Universidad Modular Abierta
Dirección de Investigación
Centro Regional de Santa Ana

LA DIVERSIDAD EN EL ENTORNO LABORAL, UNA VENTANA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

INVESTIGACIÓN 2025

331.409 84
R621d Rivera de Blanco, Karen Yarixia, 1989-
La diversidad en el entorno laboral, una ventana para la igualdad
slv de género / Karen Yarixia Rivera de Blanco, Claribel del Carmen
Calderón, José Plutarco Mejía Valiente. -- 1ª ed. -- San Salvador, El
Salv. : Editorial UMA, 2025.
75 p. ; 22 cm.

ISBN 978-99983-58-65-2 (impreso)

1. Mujeres-Empleo (Teoría económica)-El Salvador. 2. Derecho al
trabajo- El Salvador. I. Calderón, Claribel del Carmen,
1943-, coaut. II. Mejía Valiente, José Plutarco, 1969-
coaut. III. Título.

BINA/jmh

ISBN: 978-99983-58-65-2

Doctora Judith Virginia Mendoza de Díaz
Rectora

Licdo. MARH. Edgar Armando Jiménez Yánez
Vicerrector

Doctora Claribel del Carmen Calderón
Directora Centro Regional de Santa Ana

Doctora Zafiro del Mar Machado Barco
Directora de Investigación

Doctora Claribel del Carmen Calderón
Maestro José Plutarco Mejía Valiente
Maestra Karen Yarixia Rivera de Blanco
Investigadores

Licda. Lidia de Pineda
Coordinadora de Diseño Gráfico

Imprenta
Cpcreativa

Diseño y Diagramación
Licdo. José David Calderón Aragón
cpcreativapublicitaria@gmail.com

@Copy Right
El Salvador
Primera Edición
50 ejemplares

Universidad Modular Abierta
7ª Calle Ote. 5ª y 7ª Av. Sur
Santa Ana, El Salvador, C. A.
Tels.: 2441-3793, 2447-9401
www.uma.edu.sv
informacion@uma.edu.sv

Índice

Resumen 4

Introducción 5

Primera Parte:
"Diseñando el Camino Hacia la Igualdad de Género" 7

Segunda Parte:
"Brecha de Género en el Ámbito Laboral" 15

Tercera Parte:
"Percepciones y Evidencias de la Diversidad
e Igualdad de Género" 33

Cuarta Parte:
"Entornos Estratégicos para la Igualdad de Género" 67

Referencias 72

Resumen

La presente investigación se enfoca en la relación entre la diversidad en el entorno laboral y la igualdad de género, visualizada como un factor clave para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones; se reconoce que, a pesar de los avances logrados, persisten brechas significativas en el ámbito laboral, donde las mujeres enfrentan discriminación en la contratación, la promoción y la remuneración. El estudio se planteó con el objetivo de analizar esta relación en el ámbito empresarial del departamento de Santa Ana, El Salvador, abordando variables sobre la igualdad salarial, las oportunidades de promoción y el desarrollo profesional. A efecto, de obtener información fidedigna, se utilizó una metodología de enfoque mixto, aplicando encuestas a 130 trabajadores y entrevistas a 5 representantes de empresas y un funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; la investigación se llevó a cabo de enero a noviembre de 2025. Entre los hallazgos principales, se encontró una percepción generalmente positiva de la igualdad salarial y un consenso sobre los beneficios de la diversidad de género; sin embargo, se identificó que, un porcentaje significativo de trabajadores aún perciben que no siempre se logra. Además, se observó que, con relación a los ascensos, lo vinculan directamente con la percepción de acceso equitativo a la capacitación profesional; estos resultados demuestran la importancia de continuar promoviendo políticas y prácticas inclusivas que aseguren la equidad para hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Palabras clave: diversidad laboral, igualdad de género, derechos de la mujer, desarrollo profesional, liderazgo femenino.

Introducción

La diversidad en el entorno laboral es un factor clave para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en el siglo XXI, este concepto hace referencia a la apreciación de las diferencias en habilidades, edad, cultura, creencias, género, entre otros, asegurando que todos los seres humanos sean valorados independientemente de sus características individuales; la igualdad de género, si bien ha logrado avances en los últimos años, persiste como una brecha significativa en el ámbito laboral, tanto en El Salvador como en otras partes del mundo.

En El Salvador, al igual que en muchas otras naciones, la discriminación de género en el ámbito laboral persiste como una problemática silenciosa pero impactante, se manifiesta en la brecha salarial, donde las mujeres perciben una remuneración inferior a la de sus colegas masculinos por realizar tareas de igual valor; además, esta desigualdad se evidencia en las escasas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que se les ofrecen, limitando su ascenso a cargos directivos. A pesar de los avances legales y sociales, estas barreras invisibles siguen frenando el potencial femenino, repercutiendo no solo en su crecimiento individual, sino también en el crecimiento económico y social del país.

En este contexto, la presente investigación, titulada "LA DIVERSIDAD EN EL ENTORNO LABORAL, UNA VENTANA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO", se centra en analizar la relación entre la diversidad en el entorno laboral y la igualdad de género en el ámbito empresarial del departamento de Santa Ana, El Salvador; el estudio busca determinar de qué manera la diversidad laboral genera igualdad salarial y facilita las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional para hombres y mujeres, tomando como base sus habilidades y capacidades. En la ejecución del estudio, se utilizó una metodología de enfoque mixto, combinando la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos para fortalecer la objetividad de los hallazgos, se aplicó encuestas a 130 trabajadores y entrevistas a 5 representantes de empresas y un funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los aspectos que se abordaron en la investigación están directamente relacionados con el cumplimiento del ODS número 5: Igualdad de Género, que busca lograr la equidad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, el estudio se alinea con este objetivo al explorar cómo la diversidad en el entorno laboral se convierte en una herramienta fundamental para cerrar la brecha existente entre el sexo masculino y femenino, tanto en la remuneración como en las oportunidades de desarrollo profesional; esto contribuye a crear

ambientes de trabajo equitativos y libres de discriminación, donde todos pueden alcanzar su máximo potencial.

La creación de condiciones seguras y equitativas para los trabajadores es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y la igualdad de género, a pesar de la existencia de marcos legales, aún persisten desafíos en su aplicación; para cumplir con lo estipulado en el ODS 5, es crucial que las organizaciones promuevan entornos libres de sesgos con relación al tema abordado, donde las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder a roles de liderazgo y recibir una compensación justa.

Fomentar la diversidad y la inclusión no solo es una obligación ética, sino que también es un motor de crecimiento que mejora el rendimiento del personal y la productividad de la empresa, la equidad salarial y la participación paritaria en todos los niveles son esenciales para construir un futuro laboral más justo e igualitario.

En consideración a lo expuesto en los párrafos anteriores, la problemática se relaciona con la necesidad de aplicar la diversidad y la inclusión como factores determinantes para el desarrollo de las empresas y sus grupos de interés, de allí se fundamenta la importancia de entender mejor el concepto de diversidad en el entorno laboral, su evolución y las tendencias actuales, y cómo implementar políticas que promuevan la igualdad de género; esto no solo contribuye al cumplimiento del ODS 5 de la Agenda 2030, sino que también impulsa la innovación, la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo, lo que beneficia tanto a los colaboradores como a la organización en su totalidad.

El documento de investigación está estructurado en cuatro partes: La primera, "Diseñando el Camino Hacia la Igualdad de Género", contiene la identificación del problema, la justificación, los objetivos y la metodología; la segunda, "Brecha de Género en el Ámbito Laboral", presenta el sustento teórico e histórico sobre el tema. La tercera denominada “Percepciones y Evidencias de la Diversidad e Igualdad de Género” incluye el análisis de los datos obtenidos del trabajo de campo, mientras que, en la cuarta, "Entornos Estratégicos para la Igualdad de Género", se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos encontrados; por último, se incorpora la bibliografía consultada, como evidencia de la calidad académica y profesional del trabajo realizado.

PRIMERA PARTE

DISEÑANDO EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

PRIMERA PARTE

"DISEÑANDO EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO"

Identificación del Problema y Planteamiento

Las empresas, sin distinción de su tamaño o al sector a que se dediquen, son agentes fundamentales en la economía de cualquier país; en gran parte, su importancia radica en la capacidad que tienen para brindar empleo y cómo a través de su quehacer propician el bienestar social, además de contribuir con el desarrollo económico de la nación. Razón por la cual, se convierten en un referente para generar una conciencia positiva sobre diferentes aspectos, uno de ellos es la diversidad en el entorno laboral.

En la actualidad, este tema continúa siendo un eje central en el ámbito empresarial, visualizado como un factor clave para el éxito y sostenibilidad de las organizaciones del siglo XXI, específicamente relacionado con la igualdad de género, como parte de los planteamientos expuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030.

Cuando se habla de diversidad en el entorno laboral, se hace referencia a la apreciación de las diferentes habilidades, edades, religiones, antecedentes culturales, creencias, orientación sexual e identificación de género (Neciosup Lumbre y otros, 2024). El enfoque expuesto, garantiza que todos los seres humanos sean valorados, sin importar sus características individuales, esto incluye a las personas con alguna discapacidad, quienes deben involucrarse en cualquier grupo y participar con plenitud de derechos dentro de la dinámica de las entidades económicas.

La igualdad de género, por su parte, a pesar de los avances logrados en los últimos años, continúa siendo una brecha en los diferentes ámbitos de la sociedad y en el área laboral, no es la excepción; este panorama puede observarse no solo a nivel de El Salvador, si no en muchas partes del mundo. Lamentablemente, algunas mujeres siguen enfrentando discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, oportunidad escasa de promoción y ascenso, desigualdades salariales con respecto a los hombres, limitado desarrollo profesional, entre otros aspectos.

