- **Violencia laboral:** la violencia laboral puede tener consecuencias psíquicas, físicas, sociales y/o familiares en las víctimas. En el caso de las mujeres, la principal forma de violencia laboral ha sido la psicológica, y el efecto psicológico más frecuente es el llanto, el estrés y la sensación de ser vigilada (Bermúdez et al., 2018).
- **Acoso sexual:** el acoso sexual en las relaciones laborales, que en su mayoría afecta a las mujeres, establece situaciones de discriminación y opresión. El acoso sexual en el trabajo es considerado un delito de violencia de género y puede tener efectos psicológicos y sociales significativos en las mujeres (Cedeño, 2022).

- **Discriminación laboral:** la distribución desigual de poder entre ambos sexos en el ámbito laboral puede generar situaciones de desequilibrio y violencia que afectan fundamentalmente a las mujeres. La discriminación laboral, en sus diversas formas, puede tener consecuencias psicológicas y sociales en las mujeres (Restrepo, 2022).
- **Estrés:** el estrés puede ser causado por una serie de factores, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y la discriminación. El estrés puede conducir a problemas de salud física y mental, como ansiedad, depresión y problemas cardiovasculares. El estrés es una respuesta natural del cuerpo a las amenazas o desafíos. Sin embargo, el estrés crónico puede tener efectos negativos para la salud física y mental. En el ámbito laboral, el estrés puede ser causado por una serie de factores, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y la discriminación (Jaume et al., 2022). El estrés laboral puede conducir a problemas de salud física, como dolores de cabeza, problemas digestivos y problemas del sueño. También puede conducir a problemas de salud mental, como ansiedad, depresión y problemas cardiovasculares.
- **Baja autoestima:** las mujeres que experimentan un desequilibrio de poder en el ámbito laboral pueden tener una baja autoestima. Esto puede deberse a que se sienten menos competentes que los hombres o que no se les respeta en el lugar de trabajo. La autoestima es la evaluación que una persona hace de sí misma. Cuando una persona tiene una baja autoestima, se siente mal con ella misma. Las mujeres que experimentan un desequilibrio de poder en el ámbito laboral pueden tener una baja autoestima. Esto puede deberse a que se sienten menos competentes que los hombres o que no se les respeta en el lugar de trabajo (Ocaña, 2022). Una baja autoestima puede tener un impacto negativo en la vida de una persona. Puede conducir a problemas de salud mental, como ansiedad y depresión. También puede dificultar la formación de relaciones saludables.
- **Sentimientos de alienación:** las mujeres que experimentan un desequilibrio de poder en el ámbito laboral pueden sentirse alienadas de sus colegas y superiores. Esto puede conducir a un sentimiento de aislamiento y aislamiento. La alienación es una sensación de separación o aislamiento de los demás. Las mujeres que experimentan un desequilibrio de poder en el ámbito laboral pueden sentirse alienadas de sus

colegas y superiores. Esto puede conducir a un sentimiento de aislamiento y aislamiento (Peralta, 2022). Los sentimientos de alienación pueden tener un impacto negativo en la vida de una persona. Pueden conducir a problemas de salud mental, como ansiedad y depresión. También pueden dificultar la participación en actividades sociales y comunitarias.

- Dificultad para avanzar en su carrera: las mujeres que experimentan un desequilibrio de poder en el ámbito laboral pueden tener dificultades para avanzar en su carrera. Esto se debe a que pueden ser discriminadas en el proceso de promoción o pueden tener que trabajar más duro que los hombres para lograr sus objetivos. Las mujeres que experimentan un desequilibrio de poder en el ámbito laboral pueden tener dificultades para avanzar en su carrera. Esto se debe a que pueden ser discriminadas en el proceso de promoción o pueden tener que trabajar más duro que los hombres para lograr sus objetivos. Las dificultades para avanzar en la carrera pueden tener un impacto negativo en la vida de una persona. Pueden conducir a la frustración, la insatisfacción y la sensación de estancamiento. Para superar los efectos psicológicos y sociales del desequilibrio de poder en el ámbito laboral, es necesario realizar cambios en la sociedad en general. Es necesario educar a las personas sobre los estereotipos de género y sus efectos dañinos. También es necesario promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral (Cardona, 2015).

Para hacer frente a estos efectos, se han propuesto diversas formas de prevención y de lucha contra la discriminación de género en el ámbito laboral. Algunas de estas formas incluyen (Navarro, 2023):

- Comunicación asertiva: promover la comunicación asertiva puede ayudar a prevenir la violencia laboral y a fomentar un ambiente de trabajo más equitativo y respetuoso.
- Información: brindar información sobre los derechos laborales de las mujeres y sobre las formas de discriminación que pueden enfrentar en el ámbito laboral puede ayudar a prevenir y combatir la discriminación de género.

- Programas de manejo de estrés y de conflictos: implementar programas de manejo de estrés y de conflictos puede ayudar a las mujeres a hacer frente a los efectos psicológicos y sociales de la discriminación de género en el ámbito laboral.
- Lucha por la igualdad de género: promover la igualdad de género en el ámbito laboral a través de la lucha por los derechos de las mujeres y de la implementación de políticas y programas que fomenten la equidad puede contribuir a prevenir y combatir los efectos del desequilibrio de poder en las mujeres.

El análisis de la autoestima, el estrés y la satisfacción laboral como consecuencias de la discriminación de género es un tema complejo que involucra múltiples factores. A continuación, se presentan algunos aspectos relevantes relacionados con cada una de estas variables:

- Autoestima: la autoestima puede ser afectada por la discriminación de género, ya que esta última implica tratos desiguales y situaciones de injusticia que pueden generar sentimientos de inferioridad, inseguridad y falta de confianza en uno mismo. La autoestima es un factor importante en la salud mental y el bienestar general de las personas, por lo que es fundamental abordar la discriminación de género para promover una autoestima saludable (E. Martínez et al., 2020).
- Estrés: la discriminación de género puede ser una fuente de estrés crónico para las personas que la experimentan. El estrés laboral, en particular, puede ser causado por situaciones de discriminación, como la falta de oportunidades de ascenso, la asignación de tareas menos desafiantes o la carga de trabajo desproporcionada. El estrés crónico puede tener efectos negativos en la salud física y mental, así como en el desempeño laboral (Jaume et al., 2022).
- Satisfacción laboral: la discriminación de género puede afectar la satisfacción laboral de las personas, ya que impide el acceso a oportunidades de desarrollo profesional, la participación en la toma de decisiones y la obtención de salarios y beneficios justos. Varios estudios han encontrado una relación negativa entre la discriminación de género y la satisfacción laboral, tanto en mujeres como en hombres (Cortés, 2022).

Estructuras sociales y género: explorando la segregación ocupacional

La segregación ocupacional es un fenómeno que se refiere a la concentración de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones, lo que resulta en una distribución desigual de oportunidades laborales y salarios. La segregación ocupacional por género es un problema social y económico que ha sido ampliamente estudiado en diferentes contextos y países. La persistencia de la segregación ocupacional por género se debe a factores sociales, culturales y económicos que influyen en la elección de carrera y en la discriminación en el lugar de trabajo (Moreno Colom et al., 2022) (Ibáñez, Mingo, et al., 2022).

La segregación ocupacional por género se ha estudiado en diferentes ocupaciones, como la informática, la mecánica, la construcción, la estiba portuaria, la aviación comercial y la policía nacional (Ibáñez, Mingo, et al., 2022). Los estudios han demostrado que la segregación ocupacional por género se debe a la influencia de los estereotipos de género y las expectativas sociales sobre los roles de género (Moreno et al., 2022). Además, la elección de carrera y la educación temprana también influyen en la segregación ocupacional por género (Ibáñez, Mingo, et al., 2022).

La segregación ocupacional por género tiene consecuencias negativas en la economía y la sociedad, como la desigualdad salarial, la falta de diversidad en el lugar de trabajo y la falta de oportunidades laborales para las mujeres (Moreno et al., 2022). Además, la segregación ocupacional por género puede contribuir a la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

.En conclusión, la segregación ocupacional por género es un problema social y económico que persiste en muchos países. La elección de carrera, la educación temprana y los estereotipos de género son factores que influyen en la segregación ocupacional por género. La eliminación de la segregación ocupacional por género es importante para lograr la igualdad de oportunidades laborales y salariales para hombres y mujeres.

Marco legal para la igualdad de género: normativas y políticas en Colombia

La jurisprudencia colombiana, así como la internacional, ha trabajado en implementar normas que regulen el *mobbing* o acoso, siendo este un problema que se ha venido

manifestando tiempo atrás, pero solo hasta inicios del siglo XXI se ha tomado en cuenta, adoptando medidas legales sobre este aspecto. En Colombia se ha regulado este aspecto a través de la adopción de la ley 1010 del 23 de enero del 2016, en la cual se procura la dignificación del trabajador (Basto, 2021).

Estas medidas que adopta la jurisprudencia procuran mejorar el ambiente laboral en donde se presentan situaciones de hostigamiento y agresividad que es proclive a degradar a las personas, de tal que vulneran la dignidad humana. Es así, como la Ley 1010 procura sancionar a pequeñas, medianas y grandes empresas en las que se vulneran los derechos del trabajador, incluyendo así, la discriminación de género y la violencia hacia la mujer (Márquez et al., 2022).

La normatividad colombiana regula la relación del empleador y el trabajador y protege de manera clara y contundente los derechos fundamentales de los mismos, el código sustantivo del trabajo en sus artículos 57-5 y 59-9 menciona el respeto que debe tener el empleador con la dignidad humana, sus creencias y sentimientos y le prohíbe cualquier acto que vulnere o restrinja sus derechos y específicamente el estado colombiano previene corrige y sanciona el acoso laboral en la ley 1010 DE 2006 y aunque existe la normatividad la realidad social en el país no cambia y no disminuye de manera significativa (Márquez et al., 2022).

Así, se evidencia que el problema del acoso laboral en Colombia es real, a lo cual se le deben adoptar medidas para proteger la integridad del trabajador, respecto a sus creencias, intereses o sentimientos, por lo cual se prohíbe cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador en el territorio colombiano. Esta medida ha llevado a mejorar el papel de la mujer en la organización, sin embargo, esto aún no se cumple a cabalidad en todas las organizaciones, para lo cual, es necesario que el trabajador manifieste y haga las denuncias a través de quejas en donde se evidencie la problemática (Navarro, 2023).

De igual modo, estos actos provenientes de la problemática de violencia de género evidencian una injusticia y vulneración del derecho de igualdad de la persona. Para esto, la ley contempla el principio de igualdad desde la justicia en conformidad al libre desarrollo de la persona dentro de la sociedad, incluyendo a todos los ciudadanos por igual y en todo

contexto, incluyendo el laboral. “El principio de igualdad, puede ser configurado, catalogado de distintas maneras; pero siempre con un único objetivo y fin, demostrar que todos somos iguales entre nosotros, que no existen diferencias” (Aldás y Mafla, 2020).

La justicia se puede entender como la voluntad de mantener una armonía entre los integrantes de una sociedad; o también como el concepto más tradicional, pues la Justicia, es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para la relación entre las personas (individuo) y el Estado (instituciones); pero a la par de esto, han sido los grandes filósofos quienes desde su propia perspectiva han desarrollado un concepto propio de la justicia; es así que, para Platón la justicia es una armonía común, mientras que para Aristóteles la justicia es la igualdad proporcional (Alemán y Ramon, 2019).

Esta justicia, expone la necesidad de considerar a todas las personas en igualdad de condiciones, manteniendo la armonía en diferenciación en ningún aspecto, de modo tal, los derechos estipulan unas garantías que han de cumplirse en tanto responsabilidades, deberes y derechos de todos por igual, de aquí, la lucha por el reconocimiento de la mujer en la sociedad, ha tenido avances en la actualidad, particularmente en escenarios en los que se discriminaba la función y la capacidad de la mujer frente al hombre. De tal modo, es importante resaltar que el ordenamiento jurídico resalta el valor de toda persona, teniendo con ello sanciones a quienes incumplan con la normativa y vulneren el derecho a la igualdad (Parada, 2019).

Estos principios de igualdad han permitido que la violencia hacia la mujer disminuya y que se considere su capacidad en diferentes contextos, particularmente en el ámbito laboral, sin una distinción o desequilibrio de poder dentro de la organización. “Todo esto concordante con lo que está contemplado en el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Ciudadanos; en el que indica, que todos sin excepción, nacen libres e iguales en dignidad” (Gallangos, 2001).

En este sentido, es importante relacionar el papel de la mujer en la organización, para identificar las situaciones en las que pueda presentarse vulneración a los derechos fundamentales de la mujer en Colombia y que se mantengan las condiciones dignas para el

desarrollo de esta en el ámbito profesional y laboral, adoptando garantías justas para el desarrollo de las actividades (García, 2022).

Las evidencias más frecuentes por parte de los trabajadores que son víctimas de *mobbing*, siempre se han relacionado a la falta de cooperación, aumento de peticiones para cambio de trabajo, incidentes laborales, empeoramiento de las relaciones humanas, aislamiento de los trabajadores, aumento de consumo de alcohol, tabaco o medicamentos, necesidad de supervisión constante, falta e productividad y desempeño, lo cual lleva a la desmotivación y a sentimientos que se asocian a la frustración, ansiedad o depresión (Martínez, 2021).

Metodología

La elección del enfoque metodológico y del diseño del estudio se basa en un enfoque cualitativo, ya que se busca comprender en profundidad las diversas perspectivas y factores que contribuyen al desequilibrio de poder en el ámbito laboral colombiano y su impacto en las mujeres. Este enfoque cualitativo permite explorar las experiencias, percepciones y significados atribuidos a esta problemática desde la perspectiva de diversos autores y estudios.

El paradigma que sustenta este método cualitativo se basa en premisas epistemológicas, ontológicas y metodológicas que se alinean con la comprensión holística de los fenómenos sociales. Este paradigma cualitativo se apoya en la idea de que la realidad social es construida subjetivamente por los individuos y que es importante explorar estas construcciones y significados en su contexto.

En este sentido, se empleará una revisión bibliográfica como método principal, respaldada por la consulta de fuentes académicas, investigaciones previas y literatura especializada en el ámbito del desequilibrio de poder de género en el entorno laboral. Se llevará a cabo un análisis crítico y reflexivo de la literatura disponible para abordar de manera efectiva la pregunta de investigación planteada. El método de revisión bibliográfica permite un enfoque holístico para analizar el desequilibrio de poder en el ámbito laboral en Colombia desde múltiples perspectivas, identificando prácticas, políticas y posibles intervenciones para abordar esta problemática.

La revisión bibliográfica se considera un tipo de investigación no experimental y descriptiva, en el cual se recopila, analiza y sintetiza información relevante proveniente de diversas fuentes bibliográficas, documentos académicos, investigaciones previas y literatura especializada. Este tipo de investigación no busca recolectar datos directamente de sujetos o situaciones reales, sino que se enfoca en examinar, interpretar y analizar críticamente el conocimiento existente sobre un tema específico.

En el caso de la revisión bibliográfica sobre el desequilibrio de poder en el ámbito laboral en Colombia en relación con la discriminación de género, se trata de una investigación

que busca comprender y analizar el estado actual del conocimiento sobre esta problemática a partir de fuentes documentales y de investigación ya existentes. Los elementos constitutivos del método en la investigación sobre el desequilibrio de poder en el ámbito laboral en Colombia en relación con la discriminación de género, utilizando una revisión bibliográfica:

- **Identificación del tema de investigación:** En el contexto de esta revisión bibliográfica, se delimita el tema de estudio: el desequilibrio de poder arraigado que enfrenta la mujer en el entorno laboral colombiano. Se concentra en la exploración de la inequidad de género, especialmente las brechas salariales, la segregación ocupacional, así como las barreras estructurales y culturales que restringen el acceso de las mujeres a roles de liderazgo y oportunidades de crecimiento profesional.
- **Selección y búsqueda de fuentes bibliográficas:** El proceso metodológico inicia con la identificación y selección de fuentes relevantes. Se realiza una exhaustiva búsqueda en bases de datos académicas, revistas científicas, informes gubernamentales y documentos pertinentes. Las estrategias de búsqueda se basan en criterios de inclusión y exclusión definidos para asegurar la idoneidad y calidad de la información recopilada.
- **Análisis y evaluación de la literatura:** Una vez recopiladas, se analizan críticamente las fuentes bibliográficas obtenidas. Se evalúan su credibilidad, relevancia y contribución al tema de investigación. Se examinan los datos y se identifican patrones, tendencias, lagunas y posibles contradicciones en la literatura recopilada, para ofrecer un análisis riguroso y fundamentado.
- **Organización y clasificación de la información:** Tras la revisión y el análisis de la literatura, se procede a organizar y estructurar la información de acuerdo con temas y categorías relevantes. Se clasifican las fuentes en función de su pertinencia, enfoque teórico y metodológico, permitiendo una presentación lógica y coherente de los hallazgos recopilados.
- **Síntesis y redacción del informe:** La etapa final comprende la síntesis y redacción del informe de la revisión bibliográfica. Se elabora un documento que destaque los hallazgos significativos y las conclusiones derivadas de la revisión. Se redacta de manera clara y estructurada, presentando un análisis detallado que aporte a la

comprensión del desequilibrio de poder en el ámbito laboral en Colombia desde una perspectiva de género. Además, se citan las fuentes bibliográficas de forma adecuada para respaldar los argumentos expuestos.

Descripción de estrategias/instrumento

Estrategias de recolección de información

Para llevar a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva y rigurosa sobre el desequilibrio de poder de género en el ámbito laboral en Colombia, se recomienda utilizar las siguientes bases de datos académicas y de investigación:

1. **PubMed:** Esta base de datos es ampliamente reconocida por su enfoque en ciencias de la salud, pero también incluye investigaciones relacionadas con la psicología y la sociología en el ámbito laboral.
2. **Scopus:** Scopus es una base de datos interdisciplinaria que abarca diversas disciplinas, incluyendo psicología, sociología, economía y estudios laborales. Es una fuente valiosa de literatura académica y científica.
3. **Web of Science:** Similar a Scopus, Web of Science cubre una amplia variedad de campos académicos y ofrece una amplia gama de fuentes relevantes para la investigación sobre equidad de género en el trabajo.
4. **Google Scholar:** Aunque no es una base de datos en sí, Google Scholar es útil para encontrar literatura gris y académica relacionada con el tema de investigación. Además, proporciona acceso a muchas fuentes académicas gratuitas.

Criterios de inclusión:

- Publicaciones académicas, investigaciones y estudios que aborden específicamente la equidad de género en el ámbito laboral en Colombia.
- Documentos publicados en español o inglés, ya que son los idiomas principales de la investigación académica en Colombia.
- Investigaciones publicadas en los últimos 10 años para garantizar la actualidad de la literatura.

- Estudios cuantitativos y cualitativos que proporcionen datos y análisis relacionados con la desigualdad de género en el trabajo en Colombia.
- Investigaciones que se centren en los desequilibrios de poder, brechas salariales, roles de liderazgo, barreras estructurales y culturales, y los efectos psicosociales en las mujeres trabajadoras.