A pesar que, la diversidad y la igualdad de género son conceptos diferentes, tienen una estrecha relación, el primero abordado desde la perspectiva laboral, puede convertirse en una herramienta determinante para promover las

oportunidades igualitarias para todas las personas; puesto que, incluir a hombres y mujeres en la dinámica organizacional puede generar un mayor enriquecimiento a nivel empresarial, además de contribuir con la eliminación de estereotipos y prejuicios existentes, con respecto al tema.

Con base a lo mencionado anteriormente, se puede constatar que las empresas juegan un papel crucial en la promoción de la igualdad de género, a través de la adopción de una cultura organizacional inclusiva y equitativa; esto implica implementar políticas y prácticas que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. La diversidad en el entorno laboral puede convertirse en una estrategia efectiva, brindando a las instituciones la oportunidad de tener una fuerza de trabajo diversa que dinamiza la innovación y la creatividad hacia el logro de la excelencia y la calidad total (Barberá Heredia, 2004), aspectos determinantes para crear una ventaja competitiva en la actualidad.

En este contexto, la presente investigación plantea como objetivo analizar la relación entre la diversidad en el entorno laboral y la igualdad de género, delimitando algunos aspectos significativos en los que se puede visualizar el compromiso de las empresas en la promoción de condiciones favorables para hombres y mujeres, tomando como base sus habilidades y capacidades. Por lo que, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los desafíos de la diversidad en el entorno laboral, como una ventana para promover la igualdad de género?

Justificación del Estudio

En las últimas décadas, se ha logrado algunos avances con relación a la igualdad de género en el ámbito laboral; a pesar de ello, continúa siendo una deuda en muchas sociedades. Las mujeres aún enfrentan discriminación respecto a la obtención de empleo, recibir sueldos justos, oportunidades de promoción y ascenso, así como la participación en cargos de liderazgo. Esta barrera de género es perjudicial para el sector femenino, además de representar una reputación negativa para las empresas y la sociedad en general.

Existen algunos estudios que han demostrado que la diversidad en el entorno laboral, es determinante para eliminar barreras con relación a la distinción entre hombres y mujeres, propiciando una igualdad de género, lo que aporta muchos beneficios a las organizaciones; es importante destacar que, las empresas con planillas más diversas, tienden a ser más innovadoras, creativas, rentables y se adaptan con mayor facilidad a los cambios que se van presentando en el medio (Argandoña, 2007). Con ello, se logra tomar mejores decisiones y a la vez atender las necesidades y expectativas de los clientes, fomentando un ambiente inclusivo, donde todos los integrantes del equipo de trabajo se sientan

valorados y respetados, generando un mayor compromiso y productividad por parte de los colaboradores.

En el ámbito laboral, la igualdad de género, no solo es una cuestión de justicia y derechos humanos, cumpliendo lo mencionado en la Constitución de la República de El Salvador en el Art. 3, donde se establece que todas las personas son iguales ante la ley, y no podrán establecerse restricciones basadas en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión para el goce de los derechos que este principio implica (Mendoza Orantes, Constitución de la República de El Salvador, 2020), sino también es un factor clave para el desarrollo económico y social del país.

Es necesario recalcar que, la igualdad de género en el entorno laboral coadyuva en la generación de mayores ingresos para las mujeres y sus familias, lo que a su vez reduce la pobreza y la desigualdad; asimismo, se fomenta una sociedad más justa e inclusiva. Al respecto la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres en el Art. 5 expone su fundamentación sobre el principio constitucional de igualdad entre hombres y mujeres, asegurando que ambos son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de sus derechos por parte del Estado (Mendoza Orantes, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, 2025).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), con respecto al tema, dentro de su quehacer busca promover oportunidades, para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a un trabajo decente; es decir, bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (Organización Internacional de Trabajo (OIT), 2017). Además, dentro de su plan estratégico se incluyen cuatro objetivos íntimamente relacionados con la igualdad de género.

Si bien es cierto que, muchas empresas son conscientes y conocedoras de los aspectos legales mencionados y se esfuerzan por crear políticas y prácticas de diversidad en el entorno laboral, la concretización efectiva de estas no es una tarea fácil, puesto que, las organizaciones se enfrentan a situaciones como, la resistencia al cambio, prejuicios de género, falta de compromiso por las personas que están al frente de las instituciones, entre otros factores, que limitan el crecimiento empresarial.

La información expuesta, argumenta la necesidad de prestar atención a la diversidad en el entorno laboral y la igualdad de género, con el objetivo de profundizar sobre la relación entre ambos conceptos, identificando aquellos factores que aún continúan reflejando la poca promoción de oportunidades

igualitarias para hombres y mujeres dentro de las empresas; a través de los resultados del estudio propuesto, se espera brindar datos relevantes y útiles para las organizaciones, colaboradores y entidades gubernamentales que les permita avanzar hacia ambientes de trabajo más diversos e inclusivos.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la relación entre la diversidad en el entorno laboral, como mecanismo para la promoción de la igualdad de género en el ámbito empresarial del departamento de Santa Ana.

Objetivos Específicos

- Describir de qué manera la diversidad en el entorno laboral, genera igualdad de sueldos para hombres y mujeres con cargos del mismo nivel jerárquico en empresas del departamento de Santa Ana.
- Identificar sí la diversidad en el entorno laboral facilita la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la promoción y ascenso, en empresas del departamento de Santa Ana.
- Establecer cómo la diversidad en el entorno laboral promueve igualdad de oportunidades de desarrollo profesional a hombres y mujeres, en empresas del departamento de Santa Ana.

Delimitación de la Investigación

Tabla 1
Especificaciones de la delimitación de la investigación

GEOGRÁFICA	La investigación se realizó en el departamento de Santa Ana de El Salvador.
SOCIAL	La información se recolectó con la siguiente población: • 5 representantes de empresas del departamento de Santa Ana. • 130 trabajadores de empresas del departamento de Santa Ana. • Un funcionario del Ministerio de Trabajo Previsión Social.
TEMPORAL	La investigación se llevó a cabo de enero a noviembre del año 2025.

Nota. Elaboración propia.

Metodología (Técnicas, Instrumentos, Campo Muestral y Tipo de Estudio)

Para el estudio planteado se utilizó el enfoque mixto, puesto que posibilita la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, permitiendo brindar una explicación de los hechos, como una comprensión de los mismos (Hernández Sampieri y otros, 2014). De esta manera, se contribuye a anular posibles sesgos en la investigación, fortalecer y dar una mayor objetividad a los resultados.

El tipo de estudio fue explicativo, debido a que, busca determinar cuáles son los desafíos de la diversidad en el entorno laboral, como una ventana para la igualdad de género. Con los resultados obtenidos del trabajo campo y el análisis de datos, se logró profundizar en las dos variables en estudio y de esta manera hacer recomendaciones que fomenten un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo.

Las técnicas que se utilizaron para el abordaje investigativo fueron la encuesta y la entrevista. Aplicándose con la primera, un cuestionario dirigido a 130 trabajadores de las empresas; respecto a la técnica de la entrevista, se aplicaron guías de estas, a 5 representantes de empresas y a un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de las oficinas ubicadas en el municipio de Santa Ana Centro.

Es importante mencionar que, el procesamiento de la información de campo se hizo mediante el uso de la plataforma de software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), herramienta estadística que facilitó el trabajo de captura y análisis de datos; a fin de realizar la presentación de resultados del estudio, utilizando alternativas digitales, acorde al nivel científico del trabajo de investigación.

Para determinar el tamaño de la muestra de la población de trabajadores, se utilizó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2PQN}{E^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

DESARROLLO

N = 710

Z = 96% = 96/2 = 48/100= 0.4800 = 2.05

P = 40% = 0.40

Q = 60% = 0.60

E = 8% = 0.80

n = muestra

$$n = \frac{(2.05)^2 (0.40) (0.60) (710)}{(0.08)^2 (709) + (2.05)^2 (0.40) (0.60)}$$

$$n = \frac{716.106}{4.5376 + 1.0086}$$

$$n = \frac{716.106}{5.5462}$$

$$n = 129.11 = 130$$

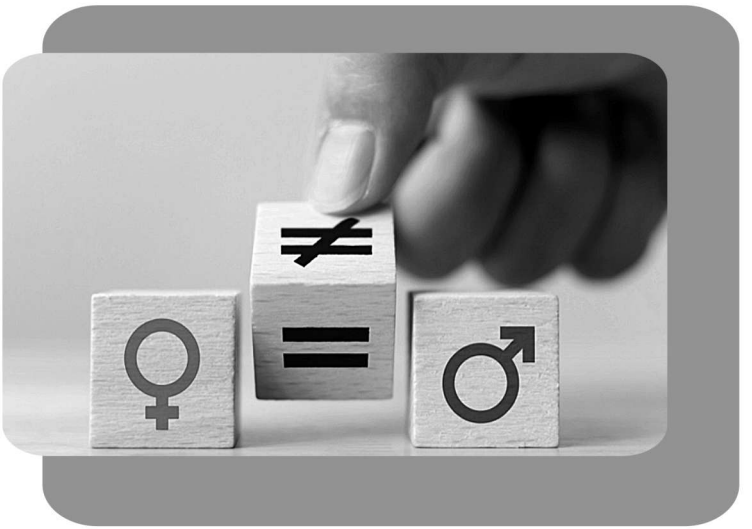
El detalle de la población y muestra se presenta a continuación:

Tabla 2
Determinación de la muestra de los trabajadores.