Criterios de exclusión:

- Documentos que no se relacionen directamente con la equidad de género en el ámbito laboral en Colombia.
- Publicaciones en idiomas diferentes a español e inglés, a menos que se traduzcan a uno de estos idiomas.
- Estudios con datos insuficientes o que no aporten información relevante sobre la temática.
- Documentos que no estén disponibles en formato completo para su revisión.

Operadores booleanos y ecuaciones de búsqueda: Para encontrar la literatura deseada, se pueden utilizar operadores booleanos (AND, OR) junto con términos y frases clave. A continuación, se presentan ecuaciones de búsqueda sugeridas que podrían adaptarse a las bases de datos mencionadas:

- **PubMed:** ("gender inequality" OR "gender disparities" OR "gender discrimination") AND ("workplace" OR "employment") AND "Colombia"
- **Scopus:** TITLE-ABS-KEY(("gender equity" OR "gender imbalance" OR "workplace discrimination") AND ("Colombian labor market" OR "employment disparities"))
- **Web of Science:** TS=("gender power imbalance" OR "gender employment discrimination" OR "women in Colombian workplace")

Google Scholar: ("gender inequality in Colombian workplace" OR "gender discrimination in employment in Colombia")

Estrategias de análisis de la información

Análisis de contenido:

- **Selección de Categorías:** En esta etapa, se definirán categorías o temas de análisis relevantes para el estudio. Estas categorías pueden incluir, por ejemplo, brechas salariales, segregación ocupacional, discriminación de género, acceso a roles de liderazgo y políticas de igualdad de género. Estas categorías servirán como marco para evaluar la información extraída de los documentos seleccionados.
- **Codificación de Datos:** Cada documento será sometido a un proceso de codificación, en el que se asignarán etiquetas o códigos a fragmentos de texto que se relacionen con las categorías definidas. Por ejemplo, si un documento menciona una brecha salarial de género en Colombia, se etiquetará y codificará de acuerdo con esta categoría.
- **Establecimiento de Reglas de Codificación:** Para garantizar la coherencia y la objetividad, se definirán reglas claras para la codificación. Se proporcionarán pautas específicas sobre cómo se deben asignar códigos a fragmentos de texto, evitando ambigüedades y asegurando la consistencia en todo el proceso.
- **Conteo y Análisis de Frecuencia:** Una vez que los documentos se hayan codificado, se llevará a cabo un análisis de frecuencia. Esto implica contar cuántas veces aparece cada código o etiqueta en los documentos seleccionados. El análisis de frecuencia ayudará a identificar patrones y tendencias relacionadas con la inequidad de género en el entorno laboral.
- **Análisis de Relaciones:** Además del análisis de frecuencia, se realizará un análisis de relaciones para explorar cómo se interconectan las categorías. Por ejemplo, se buscarán conexiones entre la brecha salarial de género y la discriminación en el acceso a roles de liderazgo. Esto proporcionará una comprensión más completa de la problemática.

Síntesis de resultados:

- **Extracción de Hallazgos Clave:** En esta etapa, se identificarán los hallazgos clave relacionados con la equidad de género en el ámbito laboral colombiano. Estos

hallazgos pueden ser conclusiones, tendencias o temas recurrentes extraídos de los documentos revisados.

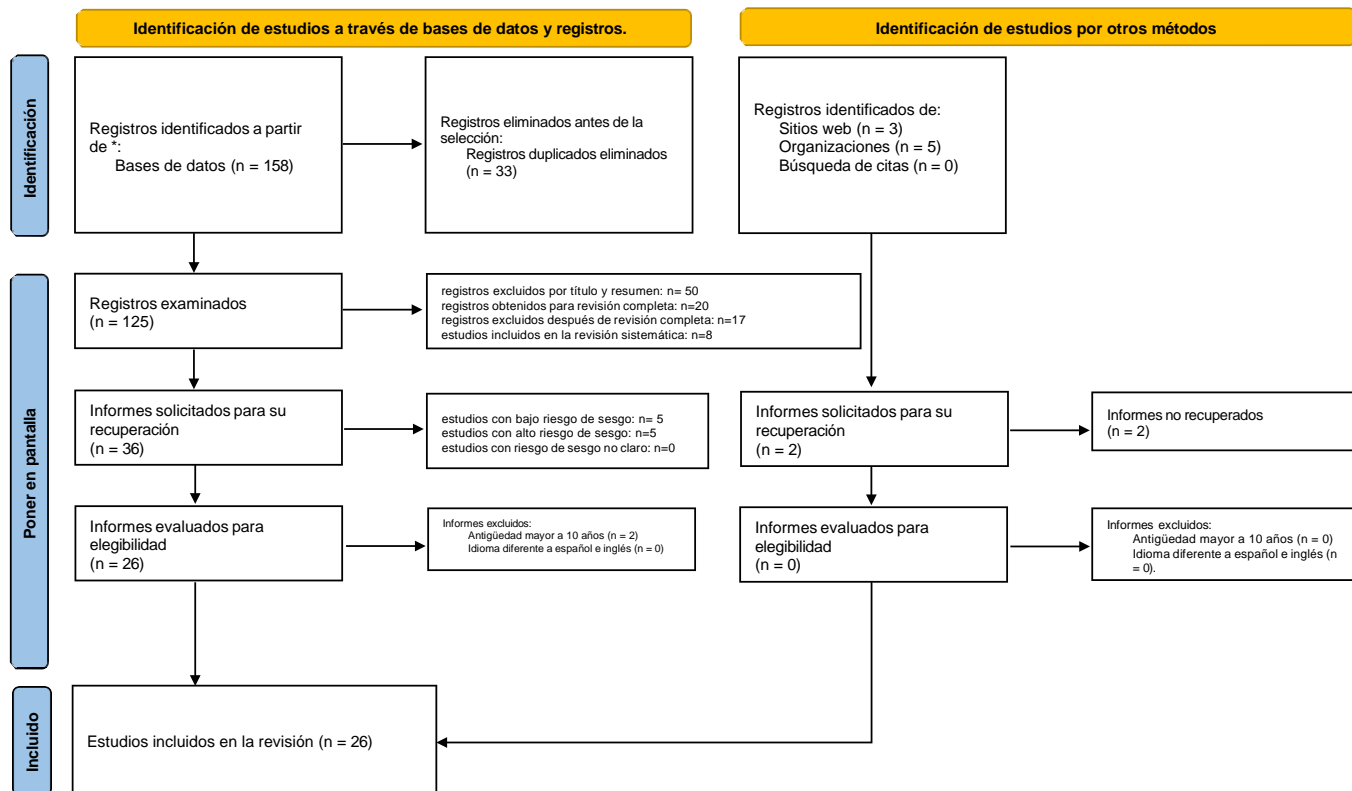
- **Organización Narrativa:** Los hallazgos se organizarán de manera narrativa en un informe. Se redactarán secciones específicas que describan y analicen los resultados clave en relación con las categorías de análisis previamente definidas.
- **Identificación de Brechas y Necesidades de Investigación:** La síntesis permitirá identificar cualquier brecha en la literatura existente y áreas en las que se necesita más investigación. Se destacarán las limitaciones y las oportunidades para futuros estudios en el campo de la equidad de género en el trabajo en Colombia.
- **Contextualización:** Se proporcionará un contexto más amplio que sitúe los hallazgos en la realidad laboral colombiana, teniendo en cuenta factores culturales, económicos y políticos que puedan influir en la inequidad de género.

Criterios de Calidad y Validación de Estudios:

1. **Metodología y Diseño del Estudio:** Se priorizarán los estudios que hayan empleado metodologías rigurosas, ya sean cualitativas o cuantitativas, en su diseño. Se considerará la claridad y coherencia en la metodología utilizada para garantizar la fiabilidad de los resultados.
2. **Fuente y Credibilidad:** Se dará preferencia a los estudios publicados en revistas científicas revisadas por pares, tesis académicas, informes de instituciones reconocidas, y otros documentos de fuentes confiables. La calidad de las fuentes es crucial para la validez de la información.
3. **Muestra Representativa:** Los estudios que incluyan muestras representativas de la población laboral colombiana o que apliquen técnicas de muestreo reconocidas y sólidas tendrán mayor peso. Se considerará la adecuación de la muestra a la pregunta de investigación y su relevancia para el contexto laboral del país.
4. **Relevancia al Tema de Estudio:** Los estudios deben estar directamente relacionados con la inequidad de género en el entorno laboral colombiano. Se considerará la alineación clara entre los objetivos de la investigación y el enfoque del estudio.

5. **Consistencia de Resultados:** Se valorarán los estudios que presenten hallazgos coherentes y consistentes con el problema de investigación. Se buscará que los resultados sean sustentados por evidencia empírica y que refuercen las conclusiones.
6. **Actualidad de la Información:** Se dará preferencia a estudios recientes que reflejen la situación actual del entorno laboral colombiano en cuanto a la equidad de género.
7. **Objetividad y Rigor:** Se evaluará la objetividad y el rigor en el análisis de los datos, considerando la justificación de las conclusiones, el uso de fuentes fidedignas, la precisión en la presentación de datos y la ausencia de sesgos significativos.

Figura 1. PRISMA



Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas son cruciales en la realización de una revisión bibliográfica. Aunque no involucra directamente la participación de seres humanos, se deben tener en cuenta ciertos principios y regulaciones éticas. En este estudio, se enfatizará la ética en la recopilación, el manejo y la presentación de datos, garantizando el respeto por la propiedad intelectual y la honestidad en la presentación de los hallazgos.

La revisión bibliográfica, a pesar de no involucrar participantes humanos directos, aún demanda integridad ética. Se manejará la información revisada con estricta confidencialidad y se utilizará para fines académicos únicamente, asegurando no revelar información personal o sensible de los autores de los textos revisados.