Nº	Nombre de la empresa	Número de trabajadores	Porcentaje	Muestra
1	DIDEA REPUESTOS	192	27%	35
2	GRUPO SOLID	128	18%	23
3	REGIOAMERICA	143	20%	26
4	MULTIPART S.A. DE C.V.	113	16%	21
5	ALMACENES BOU S.A. DE C.V	134	18%	25
6	TOTAL	710	100%	130

Nota. Datos recolectados por el equipo investigador

SEGUNDA PARTE



BRECHA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

SEGUNDA PARTE
"BRECHA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL"

Fundamentos Históricos sobre Diversidad e Igualdad de Género

La comprensión moderna de la diversidad y la igualdad de género en el entorno laboral, se respalda en una base histórica compleja y multifacética; puesto que, las estructuras sociales y económicas han prolongado desigualdades significativas entre hombres y mujeres, limitando las oportunidades de estas últimas en el área pública y, particularmente, en el ámbito profesional.

En las sociedades agrarias, los roles de género estaban rígidamente definidos, asignando a las mujeres principalmente al ámbito doméstico y a los hombres al trabajo productivo fuera del hogar; esta división del trabajo, arraigada en normas culturales y religiosas, sentó las bases para una desigualdad que se trasladaría, aunque con modificaciones, al mundo laboral.

La Revolución Industrial, si bien generó nuevas oportunidades de empleo, inicialmente no significó una ruptura sustancial con las desigualdades; debido a que, las féminas, cuando se incorporaban al trabajo fabril, a menudo lo hacían en condiciones precarias, con salarios inferiores y en ocupaciones consideradas específicamente para ese sector.

Durante el siglo XIX, un movimiento feminista comenzó a tomar forma tanto en Europa como en América Latina; con una visión clara de igualdad, diversas organizaciones de mujeres alzaron sus voces para demandar cambios fundamentales en la sociedad. El acceso a la educación se convirtió en una prioridad, buscando derribar las barreras que limitaban el desarrollo intelectual femenino; asimismo, la exigencia de derechos civiles plenos buscaba reconocer su estatus como ciudadanas con las mismas prerrogativas que los hombres (Ruiz Carbonell, 2010). Estas demandas sentaron las bases para las luchas feministas posteriores, marcando un hito en la búsqueda de la equidad de género a nivel global.

Figura 1
Lucha por la igualdad de género en Nueva Zelanda en 1893.

Nota (Ethic; 2025)

El siglo XX fue testigo de importantes acontecimientos en la lucha por la igualdad de género, uno de los más representantes se dio en países como Nueva

Zelanda en 1893 y Finlandia en 1906, cuando se reconoció el voto femenino; aunque en América Latina este proceso se extendió hasta mediados del siglo (Duarte Cruz & García Horta, 2016), estos movimientos sufragistas, sentaron un precedente para la reivindicación de otros derechos, incluyendo la igualdad en el ámbito laboral.

Las dos guerras mundiales también jugaron un papel significativo, al incorporar a las mujeres en roles tradicionalmente masculinos debido a la ausencia de los hombres en el frente; esta experiencia demostró la capacidad de las mujeres para desempeñar una amplia gama de trabajos, desafiando las concepciones preexistentes.

Tras las independencias del siglo XIX en Centroamérica, se establecieron sistemas que marginaron a las mujeres de manera sistemática; en El Salvador, esta exclusión se manifestó claramente en el ámbito legal, donde el Código Civil de 1860 les negó derechos fundamentales sobre sus propios bienes (Robles Santana, 2014). Esta situación perduró durante varias décadas, evidenciando la profunda desigualdad de género arraigada en las estructuras del Estado salvadoreño hasta que se realizaron reformas parciales en el año 1932.

A medida que avanzaba el siglo XX, las demandas por la igualdad de oportunidades laborales se intensificaron, aunque con diferentes grados de alcance y efectividad, se buscaba garantizar la igualdad salarial y de acceso al empleo; sin embargo, la existencia de leyes no erradicó las desigualdades profundamente arraigadas en las prácticas empresariales y en las actitudes sociales, puesto que, persistían las brechas salariales, la segregación ocupacional y las dificultades para el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo.

A pesar de este panorama adverso, la participación activa de las mujeres en los movimientos sociales del siglo XX cobró una importancia significativa; específicamente entre 1920 y 1930, cuando surgieron organizaciones pioneras, como la Liga Feminista Salvadoreña en 1921 (Lindo, 2020), que alzaron la voz exigiendo el acceso a la educación superior para las mujeres.

Un avance importante, aunque limitado, se produjo en 1931 cuando se le otorgó el derecho a la educación secundaria; puesto que, se encontraba circunscrita a roles considerados "domésticos" en instituciones como la Escuela Normal de Señoritas (Vázquez Monzón, 2012). Es importante destacar que, en 1950, El Salvador aprobó su primera ley de salario mínimo, pero esta no incluyó a sectores con muchas trabajadoras, como las empleadas del hogar; situación que mantuvo las desigualdades económicas.

Un avance significativo hacia la igualdad de género en Centroamérica, se marcó en el año 1961, cuando Costa Rica otorgó el derecho al voto a las mujeres sin ningún tipo de restricción, reconociendo plenamente su ciudadanía política; El Salvador siguió este camino el mismo año. Sin embargo, inicialmente estableció la alfabetización como un requisito para ejercer el sufragio femenino, una condición que persistió hasta el año 1993; estos acontecimientos reflejan la lucha gradual por la inclusión de las mujeres en la vida democrática de la región.

La década de 1980 fue un período crucial en la historia de El Salvador, marcado por la guerra civil; en este contexto de conflicto, las mujeres salvadoreñas asumieron roles fundamentales tanto en la guerrilla como en diversas organizaciones sociales, su activa participación y liderazgo sentaron las bases para la creación del Foro de Mujeres por la Igualdad en el año 1992 (Navas, 2018), una plataforma clave para impulsar la agenda feminista en el país.

Figura 2
Grupo de mujeres votantes en Tejutla, Chalatenango, durante las elecciones presidenciales de marzo de 1967.

Nota. (elsalvador.com, 2025)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, sentó un precedente fundamental al establecer obligaciones concretas para los estados en la consecución de la igualdad sustantiva; dentro de estas responsabilidades, se destaca la necesidad de revisar exhaustivamente los estereotipos de género arraigados en las leyes y políticas públicas (Ruiz Carbonell, 2010). Esta revisión busca demoler aquellos prejuicios y concepciones preconcebidas que perpetúan la desigualdad y obstaculizan el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

En este contexto, el concepto de diversidad comenzó a ganar relevancia, inicialmente centrado en la raza y la etnia, el término se expandió progresivamente para incluir otras dimensiones como el género, la orientación sexual, la discapacidad y la edad; la diversidad en el entorno laboral se reconoció no solo como un imperativo ético y de justicia social, sino también como una fuente potencial de beneficios para las organizaciones.

La conexión entre diversidad e igualdad de género se hizo cada vez más evidente, se comprendió que la mera inclusión de mujeres en la fuerza laboral no garantizaba la igualdad si no se abordaban las barreras sistémicas que impedían su pleno desarrollo profesional; la diversidad se convirtió en una

estrategia para desafiar las normas de género tradicionales, promover la igualdad de oportunidades y crear entornos laborales más inclusivos donde tanto hombres como mujeres pudieran alcanzar su máximo potencial.

Los fundamentos históricos demuestran que la desigualdad de género en el ámbito laboral no es un fenómeno reciente ni aislado, es el resultado de una larga trayectoria de estructuras sociales y culturales que han limitado las oportunidades de las mujeres; la emergencia del concepto de diversidad en el entorno laboral representa un avance significativo en la búsqueda de la igualdad, al reconocer que la inclusión de diferentes perspectivas, es esencial para construir organizaciones más justas, equitativas y exitosas.

Igualdad de Género en el Ámbito Laboral

La igualdad de género en el ámbito de trabajo se constituye como un principio fundamental de justicia social y un motor esencial para el desarrollo económico de las empresas, esto implica que mujeres y hombres disfruten de las mismas oportunidades en todas las etapas del ciclo laboral; desde el acceso al empleo hasta la remuneración, la promoción, la formación y la conciliación de la vida personal con la profesional. Este concepto trasciende a la ausencia de discriminación, buscando activamente la creación de entornos inclusivos donde el talento y las capacidades individuales sean los únicos criterios relevantes para el desarrollo profesional.

Figura 3
Oportunidad laboral en igualdad de condiciones.

Nota. (Veritas, 2025)

Históricamente, el mercado laboral ha estado marcado por una segregación de género persistente, las mujeres han sido relegadas a ciertos sectores y ocupaciones, a menudo con salarios más bajos y menores oportunidades de ascenso (Pila Guzmán & Déleg Guazha, 2023); esta separación no solo limita el potencial de las mujeres, sino que también priva a las organizaciones de una diversidad de perspectivas y habilidades que enriquecen la toma de decisiones y la innovación, para superar estas barreras se requiere un compromiso firme por parte de las empresas, los gobiernos y la sociedad en su conjunto.

La igualdad es un componente crucial en cuestiones de género en el trabajo, la persistente brecha, donde las mujeres ganan menos que los hombres

por realizar trabajos de igual valor, es una manifestación clara de discriminación y una injusticia económica; esta disparidad tiene múltiples causas, incluyendo la valoración diferenciada de las ocupaciones feminizadas, la exclusión directa en la remuneración y las interrupciones en la trayectoria profesional debido a responsabilidades familiares.

La igualdad de oportunidades es fundamental para garantizar que las mujeres puedan alcanzar puestos de liderazgo y participar en la toma de decisiones estratégicas dentro de las organizaciones; a menudo, las féminas enfrentan barreras invisibles, conocidas como el "techo de cristal", que dificultan su avance profesional, esta valla puede incluir sesgos inconscientes en los procesos de selección y evaluación, la falta de modelos femeninos a seguir y la subestimación de sus capacidades; fomentar la igualdad de oportunidades requiere implementar políticas transparentes de promoción, ofrecer programas de mentoría y patrocinio; así como promover una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad de liderazgo.