El respeto a las contribuciones de los autores revisados será de suma importancia. Se citarán y referenciarán todas las fuentes de manera apropiada, asegurando la propiedad intelectual y reconociendo la autoría de las obras consultadas. La honestidad en la presentación de los hallazgos será clave para evitar cualquier forma de plagio y asegurar la integridad académica de la revisión bibliográfica.

La transparencia y la claridad en la presentación de la información también son esenciales. Los resultados de la revisión se presentarán de manera imparcial, con una interpretación objetiva de los hallazgos y una exposición justa de las teorías, estudios y opiniones de los autores revisados. Todos los documentos y fuentes consultadas serán listados adecuadamente, garantizando el respeto a los derechos de autor y la honestidad en la presentación de las ideas extraídas de la literatura revisada.

La Resolución 8430 de 1993, emitida en Colombia, aborda las normativas y lineamientos éticos para investigaciones relacionadas con seres humanos. Esta regulación establece las pautas para la realización de investigaciones con sujetos humanos, asegurando su bienestar, derechos y dignidad. Sin embargo, en una revisión bibliográfica, dado que no implica la interacción directa con participantes humanos, su aplicación puede ser limitada en comparación con investigaciones que sí involucran experimentación con seres humanos.

La Declaración de Helsinki es un documento fundamental en investigación médica y en estudios que involucran a seres humanos. Aunque una revisión bibliográfica no implica la participación directa de sujetos humanos, la Declaración de Helsinki proporciona pautas éticas generales que incluyen la protección y el respeto de los participantes en investigaciones biomédicas.

En el caso de investigaciones que involucran a personas, la declaración establece principios clave como el consentimiento informado, la protección de la confidencialidad y la minimización de riesgos para los participantes.

Aunque no se realice investigación directa con seres humanos en una revisión bibliográfica, se mantendrá un compromiso ético con la integridad, el respeto y la honestidad al manejar la información. La Declaración de Helsinki sirve como marco ético importante para comprender la importancia del respeto, la protección y la consideración de los sujetos de investigación, incluso en contextos donde no haya interacción directa con participantes humanos.

Las Pautas CIOM (Consejo Internacional de Organizaciones Médicas) ofrecen una serie de directrices éticas relevantes para la investigación médica y los estudios que involucran a seres humanos. Estas directrices se centran en varios principios fundamentales, tales como la necesidad de obtener un consentimiento informado de los participantes, garantizar la protección de la privacidad y confidencialidad de la información personal, y la consideración de los riesgos y beneficios para aquellos que participan en la investigación.

Asimismo, hacen hincapié en la necesidad de que los estudios sean revisados por comités éticos independientes. Aunque estas pautas están principalmente dirigidas a investigaciones clínicas y de campo que interactúan directamente con sujetos, la consideración de estos principios éticos sigue siendo esencial en toda investigación, incluso en revisiones bibliográficas, para asegurar la integridad y el respeto por la información de las fuentes consultadas.

Las Pautas CIOM pueden servir como una base general para la conducta ética en la investigación, al garantizar la correcta atribución de la autoría y el respeto a los derechos de propiedad intelectual de los autores originales cuyas obras han sido revisadas.

La Ley del Psicólogo de 2006 en Colombia, también conocida como Ley 1090, es una normativa relevante en el contexto de la revisión bibliográfica sobre el desequilibrio de género en el ámbito laboral. Aunque esta ley está más relacionada con la práctica de la psicología en Colombia, su impacto es significativo en situaciones que involucran la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

En el contexto de la revisión bibliográfica, la Ley 1090 tiene un papel importante en lo que respecta a la ética y la integridad en la investigación relacionada con la salud mental y el acoso laboral. Esta legislación establece regulaciones para la práctica de la psicología en Colombia y promueve la protección de los derechos de los pacientes, incluyendo aquellos que puedan estar afectados por situaciones de acoso laboral.

Es importante destacar que la Ley del Psicólogo establece normas y principios éticos para los profesionales de la psicología que pueden ser relevantes en investigaciones que aborden el impacto psicosocial del desequilibrio de género en el trabajo. Esto incluye el deber de los psicólogos de garantizar la confidencialidad de la información de sus pacientes y proteger su bienestar psicológico.

La revisión bibliográfica, al abordar temas relacionados con la salud mental de los trabajadores, debe considerar y respetar los principios éticos establecidos por la Ley 1090. Esto implica el manejo ético de la información, la consideración de la privacidad y la confidencialidad, así como la garantía de que la investigación no cause daño o malestar innecesario a los sujetos involucrados, incluso si estos no son participantes directos.

Las consideraciones éticas en una revisión bibliográfica sobre el desequilibrio de género en el ámbito laboral deben abordar varios aspectos. Es crucial identificar los principios éticos y la protección de los participantes, incluso si no están involucrados directamente en la investigación. Esto incluye respetar la confidencialidad y la privacidad de la información.

Es relevante considerar los posibles impactos en los sujetos estudiados. Aunque se trate de una revisión bibliográfica, es esencial reflexionar sobre los potenciales dilemas éticos. También es importante mencionar que la devolución de resultados o implicaciones para los sujetos directos puede no aplicarse en investigaciones documentales, pero es relevante reflexionar sobre el manejo ético de la información.

Además, en el contexto de la salud mental y el acoso laboral, aspectos éticos como la protección del bienestar psicológico de los trabajadores deben ser considerados. Es fundamental adherirse a regulaciones legales y éticas pertinentes, como la Ley del Psicólogo de 2006 en Colombia, para asegurar la protección y el respeto de los derechos de los individuos involucrados en la revisión. Estos lineamientos éticos garantizan que la investigación se realice de manera responsable y ética, sin perjudicar a los sujetos involucrados.

Resultados

Tabla 1. Matriz de extracción de datos

| Autor y Año | Metodología | Resultados Principales |
|---|--|--|
| Aguirre, E. E., Cárdenas Rodríguez, V. H., Cerna Mucha, B. C., y Vargas Salazar, I. Y. (2023) | Encuesta a 2,000 trabajadores asalariados del sector turismo peruano | Las mujeres tienen una brecha salarial de 20% en comparación con los hombres, tanto en la prepandemia como en la postpandemia. La brecha es mayor para las mujeres jóvenes y con menor educación. |
| Aldás, M. J., y Mafla, I. J. (2020) | Análisis documental de la legislación ecuatoriana y colombiana | La legislación ecuatoriana y colombiana garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada, pero en la práctica existen obstáculos para su implementación. Estos obstáculos incluyen la discriminación, la falta de información y la falta de recursos. |
| Alemán, P., y Ramon, M. (2019) | Análisis estadístico de datos macroeconómicos de Sudamérica | La desigualdad en Sudamérica ha aumentado en las últimas décadas, pero ha habido una convergencia económica entre los países de la región. Esto significa que los países más pobres han reducido su distancia económica con los países más ricos. |
| Arzaluz Solano, M. D. S., y Vázquez Martínez, G. A. (2022) | Análisis cualitativo de entrevistas a personas afectadas por la pandemia | La pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades socio-territoriales en la Zona Metropolitana de Monterrey. Las personas más afectadas son las que viven en zonas de alta vulnerabilidad social, económica y ambiental. |
| Cardim, S., Aguayo, E., y Lamelas, N. (2018) | Análisis de índices de desigualdad ocupacional por género en Portugal | Persisten desigualdades de género en el mercado laboral portugués, como brechas salariales, precariedad de contratos y escasas posibilidades de promoción |
| Cardona, L. (2015) | Análisis de políticas de empoderamiento de género en Colombia | Las políticas de empoderamiento de género en Colombia no han logrado reducir la brecha de género en el mercado laboral y en la participación política |

| | | |
|--|---|--|
| Carrasquer, P., Mira, N., Andreu, M., y Recio, C. (2016) | Estudio de la brecha salarial como indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo | La brecha salarial es un indicador de las desigualdades de género en el mercado laboral |
| Castillo, A. R. E., Scotti, M. C. M., y Rosas, V. P. (2020) | Análisis de la sobre educación en México | La sobre educación puede ser tanto promotora como inhibidora de la exclusión laboral en México |
| Cedeño Roldan, F. S. (2022) | Análisis del mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en Ecuador | El mobbing laboral por razón de género es una forma de violencia laboral que afecta principalmente a las mujeres en Ecuador, y es necesario fortalecer la protección jurídica de sus derechos |
| ortés Ossa, D. (2022) | Análisis de la equidad laboral en Colombia desde la perspectiva de género | Persisten desigualdades de género en el mercado laboral colombiano, como la brecha salarial y la falta de acceso a cargos directivos para las mujeres |
| Cuello, V. I. P., García, M. N. H., y Castilla, A. P. (2019) | Análisis de la inserción de la mujer en los altos cargos directivos en el sector educativo | Las mujeres tienen menor representación en los altos cargos directivos del sector educativo en Colombia, lo que refleja la persistencia de desigualdades de género en el mercado laboral |
| Del Rio González, N., y Del Rio González, S. (2020) | Análisis de las garantías jurídicas contra el mobbing en el derecho colombiano y las consecuencias psicológicas en la mujer | El mobbing laboral por razón de género es una forma de violencia laboral que afecta principalmente a las mujeres en Colombia, y es necesario fortalecer las garantías jurídicas para proteger sus derechos y prevenir las consecuencias psicológicas |
| Fajardo, E. J., Romero, H., Álvarez, M. C., y Vargas, J. M. (2018) | Análisis de la participación de las mujeres en el mercado laboral en Colombia | Persisten desigualdades de género en el mercado laboral colombiano, como la brecha salarial y la falta de acceso a cargos directivos para las mujeres |
| Galindo-Silva, H., y Herrera-Idárraga, P. (2023) | Análisis de la cultura, género y participación en la fuerza laboral en Colombia | La cultura y el género influyen en la participación de las mujeres en la fuerza laboral en Colombia, y es necesario implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral |
| García, A. M. (2021) | Análisis de la equidad de género en el mercado laboral en Colombia, con enfoque | Persisten desigualdades de género en el mercado laboral colombiano, como la brecha salarial y la falta de acceso a |