La igualdad de oportunidades, con relación al desarrollo profesional es uno de los aspectos esenciales en el trabajo, esto implica garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a la formación, el desarrollo de habilidades y las oportunidades de aprendizaje continuo que les permitan crecer profesionalmente y adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral (Vaca Trigo, 2019); eliminar los estereotipos de género en la elección de carreras y promover la participación de las féminas en áreas tradicionalmente masculinas, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), es crucial para diversificar el talento y fomentar la innovación.

La conciliación de la vida personal y profesional es un factor determinante para la igualdad de género en el ámbito laboral, las féminas siguen asumiendo una parte desproporcionada de las responsabilidades familiares y del cuidado, lo que a menudo limita sus oportunidades laborales; implementar políticas de conciliación efectivas, como horarios flexibles, teletrabajo, permisos de maternidad y paternidad equitativos y servicios de cuidado infantil en el lugar de trabajo o asequibles, es fundamental para permitir que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares sin tener que sacrificar su desarrollo profesional.

Es crucial analizar cómo las empresas locales están abordando la igualdad de género en sus prácticas laborales, comprender las políticas y los programas existentes, identificar las barreras que aún persisten y evaluar el impacto de la diversidad en la promoción de la igualdad; estos son pasos fundamentales para avanzar hacia un entorno laboral más equitativo e inclusivo en El Salvador, específicamente en el departamento de Santa Ana.

Como se ha descrito en los párrafos anteriores, la igualdad en el ámbito laboral no es solo un imperativo ético, sino también una estrategia inteligente para las empresas, los entornos laborales diversos e inclusivos tienden a ser más innovadores, creativos, productivos y atractivos para el talento; al eliminar las barreras de género, las empresas pueden aprovechar al máximo el potencial de todos sus colaboradores, impulsando así su propio éxito y contribuyendo a una sociedad más justa y equitativa.

Impacto Económico y Social de la Diversidad en el Sector Empresarial

La diversidad en el entorno laboral, entendida como la presencia y valoración de diferencias individuales incluyendo género, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad, nivel socioeconómico, y otras dimensiones, ha emergido como un factor estratégico fundamental para el éxito y la sostenibilidad de las empresas en el siglo XXI; lejos de ser una mera cuestión de responsabilidad social corporativa o cumplimiento normativo, la diversidad impulsa una serie de beneficios tangibles tanto a nivel económico como social, impactando positivamente en la innovación, la productividad, la reputación y la equidad dentro y fuera de las organizaciones.

Desde una perspectiva económica, la diversidad se traduce en una ventaja competitiva significativa, equipos de trabajo diversos aportan una gama más amplia de perspectivas, experiencias y habilidades, lo que fomenta la creatividad y la generación de ideas innovadoras; esta riqueza de pensamiento permite a las empresas comprender mejor las necesidades de un mercado globalizado y heterogéneo, desarrollando productos y servicios más adaptados y relevantes para una base de consumidores más extensa. La capacidad de innovar y adaptarse rápidamente a los cambios del mercado se convierte así, en un factor diferenciador clave impulsado por la diversidad.

Además, la diversidad tiene un impacto directo en la productividad y el rendimiento financiero; estudios han demostrado consistentemente que las empresas con una mayor diversidad de género en toda su fuerza laboral tienden a obtener mejores resultados financieros (Mendoza Quintero y otros, 2018). Esto se debe a varios factores, incluyendo una mejor toma de decisiones gracias a la consideración de múltiples puntos de vista, una mayor motivación y compromiso de los colaboradores que se sienten valorados y representados, una reducción de la rotación de personal; lo que a su vez disminuye los costos asociados a la contratación y formación de nuevo personal.

La diversidad también fortalece la imagen de marca y la reputación de las empresas, en un mundo cada vez más consciente de la importancia de la inclusión y la equidad, las organizaciones que demuestran un compromiso genuino con

la diversidad atrae a un talento más diverso y cualificado (McKinsey & Company, 2023); así como a consumidores y socios comerciales que valoran estos principios, mantener un prestigio sólido en materia de diversidad puede mejorar la lealtad del cliente, facilitar el acceso a nuevos mercados y fortalecer las relaciones con la comunidad.

En el ámbito social, la promoción de la diversidad en el entorno laboral contribuye a la construcción de sociedades más justas e igualitarias; al brindar oportunidades de empleo y desarrollo profesional a personas de diversos orígenes, las empresas actúan como agentes de cambio social, reduciendo las desigualdades y fomentando la inclusión. Esto tiene un impacto positivo en el bienestar individual y colectivo, promoviendo la cohesión social y la movilidad ascendente.

Específicamente, con relación a la igualdad de género, la diversidad en el entorno laboral es un mecanismo fundamental para superar las barreras y los estereotipos que históricamente han limitado la participación y el progreso de las mujeres en el ámbito profesional; la presencia de mujeres en roles de liderazgo y en todos los niveles jerárquicos no solo desafía las normas tradicionales, sino que también aporta nuevas perspectivas y estilos de liderazgo que enriquecen la cultura organizacional y mejoran la toma de decisiones.

Figura 4
Reducción de la brecha salarial

Nota. (Zambrano, 2025)

La diversidad de género también se relaciona directamente con la reducción de la brecha salarial, al valorar las habilidades y la experiencia independientemente del género, las empresas que fomentan la diversidad tienden a implementar políticas salariales más equitativas para puestos de igual valor; esto no solo es una cuestión de justicia, sino que también tiene un impacto económico positivo al aumentar el poder adquisitivo de las mujeres y estimular la economía en general.

Sin duda, la promoción de la diversidad en el entorno laboral crea un ambiente más inclusivo y respetuoso, donde todos los colaboradores se sienten valorados y tienen la oportunidad de desarrollar su máximo potencial; esto se traduce en una mayor satisfacción laboral, un mejor clima organizacional y una mayor colaboración entre los equipos. Un entorno de trabajo diverso e inclusivo no solo beneficia a los trabajadores, sino que también fortalece a la empresa en su conjunto, haciéndola más resiliente, adaptable y competitiva en un mercado global dinámico.

Figura 5
Igualdad en el trabajo sin distinción de género

Nota. Imagen tomada de (Segovia Tavera Arredondo Abogados, 2025)

Relación entre Diversidad e Igualdad de Género

La diversidad en el entorno laboral y la igualdad de género son dos conceptos intrínsecamente ligados que, al interactuar de manera efectiva, pueden transformar significativamente la dinámica y el rendimiento de las organizaciones; en su concepción más amplia, abarca las múltiples diferencias que existen entre las personas, incluyendo, pero no limitándose a, género, etnia, edad, orientación sexual, capacidad física e intelectual, nivel socioeconómico, y experiencias de vida (Aguirre Nicole y otros, 2017). Cuando esta heterogeneidad se integra de manera genuina en el tejido empresarial, se convierte en un catalizador fundamental para la promoción de la paridad entre hombres y mujeres.

La igualdad de género, por su parte, se refiere a la ecuanimidad de derechos, responsabilidades y oportunidades, entre ambos sexos; lo que implica que los intereses y necesidades tanto de hombres y mujeres se tengan en cuenta y se valoren por igual (García Luján Ávila & Silvia Albareda, 2024). En el contexto laboral, se manifiesta en la equidad salarial por trabajos de igual valor, la paridad en las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional, la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso donde todos los individuos puedan prosperar independientemente de su género.

La relación simbiótica entre diversidad e igualdad de género se fundamenta en la idea de que, un entorno laboral diverso, donde se valoran e integran las diferentes perspectivas y experiencias, es inherentemente más propenso a reconocer y abordar las desigualdades de género existentes; la presencia de una fuerza laboral heterogénea desafía las normas y los estereotipos tradicionales que a menudo perpetúan la discriminación, además limitan las oportunidades para las mujeres.

En este sentido, la diversidad actúa como una ventana que ilumina las disparidades salariales entre hombres y mujeres que desempeñan roles de igual jerarquía, un análisis exhaustivo de la composición de la fuerza laboral y de las políticas de compensación en empresas diversas puede revelar si existen brechas salariales injustificadas; la transparencia en los procesos de remuneración y la implementación de criterios objetivos de valoración de puestos son prácticas que se ven favorecidas en entornos donde la diversidad es un valor central,

contribuyendo directamente a la igualdad de sueldos.

Asimismo, la diversidad en el entorno laboral facilita la igualdad de oportunidades en la promoción y el ascenso, las empresas que adoptan una cultura inclusiva y valoran la diversidad tienden a tener procesos de selección y evaluación más justos y equitativos, que no se basan en sesgos de género; la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y en diferentes niveles jerárquicos no solo sirve como modelo a seguir, sino que también aporta perspectivas valiosas que enriquecen la toma de decisiones y fomentan un ambiente donde el talento es reconocido independientemente del género.

Es necesario recalcar que, la diversidad laboral promueve la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional para hombres y mujeres, un entorno diverso fomenta la creación de programas de capacitación y mentoría inclusivos, que consideran las diferentes necesidades y aspiraciones de todos los trabajadores; al eliminar las barreras de género en el acceso a oportunidades de aprendizaje y crecimiento, las empresas diversas empoderan a sus colaboradores y maximizan su potencial, lo que a su vez se traduce en un mayor rendimiento y una mejor innovación.

En el contexto planteado, la exploración de esta relación entre diversidad e igualdad de género se vuelve particularmente relevante, comprender cómo las empresas locales gestionan la diversidad y cómo esto impacta en la igualdad de oportunidades para las mujeres puede proporcionar información valiosa para el diseño de políticas y prácticas empresariales más equitativas.