| | | |
|------------------------|---|--|
| | en el sector de educación superior en el departamento de Norte de Santander | cargos directivos para las mujeres, especialmente en el sector de educación superior |
| González, V. I. (2020) | No especificado | El estudio explora la problemática del mobbing materno en algunas trabajadoras de la administración pública en la provincia de Corrientes, Argentina |

| | | |
|--|--|---|
| Hernández González, J. (2020) | No especificado | El estudio examina la construcción social de la maternidad en México y las mujeres que deciden no tener hijos |
| Ibáñez, M., García Mingo, E., y Aguado Bloise, E. (2022) | No especificado | El estudio analiza la segregación ocupacional de género y los mecanismos de cierre social en profesiones dominadas por hombres en Colombia |
| ILO. (2022) | No especificado | El informe analiza el avance de la igualdad de género en las industrias láctea y de la construcción de Colombia. |
| Iregui, Melo, Ramírez, y Tribín. (2021) | No especificado | El estudio destaca el camino hacia la igualdad de género en Colombia y los retos que aún deben abordarse. |
| Manrique, A. M. (2019) | Análisis teórico y revisión de investigaciones | El acoso laboral (mobbing) es un riesgo psicosocial emergente invisible en el ámbito laboral. |
| Mantilla, B., y Camilo, J. (2021) | No especificado | El estudio analiza las brechas salariales de género de los graduados en ciencias económicas y administrativas en Colombia entre 2008 y 2013 |
| Martínez Faces, A. (2021) | No especificado | El estudio destaca la importancia de la perspectiva de género en el proceso de valoración de la evidencia en casos de mobbing |
| Mayorga, D., y Natalia, F. (2013) | No especificado | El estudio explora los estereotipos y las estrategias laborales de hombres y mujeres negros en un barrio pobre en las afueras de Bogotá, Colombia |
| Méndez, D. M. (2015) | No especificado | El estudio examina el impacto de la liberalización económica en la igualdad de género en Colombia |
| Meza Martínez, C. A. (2018) | No especificado | El estudio analiza la discriminación de género en el mercado laboral en Colombia, centrándose en el efecto techo de cristal. |

Esta matriz tiene como objetivo resumir la información clave extraída de cada estudio incluido en la revisión. Cada fila corresponde a un estudio específico y las columnas contienen información relevante, como la metodología empleada, los resultados principales y las conclusiones. Este tipo de tabla facilita la comparación y el análisis de los hallazgos extraídos de la revisión bibliográfica. Recuerda que esta estructura puede modificarse según los elementos más pertinentes para tu investigación.

Tabla 2. Tipos de estudios

| Metodología | Cantidad de estudios |
|-----------------------------|----------------------|
| Análisis Documental | 5 |
| Análisis Estadístico | 8 |
| Encuesta | 1 |
| Análisis Cualitativo | 1 |
| Revisión de Investigaciones | 1 |
| No Especificado | 10 |

La interpretación de los tipos de estudios refleja la diversidad en las metodologías empleadas en la investigación. Se observa una considerable variabilidad, donde los análisis documental y estadístico son los más recurrentes. La amplitud de los estudios no especificados (10 de 26) puede sugerir una falta de detalle o transparencia en la descripción de la metodología empleada, lo que podría impactar la replicabilidad o la comprensión clara de esos estudios. Esta diversidad de enfoques podría reflejar una necesidad de mayor consistencia en la descripción de la metodología en la investigación académica, ya que una mayor especificidad en la metodología podría mejorar la comprensión de los métodos utilizados en estos estudios.

Tabla 3. variables comunes en los estudios presentados

| Variable | Definición Conceptual |
|----------------------------|--|
| Brecha Salarial | Diferencia porcentual entre los salarios de hombres y mujeres en el entorno laboral. Representa las desigualdades de remuneración basadas en el género. |
| Equidad Laboral | Referente a la igualdad de oportunidades y condiciones justas en el ámbito laboral, independientemente del género, promoviendo la equidad de género. |
| Acceso a Cargos Directivos | Grado en que las mujeres acceden a roles de liderazgo y toma de decisiones en el lugar de trabajo, señalando la persistencia de desigualdades en la estructura jerárquica. |

| | |
|------------------------------------|--|
| Violencia Laboral | Incluye el mobbing o acoso laboral por razón de género que afecta principalmente a las mujeres, requiriendo protección jurídica y medidas preventivas. |
| Segregación Ocupacional por Género | La distribución desigual de mujeres y hombres en distintos sectores o roles laborales debido a prejuicios o estereotipos de género. |

Estas variables reflejan patrones recurrentes y problemáticas que se abordan en varios estudios relacionados con la equidad de género en el entorno laboral. Las brechas salariales, la limitada presencia en roles directivos, la violencia laboral y la segregación ocupacional son elementos significativos en la discusión sobre la igualdad de género en el mercado laboral.

Los resultados de la búsqueda también incluyen otros estudios relacionados con la brecha salarial y la discriminación de género en el mercado laboral en Colombia y otros países de América Latina. La brecha salarial es uno de los principales indicadores de estas desigualdades, como se muestra en los estudios de Cardim et al. (2018), Carrasquer et al. (2016), y Cortés Ossa (2022), donde se evidencia que las mujeres tienen una brecha salarial en comparación con los hombres, tanto en la prepandemia como en la postpandemia. Además, la brecha salarial es mayor para las mujeres jóvenes y con menor educación.

Por ejemplo, un estudio realizado en Colombia por Avendaño Gelves (2011) analiza la segregación laboral y la discriminación salarial de género en las trece áreas metropolitanas del país. El estudio utiliza una metodología que compara los salarios de hombres y mujeres en diferentes sectores y niveles educativos. Aldás y Mafla (2020) realizaron un análisis documental de la legislación ecuatoriana y colombiana, encontrando que ambas garantizan la estabilidad laboral de la mujer embarazada, pero en la práctica existen obstáculos para su implementación debido a la discriminación, la falta de información y la falta de recursos.

Meza Martínez (2018) realizó un análisis de la discriminación laboral por género en Colombia, encontrando que la discriminación ocupacional y salarial hacia las mujeres que perpetúan la segregación es causada por prejuicios sociales determinados por la división sexual del trabajo. Además, exploró las políticas públicas de equidad de género en el mercado laboral en España, Colombia, Uruguay y México para conocer cuál es el trato que se le está dando a este tema en estos países.

Por otro lado, los estudios de Cardona (2015) y Cedeño Roldan (2022) muestran que las políticas de empoderamiento de género en Colombia y Ecuador no han logrado reducir la brecha de género en el mercado laboral y en la participación política. En cuanto a la situación de la desigualdad en Sudamérica, el estudio de Alemán y Ramon (2019) muestra que la desigualdad ha aumentado en las últimas décadas, pero ha habido una convergencia económica entre los países de la región. Esto significa que los países más pobres han reducido su distancia económica con los países más ricos.

Varios estudios como el de Cuello, García y Castilla (2019), Fajardo, Romero, Álvarez y Vargas (2018), y Cortés Ossa (2022) coinciden en que persisten desigualdades de género en el mercado laboral colombiano, como la brecha salarial y la falta de acceso a cargos directivos para las mujeres. En el caso de Portugal, Cardim, Aguayo y Lamelas (2018) señalan que persisten desigualdades de género en el mercado laboral portugués, como brechas salariales, precariedad de contratos y escasas posibilidades de promoción. En Colombia, Galindo-Silva y Herrera-Idárraga (2023) destacan que la cultura y el género influyen en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, y es necesario implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral.

En los resultados de búsqueda se encuentran diversos estudios y análisis que abordan temas relacionados con la educación, la participación laboral de las mujeres, la igualdad de género y la violencia laboral. En el estudio sobre los estudios generales en la educación superior, se destaca la importancia de contar con una formación básica sólida que permita al estudiante y egresado participar de manera autónoma, responsable y eficaz en la vida social y cultural. Por otro lado, en el análisis de la participación laboral femenina en Colombia se destaca la importancia de entender cómo ha sido el ingreso de la mujer al mercado laboral y analizar su participación en los últimos años para poder aportar a la discusión de género actual en el país.

En cuanto a la igualdad de género, se encuentran estudios que abordan la persistencia de desigualdades de género en el mercado laboral colombiano, como la brecha salarial y la falta de acceso a cargos directivos para las mujeres. Además, se destaca la importancia de implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral y fortalecer las garantías jurídicas para proteger los derechos de las mujeres.

Por otro lado, se encuentra un estudio que analiza la cultura y el género en la participación de las mujeres en la fuerza laboral en Colombia, y se destaca cómo estos factores influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral. También se encuentra un informe que analiza el avance de la igualdad de género en las industrias láctea y de la construcción de Colombia.

Finalmente, se encuentran estudios que abordan la violencia laboral, como el acoso laboral (mobbing) y el mobbing materno, que afecta principalmente a las mujeres en algunos sectores laborales. Se destaca la importancia de fortalecer las garantías jurídicas para proteger los derechos de las mujeres y prevenir las consecuencias psicológicas de la violencia laboral.

Discusión de resultados

Los estudios presentados abordan diversos temas relacionados con la desigualdad, la discriminación y el mercado laboral. En general, los resultados de estos estudios muestran que la desigualdad es un problema persistente en América Latina. La brecha salarial de género es una de las manifestaciones más visibles de esta desigualdad. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades existentes, especialmente en las zonas más vulnerables de la región.