La diversidad en el entorno laboral no es solo una cuestión de justicia social, sino también una estrategia empresarial inteligente que impulsa la igualdad de género, que brinda beneficios tangibles para las organizaciones; al crear entornos inclusivos donde se valora la pluralidad de identidades y experiencias, las empresas pueden fomentar la equidad salarial, garantizar la igualdad de oportunidades de ascenso y desarrollo profesional, y construir una fuerza laboral más comprometida, innovadora y productiva.

Figura 6
Aspectos influyentes en la cultura organizacional

Nota. Elaborado por el equipo investigador

Papel de la Cultura Organizacional para la Promoción de la Diversidad e Igualdad de Género en las Empresas

La cultura organizacional se erige como el cimiento invisible pero poderosamente influyente sobre el cual se construyen las

dinámicas internas de una empresa, comprende el conjunto de valores, creencias, normas, prácticas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización (Sánchez Loor & Barcia Villamar Fabian Eduardo, 2025); esta cultura moldea las interacciones diarias, las decisiones estratégicas y, crucialmente, la forma en que se percibe y se gestiona la diversidad y la igualdad de género. Una filosofía empresarial que genuinamente valore y fomente la diversidad y la igualdad no solo es un imperativo ético, sino también un motor fundamental para el éxito y la sostenibilidad empresarial en el competitivo entorno actual.

En el contexto específico de la promoción de la diversidad e igualdad de género, la cultura organizacional desempeña un papel catalizador, cuando esta es inclusiva y equitativa crea un ambiente donde las diferencias individuales son valoradas, donde todos los colaboradores, independientemente de su género u otras dimensiones de la diversidad, tienen las mismas oportunidades para contribuir y crecer profesionalmente; por el contrario, una filosofía empresarial arraigada en sesgos inconscientes, estereotipos entre hombres y mujeres o prácticas discriminatorias puede obstaculizar significativamente los esfuerzos por alcanzar la igualdad y aprovechar los beneficios inherentes a un equipo de trabajo diverso.

Uno de los mecanismos a través de los cuales la cultura organizacional impacta la igualdad es la configuración de las normas y expectativas en torno a los roles y responsabilidades, cuando estas son tradicionales, pueden existir normas implícitas que asignan ciertos roles o tareas predominantemente a un género específico, limitando las oportunidades para el otro; una progresista, en cambio, desafía estos estereotipos y fomenta la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles y áreas funcionales de la empresa.

Además, la cultura organizacional influye directamente en las políticas y prácticas de recursos humanos relacionadas con la remuneración, la promoción y el desarrollo profesional, Una filosofía empresarial que prioriza la equidad salarial (Velásquez Martínez & Baquerizo Ortiz, 2025); por ejemplo, implementará sistemas de compensación transparentes y basados en el valor del trabajo, mitigando las brechas salariales entre hombres y mujeres. De manera similar, va a influenciar en la igualdad de oportunidades con relación a los procesos de selección, eliminando sesgos que puedan favorecer a un género sobre otro; asimismo, fomentará programas de mentoría y desarrollo profesional accesibles para todos, facilitando el crecimiento y el avance del sexo femenino en la organización.

Es importante destacar que la transformación cultural hacia una mayor diversidad e igualdad de género no es un proceso automático ni sencillo, requiere un compromiso sostenido por parte de la alta dirección, la implementación de

políticas y prácticas concretas, la capacitación y sensibilización de los trabajadores, y una evaluación continua de los resultados; la resistencia al cambio, los sesgos inconscientes arraigados y la falta de comprensión de los beneficios de la diversidad pueden ser obstáculos significativos. Sin embargo, las empresas que logran construir una filosofía empresarial inclusiva y equitativa cosechan importantes beneficios, incluyendo una mayor atracción y retención de talento, una mejor reputación corporativa, innovación y creatividad, y un desempeño financiero óptimo.

La cultura organizacional predominante en las empresas es fundamental para analizar la relación de la diversidad laboral y la igualdad entre hombres y mujeres, las normas culturales locales, las tradiciones empresariales y las actitudes hacia el género pueden influir significativamente en la forma en que las empresas perciben y gestionan la diversidad.

Sin duda, la cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la promoción de la diversidad y la igualdad de género en las empresas, cuando esta es inclusiva y equitativa crea un entorno donde todos los colaboradores se sienten valorados y tienen las mismas oportunidades para contribuir y crecer; fomentarla requiere un compromiso firme del liderazgo, la implementación de políticas y prácticas justas, una comunicación transparente y un esfuerzo continuo por desafiar los sesgos y estereotipos.

La Diversidad Laboral, Clave para Disminuir la Brecha Salarial de Género

Figura 7
Equipo de trabajo diverso

Nota. Obtenido de (CESAL, 2024)

La diversidad en el entorno laboral se ha consolidado como un factor estratégico para las organizaciones modernas, trascendiendo la mera representación numérica de diferentes grupos, implica la inclusión y valoración de las diferencias individuales en términos de género, etnia, edad, orientación sexual, capacidad física, nivel socioeconómico, y otras dimensiones que enriquecen el capital humano de una empresa; esta perspectiva integral reconoce que la heterogeneidad de talentos y experiencias puede generar una ventaja competitiva significativa.

En el contexto específico de la igualdad de género, la diversidad laboral emerge como un mecanismo crucial para abordar la persistente brecha salarial, esta disparidad, que se manifiesta en la diferencia entre la remuneración promedio de hombres y mujeres por trabajos de igual valor o similar responsabilidad, es un

síntoma de desigualdades estructurales y prejuicios implícitos que aún persisten en el ámbito empresarial (Simó-Noguera y otros, 2023).

Un entorno laboral diverso, que valora la equidad y la inclusión, tiende a implementar políticas de remuneración más transparentes y basadas en criterios objetivos como la experiencia, las habilidades y el desempeño; al reducir la influencia de sesgos de género en las decisiones salariales, se sientan las bases para una distribución más justa de las compensaciones.

La presencia de mujeres en roles de liderazgo y en todos los niveles jerárquicos contribuye a la visibilización de sus capacidades y a la reevaluación de los estereotipos que históricamente han devaluado su trabajo.

La diversidad laboral también impacta positivamente en la igualdad de oportunidades de promoción y ascenso, cuando las empresas adoptan prácticas inclusivas, se amplía el abanico de talentos considerados para roles de mayor responsabilidad, se fomenta un sistema meritocrático donde las decisiones se basan en el potencial y las competencias, en lugar de en prejuicios de género; esto permite que las mujeres avancen en sus carreras profesionales en igualdad de condiciones, lo que a su vez puede influir en la reducción de la brecha salarial a largo plazo.

Además, un entorno laboral diverso promueve la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional para hombres y mujeres, al ofrecer programas de capacitación, mentoría y desarrollo de liderazgo inclusivos, asegurando que ambos géneros tengan acceso a las herramientas y el apoyo necesarios para crecer profesionalmente; esto no solo beneficia a los individuos, sino que también enriquece el capital humano de la organización al aprovechar al máximo el potencial de todos sus trabajadores.

La implementación efectiva de la diversidad laboral como estrategia para disminuir la brecha salarial, requiere un compromiso firme por parte de la alta dirección y la adopción de políticas y prácticas concretas, esto incluye la revisión y ajuste de estas con relación a la contratación y remuneración, la implementación de programas de sensibilización y capacitación sobre sesgos inconscientes, el establecimiento de objetivos de diversidad medibles y la creación de mecanismos de seguimiento y evaluación.

En el contexto empresarial, la exploración de la relación entre la diversidad laboral y la igualdad de género reviste una importancia particular, comprender cómo las empresas locales gestionan la diversidad e impactan en la brecha salarial puede proporcionar información valiosa para el diseño de estrategias que promuevan una mayor equidad en el ámbito laboral.

En este sentido, el análisis de cómo la diversidad genera igualdad salarial para hombres y mujeres en cargos del mismo nivel jerárquico permitirá identificar las prácticas que efectivamente contribuyen a eliminar las disparidades salariales injustificadas; asimismo, si la diversidad facilita la igualdad de oportunidades en la promoción y el ascenso revelará si las estructuras organizacionales están permitiendo el desarrollo profesional equitativo.

Establecer cómo la diversidad promueve la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional, proporcionará información sobre las iniciativas que realmente empoderan a hombres y mujeres para alcanzar su máximo potencial dentro de las organizaciones; en conjunto, estos análisis ofrecerán una visión integral de la relación entre la diversidad laboral y la igualdad de género en el contexto específico del espacio geográfico donde se desarrolla la investigación.

Se debe recalcar que, la diversidad laboral no es solo un imperativo ético, sino más bien una estrategia empresarial inteligente, las corporaciones que abrazan este término tienden a ser más innovadoras, creativas, resilientes y atractivas para el talento; al eliminar la brecha salarial de género, no solo se promueve la justicia social, sino que también se fortalece la competitividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

Es notorio que, la diversidad laboral se erige como un pilar fundamental para la construcción de entornos laborales equitativos donde la brecha salarial de género se reduce significativamente, a través de políticas y prácticas inclusivas que valoran las diferencias y promueven la igualdad de oportunidades, por lo que las empresas podrán avanzar hacia un futuro gremial más justo y próspero para todos.

Promoción de Igualdad de Oportunidades de Promoción y Ascenso, a través de la Diversidad Laboral

Figura 8
Oportunidades de promoción para hombres y mujeres

Nota. Obtenida de (CESAL, 2024)

La diversidad laboral, entendida como la representación en la fuerza de trabajo de individuos con diferentes características como género, etnia, edad, orientación sexual, capacidades y experiencias, se erige como un catalizador esencial para fomentar la igualdad de género en las organizaciones (Garzón Castrillón, 2023); un entorno laboral diverso aporta una multiplicidad de perspectivas y enfoques que enriquecen la toma de decisiones, la innovación y la productividad general de la empresa.

En el contexto específico de la promoción y el ascenso, la diversidad laboral juega un papel crucial al desafiar las estructuras tradicionales que históricamente han favorecido a un grupo demográfico específico, usualmente masculino; al integrar una fuerza laboral diversa, las empresas se ven impulsadas a revisar sus criterios de evaluación y selección para identificar y reconocer el talento en toda su amplitud, independientemente del género.

La implementación de políticas y prácticas inclusivas se convierte en un elemento clave para asegurar que la diversidad se traduzca en igualdad de oportunidades reales, esto implica establecer procesos de selección transparentes y objetivos, eliminar sesgos inconscientes en la evaluación del desempeño y garantizar que todos los colaboradores tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional y capacitación.

Un entorno laboral diverso y equitativo no solo beneficia a las mujeres al brindarles mayores oportunidades de crecimiento profesional, sino que también impacta positivamente en la cultura organizacional; la presencia de mujeres en puestos de liderazgo aporta diferentes estilos de gestión, fomenta la colaboración y mejora la moral del equipo, creando un ambiente de trabajo más inclusivo y motivador para todos.

Además, las empresas que promueven activamente la diversidad y la igualdad de oportunidades suelen gozar de una mejor reputación tanto interna como externamente, esto les permite atraer y retener talento diverso, mejorar su imagen de marca y fortalecer su conexión con una base de clientes cada vez más consciente de los valores de equidad e inclusión.

La relación entre diversidad laboral e igualdad de oportunidades en la promoción y el ascenso no es automática, requiere un compromiso firme por parte de la dirección y la implementación de estrategias concretas (Pilataxi Mejia & Guayasamín Vergara, 2024); esto puede incluir el establecimiento de objetivos de diversidad en los procesos de contratación y promoción, la realización de auditorías salariales para identificar y corregir brechas de género, y la implementación de programas de sensibilización y capacitación sobre sesgos inconscientes.

Es fundamental reconocer que la igualdad de oportunidades no implica tratar a todos de la misma manera, sino más bien garantizar que todos tengan las mismas posibilidades de alcanzar su máximo potencial, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades y circunstancias, la diversidad laboral; por lo tanto, se convierte en una herramienta poderosa para adaptar las políticas y prácticas empresariales a la realidad de una fuerza laboral heterogénea.

Analizar cómo las empresas están incorporando la diversidad en sus procesos de promoción y ascenso permitirá identificar buenas prácticas y áreas de mejora, comprender los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el acceso a puestos de liderazgo; con el objetivo de promover el diseño de estrategias efectivas que propicien una mayor equidad.

Trabajar por la igualdad de oportunidades, con relación a la promoción y ascenso a través de la diversidad laboral no solo es un imperativo ético y de justicia social, sino también una estrategia inteligente para mejorar el rendimiento y la competitividad de las empresas; al derribar las barreras que impiden el avance profesional de las mujeres, las organizaciones pueden aprovechar al máximo el talento de toda su fuerza laboral.

Es importante mencionar que, también fomentar la igualdad de oportunidades en la promoción y el ascenso a través de la diversidad laboral contribuye a construir una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa, destacando que, un ambiente de trabajo donde todos se sienten valorados y tienen las mismas posibilidades de crecer profesionalmente tiende a tener colaboradores más comprometidos y motivados.

De acuerdo a lo expuesto, la diversidad laboral actúa como un motor fundamental para la promoción de la igualdad de oportunidades en la promoción y el ascenso dentro de las empresas; al adoptar prácticas inclusivas y eliminar sesgos, las organizaciones pueden crear entornos laborales donde el talento y el mérito sean los únicos criterios relevantes para el crecimiento profesional, beneficiando tanto a los trabajadores como a la propia organización.

Desarrollo Profesional y Empoderamiento de las Mujeres en el Ámbito Laboral

Figura 9
Empoderamiento de la mujer el el ámbito laboral.

Nota. Fotografía tomada por el equipo investigador.

El desarrollo profesional femenino implica la progresión continua de las mujeres en sus carreras, abarcando la adquisición de nuevas habilidades, la asunción de mayores responsabilidades y el avance hacia puestos de liderazgo; este proceso no solo beneficia a las mujeres individualmente, al aumentar su autonomía económica y su satisfacción laboral, sino que también enriquece a las organizaciones al incorporar una gama más amplia de perspectivas y talentos.

El empoderamiento de las mujeres en el trabajo va más allá del simple desarrollo profesional, se refiere al proceso mediante el cual las mujeres adquieren el poder y la confianza necesarios para participar plenamente y en igualdad de condiciones en el ámbito laboral; esto incluye tener voz y voto en las decisiones, acceder a las mismas oportunidades que los hombres y ser valoradas por sus contribuciones.

La diversidad en el entorno laboral se erige como un catalizador crucial para impulsar tanto el desarrollo profesional como el empoderamiento femenino, un ambiente de trabajo diverso, que incluye la representación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos, fomenta la creación de culturas organizacionales más inclusivas.

En entornos laborales diversos, las mujeres tienen mayores probabilidades de encontrar modelos a seguir y mentoras que las inspiren y las guíen en su trayectoria profesional, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo normaliza su participación en roles de alta responsabilidad y desafía los estereotipos de género que limitan las aspiraciones femeninas.

Además, la diversidad laboral puede contribuir a la reducción de la brecha salarial de género. Cuando las organizaciones valoran la diversidad y la inclusión, es más probable que implementen políticas salariales transparentes y equitativas, basadas en las habilidades y la experiencia, y no en el género.

La igualdad de oportunidades en la promoción y el ascenso es otro aspecto fundamental que se ve favorecido por la diversidad laboral, en entornos inclusivos, los procesos de selección y promoción se basan en el mérito y las capacidades, eliminando sesgos de género que históricamente han obstaculizado el avance profesional de las mujeres.

El desarrollo profesional continuo de las mujeres se ve impulsado en entornos diversos, donde se ofrecen oportunidades equitativas de capacitación, formación y desarrollo de habilidades, las organizaciones que valoran la diversidad comprenden la importancia de invertir en el talento femenino para fortalecer su capital humano en general.

El empoderamiento femenino en el trabajo también se manifiesta en la capacidad de las mujeres para conciliar su vida laboral y personal, las empresas que promueven la diversidad suelen ser más sensibles a las necesidades de sus trabajadoras y ofrecen políticas de flexibilidad laboral, como horarios flexibles o trabajo remoto, que facilitan el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y familiares.

La presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones enriquece la perspectiva estratégica de las empresas, las féminas aportan diferentes puntos de vista y experiencias, lo que puede conducir a la identificación de nuevas oportunidades, la mejora de la innovación y una mayor comprensión de las necesidades de un mercado diverso.

El empoderamiento económico de las mujeres, facilitado por el desarrollo profesional en entornos laborales diversos, tiene un impacto positivo en sus familias y en la sociedad en general. Mujeres con mayor autonomía económica tienen más recursos para invertir en la educación y la salud de sus hijos, contribuyendo al desarrollo social y económico de sus comunidades.

Es crucial investigar cómo las empresas están incorporando la diversidad en sus prácticas laborales y si esto está influyendo en el desarrollo profesional y el empoderamiento de las mujeres, comprender las barreras y los facilitadores existentes permitirá diseñar estrategias efectivas para promover la igualdad de género en el ámbito empresarial.

La relación entre la diversidad laboral y la igualdad de género, puede arrojar luz sobre las mejores prácticas que pueden ser replicadas por otras empresas en la región, identificar los mecanismos a través de los cuales la diversidad genera igualdad salarial, oportunidades de promoción y desarrollo profesional es fundamental para avanzar hacia un mercado laboral más equitativo.

Sin duda, el desarrollo profesional y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral no son solo cuestiones de justicia social, sino también imperativos económicos; fomentar la diversidad en estos entornos, es una estrategia inteligente para impulsar la productividad, la innovación y el crecimiento económico sostenible.

TERCERA PARTE

PERCEPCIONES Y EVIDENCIAS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

`TERCERA PARTE:

"PERCEPCIONES Y EVIDENCIAS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO"

En la investigación se tuvo la participación de 5 representantes del sector empresarial, un funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a quienes se les aplicó una entrevista y 130 trabajadores del departamento de Santa Ana, que respondieron a un cuestionario.

Análisis de Entrevista Dirigida a Representantes de Empresas del Departamento de Santa Ana.

Objetivo:

Obtener información relacionada a la diversidad en el entorno laboral, como una ventana para la igualdad de género.

I. Generalidades

La información fue proporcionada por cinco representantes del sector empresarial, que tienen entre 5 y 10 años de laborar en la empresa; con relación al género, 3 fueron hombres y 2 mujeres.

II. Texto

1. ¿Cómo define el quehacer de la empresa, en cuanto a la diversidad de género?

De acuerdo a las respuestas obtenidas por cada uno de los participantes, de manera generalizada se puede decir que, son empresas abiertas con relación a la incorporación de equipos diversos; sin embargo, de manera puntual, tres empresas exponen que para ellos es importante que exista una diversidad de género, puesto que esta práctica enriquece el desarrollo de las organizaciones. Uno de los representantes, aunque afirma que, se brinda igualdad de oportunidades tanto a hombres como a mujeres, en su respuesta, delimita algunas actividades solo para ser realizadas por personas masculinas; una de las entrevistadas con mucha propiedad manifestó que la institución donde labora es abierta y que eso se puede constatar porque en su caso es la gerente general y es mujer, además compartió que en cargos de gerencia a nivel regional también son ejercidos por féminas.