Los estudios también muestran que la legislación laboral en América Latina no siempre es efectiva para proteger a los trabajadores de la discriminación. En la práctica, existen obstáculos que impiden que los trabajadores afectados por la discriminación puedan hacer valer sus derechos.

Estos estudios son importantes para comprender las causas y las consecuencias de la desigualdad, la discriminación y el mercado laboral en América Latina. Los resultados de estos estudios pueden contribuir al desarrollo de políticas públicas que ayuden a reducir la desigualdad y promover la igualdad de oportunidades.

La revisión bibliográfica presentada revela un patrón persistente de desigualdad de género en el entorno laboral, lo cual tiene fuertes implicaciones psicológicas. La brecha salarial encontrada en los estudios examinados no solo representa una disparidad económica sino también una inequidad social que puede tener consecuencias psicológicas significativas. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres han sido un factor de estrés constante en el ámbito laboral, generando ansiedad, sentimientos de injusticia y disminución en la autoestima, especialmente en mujeres jóvenes y con menor nivel educativo.

La discriminación laboral basada en el género revelada por varios estudios ha demostrado ser una fuente constante de estrés y malestar psicológico. La marginación en el trabajo y la limitación del acceso a roles directivos puede conducir a una sensación de desvalorización, afectando la salud mental y emocional de las mujeres en el entorno laboral. Estos factores pueden contribuir al desarrollo de trastornos de ansiedad, depresión y desmotivación laboral.

Las políticas de empoderamiento de género, aunque existentes, no han logrado impactar significativamente en la reducción de estas desigualdades. Esto sugiere una brecha entre las regulaciones legales y su aplicación práctica, lo que a su vez puede generar sentimientos de injusticia percibida, minando la satisfacción y la motivación laboral en mujeres.

En cuanto a la violencia laboral, se identifica el acoso laboral y el mobbing como una amenaza constante para la salud mental de las mujeres en el trabajo. Estos comportamientos, presentes en diversos sectores, representan una manifestación extrema de desigualdades de género, con implicaciones graves para la salud mental de las trabajadoras. La falta de garantías legales y recursos para prevenir estas situaciones puede conducir a un aumento de problemas de salud mental como el estrés postraumático, la ansiedad crónica y la depresión.

En el ámbito de la psicología, estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones específicas dirigidas a contrarrestar las repercusiones psicológicas de la desigualdad de género en el trabajo. Tales intervenciones podrían incluir programas de apoyo psicológico y terapéutico para lidiar con el estrés laboral derivado de la discriminación y el acoso. Además, la implementación de políticas laborales que aseguren un entorno laboral equitativo y la prevención activa del acoso laboral son esenciales para promover la salud mental en el lugar de trabajo.

Esta discusión resalta la importancia de considerar los factores psicológicos que subyacen a la desigualdad de género en el entorno laboral, lo cual es vital para el diseño de estrategias de intervención efectivas y la promoción de ambientes laborales saludables e inclusivos.

Conclusiones

La revisión exhaustiva de la literatura revela una serie de prácticas, políticas e intervenciones identificadas como efectivas en la mitigación del desequilibrio de poder arraigado que impacta a las mujeres en el entorno laboral de Colombia. Si bien no existe un enfoque único para abordar esta problemática, se destacan varias estrategias que han demostrado ser prometedoras. Los esfuerzos combinados de políticas claras, programas de sensibilización, promoción de la diversidad y una revisión constante de las estrategias existentes ofrecen una vía prometedora para abordar el desequilibrio arraigado que afecta a las mujeres en el entorno laboral colombiano.

La revisión bibliográfica proporciona una visión clara de las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres en el entorno laboral colombiano, señalando su implicación directa en el desequilibrio de poder. Estos desafíos son exacerbados por la segregación ocupacional y educativa, lo que subraya la necesidad urgente de intervenciones destinadas a contrarrestar estas disparidades.

La literatura revisada destaca la persistencia de percepciones culturales arraigadas que obstaculizan la participación plena de las mujeres en roles de liderazgo en Colombia. La rigidez de estas expectativas sociales refuerza el desequilibrio de poder y subraya la importancia de enfoques integrales para cambiar estas estructuras arraigadas.

Las investigaciones presentadas subrayan una serie de barreras estructurales y socioculturales que obstaculizan el acceso de las mujeres a oportunidades de crecimiento en el entorno laboral colombiano. Estas barreras incluyen la falta de políticas efectivas, la discriminación y los estereotipos de género arraigados. Abordar estas barreras es esencial para propiciar un entorno laboral más equitativo y favorable.

La literatura revisada destaca claramente que el desequilibrio de poder en el entorno laboral tiene un impacto significativo en la salud mental y el bienestar de las mujeres. El estrés laboral, la disminución de la autoestima y la insatisfacción laboral se presentan como consecuencias directas de esta desigualdad de género, lo que afecta tanto a nivel individual como colectivo.

La revisión de las políticas y prácticas implementadas en Colombia resalta la brecha entre la legislación existente y su aplicación efectiva. Aunque se han establecido políticas para abordar la desigualdad de género, su implementación no ha sido suficientemente efectiva para mitigar las disparidades observadas en el entorno laboral. Esta evaluación sugiere la necesidad de reformular y reforzar estas políticas para garantizar una mayor efectividad y equidad en el ámbito laboral para las mujeres en Colombia.

Aportes, alcances y limitaciones y Sugerencias

La presente investigación sobre la discriminación de género en el entorno laboral en Colombia ha ofrecido valiosos aportes en varias dimensiones. En primer lugar, ha proporcionado una visión integral de las complejas dinámicas que rodean las desigualdades de género, especialmente en términos de brechas salariales, acceso a roles directivos y discriminación laboral. Este estudio no solo se ha centrado en la documentación de estas disparidades, sino que ha contribuido a comprender las barreras estructurales y socioculturales que las perpetúan.

Además, se han identificado políticas, intervenciones y estrategias prometedoras que podrían mitigar estas disparidades. La evaluación y análisis de prácticas efectivas, junto con la identificación de áreas donde las políticas podrían ser mejoradas, se perfilan como contribuciones significativas al campo de la igualdad de género en entornos laborales.

En cuanto a los alcances, este estudio logró reunir y analizar una amplia gama de literatura relevante que abordaba la discriminación de género en el entorno laboral colombiano. Se pudieron identificar patrones y tendencias significativas en relación con las brechas salariales, las barreras en la promoción laboral y las políticas de equidad de género.

Sin embargo, es importante mencionar ciertas limitaciones. La investigación se basó principalmente en información disponible en fuentes documentales, lo que podría haber limitado la comprensión en profundidad de la experiencia individual y real de las mujeres en los entornos laborales. Además, la falta de acceso a datos más recientes o estudios de campo pudo influir en la actualización y pertinencia de los resultados presentados.

Las conclusiones derivadas de este estudio destacan la necesidad de futuras investigaciones más detalladas y contextualizadas. Se sugiere llevar a cabo investigaciones de campo que involucren la participación directa de mujeres trabajadoras en diferentes sectores para capturar sus experiencias de manera más detallada. Esto permitiría un análisis más profundo de las causas y consecuencias del desequilibrio de género en el ámbito laboral.

Además, sería beneficioso centrarse en la evaluación de la efectividad de las políticas de igualdad de género implementadas en entornos laborales específicos. Identificar y compartir las mejores prácticas, junto con propuestas para mejorar las políticas actuales, serían pasos significativos hacia la construcción de entornos laborales más equitativos.

Estas sugerencias buscan impulsar la continuidad de la investigación en el campo de la igualdad de género en el entorno laboral, con miras a mejorar y desarrollar estrategias más efectivas para promover la igualdad de oportunidades y eliminar las disparidades de género en el ámbito laboral.

Bibliografía

- Aguirre, E. E., Cárdenas Rodríguez, V. H., Cerna Mucha, B. C., y Vargas Salazar, I. Y. (2023). LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN EL SECTOR ASALARIADO DEL TURISMO PERUANO: PREPANDEMIA Y POSCUARENTENA. *Transdisciplinary Human Education*, 6(11), 1–17. <https://doi.org/10.55364/the.Vol6.Iss11.153>
- Aldás, M. J., y Mafla, I. J. (2020). *El principio de igualdad y justicia social que garantice la estabilidad laboral de la mujer embarazada en la legislación ecuatoriana y colombiana* [Master Thesis, Otavalo]. <http://repositorio.uotavalo.edu.ec/handle/52000/397>
- Alemán, P., y Ramon, M. (2019, enero 31). *¿Desigualdad en Sudamérica? Un análisis de convergencia económica: 1960–2015; Desigualdade na América do Sul? Uma análise da convergência econômica: 1960–2015; Inequality in South America? An analysis of economic convergence: 1960-2015.* <https://www.semanticscholar.org/paper/%C2%BFDesigualdad-en-Sudam%C3%A9rica-Un-an%C3%A1lisis-de-na-do-Sul-Alem%C3%A1n-Ramon/e1b2497776fd48f41fe7ee335e7076629e1eeb2b>
- Arzaluz Solano, M. D. S., y Vázquez Martínez, G. A. (2022). Desigualdades socio-territoriales y dificultades económicas durante la pandemia por COVID-19 en la Zona Metropolitana de Monterrey. *CONTEXTO. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, 16(25). <https://doi.org/10.29105/contexto16.25-379>
- Baquero, J., Guataqui, J. C., y Sarmiento, L. (2000, junio 2). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia.* <https://www.semanticscholar.org/paper/Un-marco-anal%C3%ADtico-de-la-discriminaci%C3%B3n-laboral.-y-Baquero-Guataqui/7ac2199f4acee58a940fb684a0fab7180f741027>
- Basto-Rostegui, J. J. (2021). *Acoso laboral en Colombia. Una mirada al fenómeno del mobbing, en el entorno laboral.* <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/55ace1c2-5403-45e0-ad6c-ae137611ded4>
- Beltran Mantilla, J. C. (2021). *Brechas salariales por género para los egresados de Ciencias Económicas y Administrativas en Colombia entre 2008 al 2013* [Bachelor thesis, Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/31401>
- Bermúdez, K., González, C. E. N., y Carrillo, A. R. (2018, octubre 15). *SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN MÉXICO EN EL AÑO 2017.* <https://www.semanticscholar.org/paper/SEGREGACI%C3%93N-OCUPACIONAL-POR-SEXO-EN-M%C3%89XICO-EN-EL-Berm%C3%BAdez-Gonz%C3%A1lez/3cc9e7575184a698c9f7b35d3b3d2c75e042866a>
- Cajamarca Guzmán, J. A., Castro Acero, L. X., y Arismendi Rivera, A. N. (2020). *Aspectos generales del acoso laboral o mobbing en las últimas dos décadas.* <http://hdl.handle.net/20.500.12494/20203>
- Carantón Sánchez, I. J. (2023). Débora Arango y la Política. *Revista Académica Estesis*, 14, 46–65. <https://doi.org/10.37127/25393995.178>