2. ¿De qué manera, cree usted que la diversidad en los equipos de trabajo influye en la toma de decisiones dentro de la empresa?

A partir de las entrevistas, se identifica un consenso entre cuatro de los participantes, quienes manifestaron que, los equipos de trabajo diversos son un factor clave para obtener una variedad más amplia de perspectivas; esta diversidad permite analizar los problemas desde múltiples ángulos, lo que a su vez ayuda a identificar soluciones y aspectos que un grupo más homogéneo podría pasar por alto.

Sin embargo, uno de los entrevistados destacó que esta diversidad no está exenta de desafíos, puesto que, mencionó que existen barreras culturales, especialmente con ciertos clientes, quienes en ocasiones no conciben que algunas tareas o roles puedan ser desempeñados por mujeres.

Otro de los participantes expresó una opinión diferente, este sostiene que la diversidad no es un factor determinante en la toma de decisiones, ya que considera que lo más relevante son las capacidades y el desempeño individual de cada persona, independientemente de su género.

3. ¿Qué dimensiones de la diversidad en el entorno laboral (género, edad, origen, entre otros) considera relevantes tomar en cuenta para el beneficio empresarial?

De los entrevistados, tres coinciden que la edad es sin duda, una de las dimensiones clave en el entorno laboral; porque aporta una combinación valiosa de experiencias, conocimientos, habilidades y perspectivas, los trabajadores más jóvenes pueden ofrecer nuevas ideas y dominio de la tecnología, mientras que los más experimentados aportan sabiduría, habilidades de resolución de problemas y un mayor compromiso.

Otro de los representantes expresó que el género, debido a que, crea un ambiente de trabajo seguro y respetuoso donde todos se sienten valorados, lo que conduce a una mayor satisfacción y lealtad del personal, además mejora la imagen de la marca por ser inclusiva.

Es necesario mencionar que, un entrevistado respondió que todas las dimensiones son importantes, porque enriquece los equipos y propicia el desarrollo empresarial.

4. ¿Cuenta la empresa con políticas o prácticas específicas para fomentar la diversidad en el entorno laboral?

Los cinco representantes de las empresas participantes, coincidieron en que no existen políticas relacionadas a la diversidad en el entorno laboral; sin embargo, uno de ellos manifestó que se toma en cuenta lo establecido en el Código de Trabajo y otro expresó que, dentro de la política de ética de la institución establece como parte de sus valores el respeto, donde se reconoce la dignidad de las demás personas.

5. ¿Cómo garantiza su empresa que hombres y mujeres que desempeñan cargos del mismo nivel jerárquico reciban la misma remuneración?

De acuerdo a lo expresado por los entrevistados, cada una de las empresas cuenta con políticas salariales que son establecidas con base al cargo o funciones que desempeña cada trabajador, lo cual es ventajoso porque debe ser aplicado, indiferentemente, el género, edad, entre otros aspectos con relación a la diversidad.

Un representante mencionó que, no es necesario hacer una distinción con respecto al sueldo, puesto que, ya está especificado cuáles cargos pueden ser ocupados por mujeres y cuales por hombres.

6. ¿Qué medidas concretas ha tomado su empresa para asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y ascenso para hombres y mujeres?

En una de las empresas se cuenta con un programa de capacitación denominado “Escuelita Solid”, a través de la cual, se imparten 4 capacitaciones al año, convirtiéndose en un parámetro para la promoción y ascenso cuando se da la oportunidad a aquellos trabajadores que demuestran un alto nivel de participación y compromiso, sin visualizar su género.

Otros representantes, mencionaron que cuando existe una plaza vacante se anuncia en toda la organización para quien desee postularse, siendo indiferente su género; solo es necesario cumplir con los requisitos solicitados. Asimismo, un entrevistado manifestó que constantemente se está visualizando como trabaja el personal y estos son promovidos de acuerdo a sus capacidades relacionadas al puesto disponible.

7. ¿Cuáles han sido las principales barreras y cómo las han abordado, con relación a la igualdad de género en su empresa?

Un representante mencionó que ha habido una fuerte barrera, porque la mayor parte de las actividades que se realizan en la empresa son desarrolladas por hombre, también expresó que desde la fundación de la empresa ha sido el dueño quien ha estado al frente, fue hasta hace como 5 años que se incorporó la primera mujer, quien es la esposa del dueño y a la fecha ya se cuenta con más presencia femenina.

Dos de las empresas, a través de los entrevistados mencionan que no han visualizado ningún tipo de barrera, en una porque hasta el momento no se conoce de algún caso sobre descontento o insatisfacción con relación a la igualdad de género y el otro caso, debido a que, la impulsadora de la organización es una mujer, quien ha brindado oportunidad tanto a hombres como mujeres.

Los representantes restantes, expresaron que, por dedicarse a un rubro en el cual se necesita fuerza física, limita la representación femenina; sin embargo, en puestos que no requieren mucho vigor, se les brinda oportunidad a mujeres.

8. ¿Cómo se abordan en su empresa las oportunidades de promoción y ascenso para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres?

De acuerdo a los entrevistados para garantizar la igualdad de oportunidades de promoción y ascenso entre hombres y mujeres, se implementan diversas estrategias como: publicación interna y externa de todas las vacantes, asegurando la participación de todos los interesados; asimismo, se hace hincapié en la definición clara de los requisitos del puesto y los criterios de evaluación para que el proceso sea objetivo y transparente; aunque se manifestó que la decisión final es tomada por los superiores

Una de los entrevistados, mencionó que, se busca un balance en la representación de género en los procesos de selección y contratación de personal.

9. ¿Qué beneficios considera usted, que se obtienen en las empresas como resultado de iniciativas de diversidad e igualdad de género?

Los participantes coinciden en los siguientes tres beneficios principales de la equidad de género en el lugar de trabajo:

- Fomento de la Innovación y Creatividad: Los entrevistados consideran que un equipo diverso, que incluye a hombres y mujeres, enriquece

la resolución de problemas y fomenta la innovación; además expresan que la variedad de puntos de vista de estos genera ideas más creativas y soluciones más completas para los desafíos.

- Mejora del Clima Laboral y la Satisfacción del Personal: Los participantes señalaron que un entorno laboral equitativo, donde todas las personas se sienten valoradas y respetadas, tiene un impacto directo en la satisfacción y el compromiso de los trabajadores; esto, a su vez, contribuye a reducir la rotación de personal y a atraer a nuevos talentos, algo crucial para mantener la competitividad en el mercado actual.

- Fortalecimiento de la Reputación Corporativa: Según los entrevistados, las empresas que implementan prácticas equitativas de género mejoran su imagen y reputación, los clientes, inversores y la comunidad en general perciben de forma más positiva a las organizaciones que demuestran un compromiso genuino con la diversidad y la igualdad.

10. ¿Qué recomendaciones podría compartir con otras empresas que buscan avanzar hacia entornos laborales más diversos e igualitarios en términos de género?

Los entrevistados destacaron lo siguiente:

- Tener una mejor actitud con relación a la igualdad entre hombres y mujeres, porque sin duda brindará un aporte significativo para la empresa.

- Crear políticas claras y abiertas con relación a la contratación y selección de personal, adaptadas a sus necesidades y promoviendo una sociedad más justa y equitativa.

- Dar la oportunidad a los trabajadores para ocupar cargos superiores, donde se les permita desarrollar sus capacidades y aportar al desarrollo empresarial.

- Que creen equipos diversos, lo cual aportará ideas más creativas, tomar decisiones efectivas, mayor adaptabilidad al cambio; permitiéndoles convertirse en empresas más éticas, modernas y responsables.

- Capacitar a todo el personal con temas relacionados a la igualdad de género, para que cada vez la brecha existente sea cerrada.

Análisis de la Entrevista Dirigida a Funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Municipio de Santa Ana Centro

Objetivo: Obtener información relacionada a la diversidad en el entorno laboral, como una ventana para la igualdad de género.

I. Generalidades

En esta entrevista, se contó con la colaboración de un funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Municipio de Santa Ana Centro, quien tiene dos años de estar a cargo de la Jefatura de esa Regional.

II. Texto

1. Desde la perspectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ¿Cuál es la importancia de la diversidad de género en el entorno laboral, para alcanzar el desarrollo socioeconómico del departamento de Santa Ana?

La persona entrevistada enfatizó que la diversidad de género, entendida como la presencia y valoración de individuos de diferentes géneros en un mismo entorno, es fundamental para la creación de espacios inclusivos y respetuosos; estos ambientes se caracterizan por el esfuerzo activo en erradicar los prejuicios y en promover la empatía entre personas de distintas identidades de género. Al lograr esto, se abre el camino hacia un desarrollo sostenible para el país, lo que a su vez contribuye significativamente a un aumento en la productividad y un crecimiento económico sostenido.

2. ¿Qué políticas o normativas vigentes en El Salvador, abordan específcamente la diversidad y la igualdad de género en el ámbito laboral?

La representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social resaltó un punto fundamental, exponiendo que, la Constitución de la República se erige como la normativa suprema que rige en el país, y en ella se consagra el principio de igualdad ante la ley para todas las personas; este principio es crucial, ya que, por su propia naturaleza, la Constitución no establece distinciones de género, garantizando así un marco de equidad para toda la ciudadanía.

Adicionalmente, destacó que un número considerable de instituciones en el país ya han implementado políticas de género; estas iniciativas reflejan un avance significativo en la búsqueda de la equidad y la no discriminación en diversos ámbitos. No obstante, se subrayó que, de manera específica, el país carece de una política nacional concreta y explícita en materia de identidad de género; aunque las existentes contribuyen a un entorno más inclusivo, la ausencia

de una normativa específica para la identidad de género representa un área de oportunidad para fortalecer la protección y el reconocimiento de los derechos de las personas.