- Cardim, S., Aguayo, E., y Lamelas, N. (2018). Índices De Desigualdad Ocupacional Por Género En Portugal. *Regional and Sectoral Economic Studies*. <https://www.semanticscholar.org/paper/%C3%8Dndices-De-Desigualdad-Ocupacional-Por-G%C3%A9nero-En-Cardim-Aguayo/d5018353ad9b6ab6a4ddec433a9f644d68b1382>
- Cardona, L. (2015). *Gender Mainstreaming in Colombia: Assessing Empowerment Policies in a Peacebuilding Context*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3158.5041>
- Carrasquer, P., Mira, N., Andreu, M., y Recio, C. (2016). *La Brecha salarial como indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo*. <https://www.semanticscholar.org/paper/La-Brecha-salarial-como-indicador-de-las-de-g%C3%A9nero-Carrasquer-Mira/5a7c079eb820d0e7ad3d08db87aebbfac64fef7>
- Castillo, A. R. E., Scotti, M. C. M., y Rosas, V. P. (2020). La sobreeducación en México: ¿promotora o inhibidora de la exclusión laboral? *Revista Latinoamericana de Población*, 14(27), 115–148. <https://www.redalyc.org/journal/3238/323862727006/html/>
- Castillo Mayén, M. del R. (2011). *Discriminación de género y dominación social: análisis de los estereotipos de género y de la influencia del priming subliminal* [Http://purl.org/dc/dc/mitype/Text, Universidad de Jaén]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=153877>
- Cedeño Roldan, F. S. (2022). El mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. *Frónesis: Revista de filosofía jurídica, social y política*, 29(1), 50–77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8720073>
- Chaverra Suarez, M. J., y Restrepo Mejía, S. (2023). *Fortalecimiento a la protección a la mujer frente al acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva de género* [BachelorThesis, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas]. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/10838>
- Contreras Tinoco, K. A., y Parga Jiménez, M. F. (2022). Gestión organizacional para obtener la Certificación de Igualdad Laboral y No Discriminación del Centro Universitario de Tonalá. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1341>
- Corica, A., y Alfredo, M. (2021). ¿AFINIDAD O INTEGRALIDAD? PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS TÉCNICOS EN ARGENTINA. *Educação y Sociedade*, 42, e230380. <https://doi.org/10.1590/es.230380>
- Cortés Ossa, D. (2022). *La equidad laboral en Colombia desde la perspectiva de género*. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/5928>
- Cuello, V. I. P., García, M. N. H., y Castilla, A. P. (2019). Inserción de la mujer en el mercado laboral en los altos cargos directivos en el sector educativo. *Revista de Jóvenes Investigadores AD Valorem*, 2(1), 19–36. <https://doi.org/10.32997/RJIA-vol.2-num.1-2019-2565>
- Del Rio González, N., y Del Rio González, S. (2020). *Garantías jurídicas contra el mobbing en el derecho colombiano y las consecuencias psicológicas en la mujer*. <https://hdl.handle.net/11323/7270>
- Díaz Santiago, M. J., Galán Carretero, A., y Colmenero Herreros, I. (2022). Emprendedoras rurales de la industria agroalimentaria ante las políticas públicas: segregación ocupacional en territorios vulnerables. *Sociología del Trabajo*, 101, 183–197. <https://doi.org/10.5209/stra.82105>

- Fajardo, E. J., Romero, H., Álvarez, M. C., y Vargas, J. M. (2018). Participation of women in the labor market in Colombia: challenges and recent trends. *Revista ESPACIOS*, 39(48). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n48/18394812.html>
- Fitzgerald, J., Schutt-Aine, J., Houghton, N., De Bortoli Cassiani, S. H., Báscolo, E., Alarcón, G., y Nascimento Sena, A. G. (2023). La importancia del enfoque de género en la construcción de sistemas de salud resilientes, equitativos y universales. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 47, e135. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2023.135>
- Franco, C., y Ramos, J. (2010). *Desigualdades Salariales en Colombia: Un análisis para trabajadores rurales y jóvenes, 2002-2009*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Desigualdades-Salariales-en-Colombia%3A-Un-an%C3%A1lisis-y-Franco-Ramos/3ea14b7ca4d3c312c05148dfc55822ad8dcbff60>
- Galindo-Silva, H., y Herrera-Idárraga, P. (2023). *Culture, Gender, and Labor Force Participation: Evidence from Colombia* (arXiv:2307.08869). arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2307.08869>
- Gallangos, F. G. (2001). Dónde trabajaban hombres y mujeres a principios de los noventa, y dónde seis años después? Segregación ocupacional por género, en México de 1991 a 1997. *Investigacion Economica*. <https://www.semanticscholar.org/paper/D%C3%B3nde-trabajaban-hombres-y-mujeres-a-principios-de-Gallangos/be9a3c25bec9536e9a9c183ffbe70515b1f30b0c>
- García, A. M. (2021). Equidad de género: un estudio del mercado laboral en Colombia, con análisis en el sector de educación superior en el departamento de Norte de Santander. *Revista de Economía del Caribe*, 28, 21–30. <https://doi.org/10.14482/ecoca.28.514.21>
- García, J. J. M., Antolín, L. A. N., y Caballero, J. (2003). *La segregación ocupacional por razón de género en Castilla y León*. <https://www.semanticscholar.org/paper/La-segregaci%C3%B3n-ocupacional-por-raz%C3%B3n-de-g%C3%A9nero-en-y-Garc%C3%ADa-Antol%C3%ADn/a7f63d35b3237a613af202b62fd254c81ed352e5>
- García-Ael, C., Cuadrado, I., y Molero, F. (2012). *Think-manager—Think-male vs . Teoría del Rol Social: ¿cómo percibimos a hombres y mujeres en el mundo laboral?* *Estudios de Psicología*, 33(3), 347–357. <https://doi.org/10.1174/021093912803758183>
- Gómez Lozano, M. M. (2022). Análisis jurídico de la desigualdad laboral en Colombia. *DIXI*, 24(1) (enero-junio), 1–26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8296474>
- González, B. M. (2017). *Juventud y mercado laboral: La segregación ocupacional y sus consecuencias económicas*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Juventud-y-mercado-laboral%3A-La-segregaci%C3%B3n-y-sus-Gonz%C3%A1lez/862c78a9d36c63e355bff5d03c5837e35a23df14>
- González, V. I. (2020). Mobbing maternal: un flagelo que sufren algunas trabajadoras de la administración pública de la provincia de Corrientes. *Revista Pilquen*, 23(3), 26–39. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstractypid=S1851-31232020000300003yIngl=esynrm=isoytIngl=es
- Hernández González, J. (2020). La construcción social de la maternidad en México y las mujeres que deciden no procrear. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5, 33. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5153>
- Ibáñez, M., García Mingo, E., y Aguado Bloise, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en

- profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 329–343. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8672184>
- ILO. (2022). *Advancing gender equality in Colombia's dairy and construction industries*. http://www.ilo.org/empent/whatsnew/WCMS_856230/lang--en/index.htm
- Iregui-Bohórquez, A. M., Melo-Becerra, L. A., Ramírez-Giraldo, M. T., y Tribín-Urbe, A. M. (2021). *El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer*. <http://hdl.handle.net/11520/27365>
- Jaramillo, H., y Fernanda, L. (2021). *Mobbing: un fenómeno hostil y silencioso que deteriora la salud mental en Colombia*. <http://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2193>
- Jaume, L. C., Roca, M. A., Ferrero, P. F., y Azzollini, S. C. (2022). La influencia de la necesidad de cierre cognitivo en la adhesión a la ideología del rol de género. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 7. <https://doi.org/10.32351/rca.v7.314>
- Kemel Bellene, L. (2022). *Mobbing Laboral* [BachelorThesis]. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/24256>
- Lopez Rozo, S. (2022). *Potential Barriers to the Participation of Women in the Software Industry in Colombia*. <https://dash.harvard.edu/handle/1/37370637>
- Manrique, A. M. (2019). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (RIPO)*, 38(2), 127–137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644378>
- Mantilla, B., y Camilo, J. (2021, enero 15). *Brechas salariales por género para los egresados de Ciencias Económicas y Administrativas en Colombia entre 2008 al 2013*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Brechas-salariales-por-g%C3%A9nero-para-los-egresados-de-Mantilla-Camilo/52927dc55c75eacbf7d0200d4693ac02ed1dcaa>
- Márquez Vergara, J., Barbosa, M. R., y Narváez Mercado, B. (2022). Acoso laboral o mobbing en el marco de la Ley 1010 de 2006 del ordenamiento jurídico colombiano. <https://libros.cecar.edu.co/index.php/CECAR/catalog/view/134/187/2764-1,> 204–223. <https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/2956>
- Martínez Faces, A. (2021). *Importancia de la perspectiva de género en el proceso de valoración de la prueba en casos mobbing* [BachelorThesis]. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/21977>
- Martínez-Mejía, E., George, F. I. V., y Martínez-Guerrero, J. I. (2020). Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City. *Journal of Basic and Applied Psychology Research*, 2(3), 23–33. <https://doi.org/10.29057/jbapr.v2i3.5912>
- Mayén, M. R. C. (2008). *Aportaciones de la Teoría de la Dominancia Social al análisis de la discriminación de género*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Aportaciones-de-la-Teor%C3%ADa-de-la-Dominancia-Social-May%C3%A9n/976055a93d5dd53e58c25326bd67c84447f981a1>
- Mayorga, D., y Natalia, F. (2013, septiembre 13). “A los rolos se les quema la piel”: estereotipos y estrategias laborales de hombres y mujeres “negras(os)”, en un barrio pobre de la periferia de Bogotá. <https://www.semanticscholar.org/paper/%22A-los-rolos-se-les-quema-la-piel%22%3A-estereotipos-y-Mayorga-Natalia/4e6fd500d1ec7144cff274cbee87bfd0b6a75d7>
- Medina, J. (2022). Activismo epistémico y la epistemología del empoderamiento. *Quaderns de Filosofia*, 9(2), 19. <https://doi.org/10.7203/qfia.9.2.22954>

- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., y García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204–211. <http://www.scopus.com/inward/record.url?scp=85078596267&partnerID=8YFLogxK>
- Méndez, D. M. (2015). The impact of Economic liberalization on Gender equality in Colombia. *Revista CS*, 15, 142–171. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476347227007>
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 32, 11–31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Mira, N., Trinidad, A., Recio, C., y Torns, T. (2016). *La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español*. <https://www.semanticscholar.org/paper/La-Brecha-salarial-y-las-desigualdades-de-g%C3%A9nero-en-Mira-Trinidad/4fff2be6c1e7fcf497061040d6d4c43ef12eedec>
- Moreno Colom, S., Borràs Català, V., Jiménez, C., y Peidró, L. (2022). Segregación ocupacional y acoso sexual: la dimensión simbólica de su persistencia. *Sociología del Trabajo*, 101, 241–256. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8672178>
- Navarro, M. J. (2023). *El mobbing. Un abordaje jurídico con perspectiva de género*. [BachelorThesis]. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/26824>
- Negrete, L. E. Z., y Ramos, M. E. S. (2022). Una obra sin terminar: permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Una-obra-sin-terminar%3A-permanencia-laboral-de-la-en-Negrete-Ramos/18ad25d4b62e495954fff5675d6460eb844c3ad6>
- Nuvaez Castillo, J. J. (2019). La discriminación laboral debido al género y la edad en Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7 (Enero-Junio)), 308–326. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062693>
- Ocaña Lara, G. A. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años* [MasterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8599>
- OECD. (s/f). *Gender Equality in Colombia: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work | en |*. Recuperado el 7 de noviembre de 2023, de <https://www.oecd.org/colombia/gender-equality-in-colombia-9f829821-en.htm>
- OECD. (2020). *Gender Equality in Colombia: Access to Justice and Politics at the Local Level*. OECD. <https://doi.org/10.1787/b956ef57-en>
- ONU. (s/f). *Colombia commits to strengthen gender equality policies, eliminate gender disparities in education, reduce female unemployment, implement a plan on ending gender-based violence (updated)*. UN Women – Headquarters. Recuperado el 7 de noviembre de 2023, de <https://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments/colombia>
- Pacheco, A. M. G. (2019). Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional. *Libros Universidad Nacional Abierta y a Distancia*, 261–286. <https://doi.org/10.22490/9789586516389.12>

- Palma, A., Gerber, M. M., y Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psykhé (Santiago)*, 31(1), 1–18. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>
- Parada-Hernández, M. M. (2019, marzo 6). *Promesas (in)cumplidas : mujeres rurales y enfoques de igualdad de género en Colombia*. [https://www.semanticscholar.org/paper/Promesas-\(in\)cumplidas-%3A-mujeres-rurales-y-enfoques-Parada-Hern%C3%A1ndez/f3489f80cade4f29a6d15010559bb04eb89153c0](https://www.semanticscholar.org/paper/Promesas-(in)cumplidas-%3A-mujeres-rurales-y-enfoques-Parada-Hern%C3%A1ndez/f3489f80cade4f29a6d15010559bb04eb89153c0)
- Pavón Remes, M. D. C. (2023). Interiorización De Los Estereotipos De Género En La Universidad Veracruzana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 3496–3514. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6422
- Peña, A., y Jacqueline, D. (2019, diciembre 19). *Las Joyeras de Cuenca, construcción social y cultural e invisibilidad de género. 2000 – 2016*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Las-Joyeras-de-Cuenca%2C-construcci%C3%B3n-social-y-e-de-%E2%80%93-Pe%C3%B1a-Jacqueline/cf57f0e8fd9d30ccfba516a36c5dca9d87b12b83>
- Peñaranda Estupiñán, G. N. (2022). *Acoso laboral (Mobbing) como vulneración a los derechos fundamentales de las mujeres en Colombia*. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/11153>
- Peralta, G. (2022). Hogares con jefatura femenina y su relación con la pobreza en América Latina: una revisión sistematizada. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(3), 51–61. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.03.004>
- Perez, J. E., Fuentes, H. J., y Contreras, L. E. (2021). Discriminación de género en el mercado laboral colombiano. *Saber, Ciencia y Libertad*, 16(1). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2021v16n1.7521>
- Puentes Cerrón, A., Hernández Morantes, C. F., Mina Pérez, C. P., Carrascal Muñoz, D., Hernández Hernández, D., Pérez Carrascal, E. M., Sánchez Gómez, E. K., Quintero, E. P., García, G., Rodríguez Manasse, G. A., Portillo García, G. C., Ramírez Villamizar, G. S., Sáenz, G. J., Blanco Mateus, I. N., Escalante Sanguino, J., Martínez Pineda, J., Rico, J., Velandia, J., Ortiz Mendoza, J. A., ... Hernández Peña, Y. K. (2020). *Enfoque de género: Una construcción hacia la igualdad*. Ediciones Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/7738>
- Ramos, L. (2021). Equidad de género y transformación: participación y liderazgo laboral de la mujer en Colombia. *Revista Jurídica Austral*, 2, 131–178. <https://doi.org/10.26422/RJA.2021.0201.val>
- Ramos, L. V. (2021). Equidad de género y transformación: participación y liderazgo de la mujer en Colombia. *Revista Jurídica Austral*, 2(1), 131–178. <https://doi.org/10.26422/RJA.2021.0201.val>
- Ramos, M. (2019). El mobbing entre congéneres en las instituciones educativas. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.589>
- Restrepo García, J. M. (2022). Poder y género: construcción antagonista en tiempos De Crown. *Escribanía*, 20(2). <https://doi.org/10.30554/escribania.v20i2.4757>
- Reyes Barbosa, C. J., Rodríguez Rojas, P. D., y Quiceno Murillo, L. M. (2021). *Influencia del mobbing en el desempeño laboral de asesores de venta*. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/36571>

- Riaño, P., y Camila, M. (2019). *Feminización de las ocupaciones y diferencias salariales por género para Colombia urbana: 2008-2016*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Feminizaci%C3%B3n-de-las-ocupaciones-y-diferencias-por-Ria%C3%B1o-Camila/6570dc1964a3fc5ca412effe165b3c4a7a8c0a85>
- Rigueros Saavedra, G. (2013). *Colombia: Education and Gender Equity in Context* (pp. 221–238). https://doi.org/10.1057/9781137366634_14
- Rojas-Solís, J. L., Bernardino García-Ramírez, B. E., y Hernández-Corona, M. E. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 354–368. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>
- Saavedra, G. R. (2013). Colombia: Education and Gender Equity in Context. En S. C. Motta y M. Cole (Eds.), *Education and Social Change in Latin America* (pp. 221–238). Palgrave Macmillan US. https://doi.org/10.1057/9781137366634_14
- Salazar, R. (2018). *La desigualdad espacial en Ecuador: un enfoque de brechas estructurales (2002-2017)*. <https://www.semanticscholar.org/paper/La-desigualdad-espacial-en-ecuador%3A-un-enfoque-de-Salazar/247a9298d6526d9073aa6d3594bcf3750f2fde1f>
- Sánchez, I. J. C. (2023). Débora Arango y la Política. *Revista Académica Estesis*, 14, 46–65. <https://doi.org/10.37127/25393995.178>
- Sánchez, M. del C. R., Guerrero, J. V. P., y Cubillos, B. L. P. (2020). Caracterización y motivaciones para el emprendimiento femenino en MIPYMES de Villavicencio - Colombia. *Tendencias*, 21(2), 146–166. <https://doi.org/10.22267/rtend.202102.145>
- Sánchez, X. M. T., y Chamba, J. L. O. (2019). La violencia de género manifestada en el mobbing maternal. *DERECHOS DE LOS GRUPOS*, 129. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=yid=TdSfDwAAQBAJyoi=fndypg=PA129ydq=info:3VQxSaMc8wUJ:scholar.google.com&yots=p5m69A3uEqysig=kI9597iw a72rSxfrzvY8T9w9kko>
- Schellenberger, D. M. (2016, enero 25). *El acoso sexual en las relaciones laborales: una mirada desde la teoría crítica de los derechos humanos*. <https://www.semanticscholar.org/paper/El-acoso-sexual-en-las-relaciones-laborales%3A-una-la-Schellenberger/c9e897d2d8d97a2d46e7b17c2223b8a2976482fb>