3. ¿Qué mecanismos se están implementando a nivel ministerial para asegurar que hombres y mujeres con cargos del mismo nivel jerárquico perciban igualdad salarial?

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, la valoración de la capacidad laboral se realiza de manera imparcial y sin distinción de género; esto significa que tanto mujeres como hombres son evaluados únicamente por sus habilidades, conocimientos y desempeño en relación con las responsabilidades de su puesto.

El compromiso de la Institución con la equidad salarial asegura que la remuneración de cada trabajador se establece estrictamente con base en la naturaleza y exigencia de su cargo, y no en función de su género; esta política salarial está directamente alineada con los principios establecidos en la Ley de Transparencia Institucional, la cual promueve la rendición de cuentas y la igualdad en todas las instituciones del Estado.

4. ¿Cuáles son las estrategias o iniciativas que se están llevando a cabo, como Ministerio de Trabajo y Previsión Social para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

La representante del MTyPS explicó que la institución tiene un firme compromiso con la promoción del empleo digno y decente para todos los salvadoreños, sin distinción de género; su enfoque principal radica en asegurar que cada individuo tenga la oportunidad de acceder a condiciones laborales justas y equitativas.

Para lograr este objetivo, la institución se dedica a garantizar los derechos laborales a través de la implementación de políticas inclusivas que aborden las necesidades de toda la población trabajadora; además, un pilar fundamental de su estrategia es el diálogo social, este enfoque participativo les permite colaborar estrechamente con diferentes actores como trabajadores, empleadores y el gobierno para construir consensos y desarrollar soluciones que beneficien a toda la sociedad.

5. ¿Qué desafíos principales ha identificado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la implementación de políticas de diversidad e igualdad de género en las empresas?

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene como meta principal garantizar la plena aplicación de los derechos laborales ante cualquier empleador o institución; su compromiso es inquebrantable, siempre buscando equidad y condiciones de trabajo justas.

La persona entrevistada manifestó que, a pesar de haber enfrentado prejuicios culturales en su trayectoria, la determinación de la institución no ha disminuido; al contrario, su interés siempre es asegurar el cumplimiento de las normas. Esto evidencia una gran resiliencia y una sólida ética, priorizando la correcta aplicación de las regulaciones laborales por encima de cualquier barrera cultural o social.

6. ¿Según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuál debe ser el rol de las empresas en la promoción de la diversidad y la igualdad de género en sus entornos laborales? Comente algunas iniciativas destacadas.

Primeramente, se expresó que las empresas independientemente de la existencia de una ley, deben de respetar y respaldar los derechos de toda persona; en segundo lugar, es necesario la creación de normativas que propicien el respeto a la identidad y que se reconozca que todos los seres humanos son iguales ante la ley valorando no solo su capacidad, si no sus cualidades sin preferencias de género.

7. ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo y Previsión Social colabora con las empresas para fomentar la diversidad y la igualdad de género en el entorno laboral?

Dentro del Ministerio, se cuenta con personal altamente cualificado y especializado en la materia, listo para ofrecer la orientación necesaria y para impartir formación integral en lo referente al derecho fundamental de la igualdad de género. El objetivo es asegurar que todos comprendan y apliquen los principios de equidad en todos los ámbitos.

8. ¿Qué papel desempeña la Institución en la que usted labora, en cuanto a la recepción y seguimiento de denuncias relacionadas con discriminación salarial o desigualdad de oportunidades por razones de género en el ámbito laboral?

De acuerdo a la profesional entrevistada, la discriminación o acoso laboral se aborda desde el área de Inspección laboral, con el objetivo de dar a conocer

al patrono que dichas acciones de acoso o discriminación pueden tener no solo una connotación administrativa si no penal, por el abuso y falta de respeto a los derechos de los trabajadores.

9. ¿Qué indicadores o datos utiliza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para monitorear el nivel de diversidad e igualdad de género en el ámbito laboral?

Como institución, se cuenta con la plataforma llamada Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL), en la cual se utilizan diversos indicadores para monitorear la diversidad e igualdad de género en el ámbito laboral, estos incluyen la tasa de participación y desempleo diferenciada por sexo, el tipo de trabajo (formal e informal), el sector de actividad económica, y el nivel salarial entre hombres y mujeres; además, se promueven acciones para abordar la segregación ocupacional y eliminar la violencia y el acoso laboral contra las mujeres, buscando garantizar igualdad de oportunidades y trato en el trabajo.

10. ¿Cuáles son las tendencias que, como institución han observado en los últimos años con relación a la diversidad, específicamente a la igualdad de género en el ámbito laboral?

En la actualidad, hay una creciente conciencia sobre la importancia fundamental de la igualdad de género en el ámbito laboral; este reconocimiento se traduce en un aumento significativo en el número de empresas que están implementando activamente políticas y objetivos concretos relacionados con la diversidad y la inclusión.

Las instituciones, en un sentido más amplio, están entendiendo que la diversidad es una necesidad imperativa en todas sus manifestaciones; esto abarca no solo las dimensiones de género, sino también aspectos cruciales como la raza, la etnia, entre otras. Este enfoque integral busca crear entornos de trabajo más equitativos, representativos y, en última instancia, más productivos para todos.

11. ¿Considera que la diversidad en el entorno laboral es un factor clave para lograr una verdadera igualdad de género en el ámbito empresarial?

Una mayor diversidad, incluyendo la de género, no solo promueve un ambiente más justo e inclusivo, sino que también impulsa la innovación, mejora la toma de decisiones y aumenta la productividad, Al valorar las diferentes perspectivas y experiencias, las empresas pueden crear un entorno donde todos

los empleados se sientan respetados y valorados, lo que a su vez fortalece la cultura organizacional.

12. ¿Qué recomendaciones o lineamientos podría ofrecer para fortalece la diversidad en los entornos laborales, como una vía para alcanzar la igualdad de género?

- Fortalecer la diversidad y la inclusión laboral, enfocándose en la igualdad de género, es fundamental implementar políticas y prácticas que promuevan la equidad en todas las etapas del ciclo laboral.

- Realizar campañas de comunicación internas y externas para promover la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.

- Establecer alianzas con organizaciones especializadas en diversidad e inclusión para aprender de sus experiencias y buenas prácticas.

Análisis de Confiabilidad del Cuestionario Utilizado para Recolectar Información con Trabajadores del Departamento de Santa Ana

Objetivo: Obtener información relacionada a la diversidad en el entorno laboral, como una ventana para la igualdad de género

Resultados del Análisis de Confiabilidad

Para evaluar la consistencia interna del instrumento diseñado para esta investigación, se realizó el análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

Estadísticas de fiabilidad
Alfa de Cronbach: 0.8
Número de elementos: 12

Interpretación del Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que mide la consistencia interna de un conjunto de ítems en una escala, determinando qué tan confiables son las respuestas obtenidas. Según George y Mallery (2003), los valores del Alfa de Cronbach pueden interpretarse de la siguiente manera:

Interpretación del Alfa de Cronbach

Tabla 3
Interpretación del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Nivel de Confiabilidad
Menor a 0.60	Poca consistencia interna
De 0.60 a 0.69	Consistencia aceptable
De 0.70 a 0.79	Buena consistencia
De 0.80 a 0.89	Muy buena consistencia
Mayor o igual a 0.90	Excelente consistencia

Nota. (Oviedo & Campor Arias, 2005)

Un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.80 indica una muy buena consistencia interna entre los ítems del cuestionario, lo cual refleja una alta correlación entre las preguntas que lo conforman. Esto significa que el instrumento mide de forma coherente aspectos clave relacionados con la diversidad en el entorno laboral y la igualdad de género, como la equidad salarial, el acceso a ascensos, la inclusión y el desarrollo profesional sin distinción de género.

En este sentido, el resultado obtenido respalda la fiabilidad del cuestionario y permite afirmar que los datos recolectados son consistentes para evaluar la percepción de los trabajadores sobre las condiciones de equidad e inclusión laboral, en coherencia con el propósito del estudio desarrollado por la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Cruce de Variables Relevantes Producto de la Aplicación de Instrumentos

- Cruce de Variables: Percepción de igualdad salarial en la práctica y existencia de políticas salariales transparentes:

  - ¿En la empresa donde usted labora, hombres y mujeres que desarrollan las mismas funciones, tienen igual remuneración?

  - ¿Considera que la empresa donde labora, cuenta con políticas salariales transparentes que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en puestos equivalentes?

Justificación del Cruce de Variables

Este cruce busca identificar si existe correspondencia entre la percepción de igualdad en la práctica y la percepción sobre la existencia de políticas institucionales que respalden dicha igualdad.

Tabla 4
Percepción de igualdad salarial en la práctica y existencia de políticas salariales transparentes

	Valoración		3. ¿Considera que la empresa donde labora cuenta con políticas salariales transparentes que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en puestos equivalentes?				Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de cuerdo	
1. ¿En la empresa donde usted labora, hombres y mujeres que desarrollan las mismas funciones, tienen igual remuneración?	Siempre	Pregunta 1: Percepción sobre igualdad salarial en funciones equivalentes			36.3%	63.7%	100.0%
		Pregunta 3: Existencia de políticas salariales transparentes por género			64.7%	85.3%	70.0%
	A veces	Pregunta 1: Percepción sobre igualdad salarial en funciones equivalentes	3.1%	25.0%	43.8%	28.1%	100.0%

	Pregunta 3: Existencia de políticas salariales transparentes por género	50.0%	88.9%	27.5%	13.2%	24.6%
Rara vez	Pregunta 1: Percepción sobre igualdad salarial en funciones equivalentes		33.3%	66.7%		100.0%
	Pregunta 3: Existencia de políticas salariales transparentes por género		11.1%	3.9%		2.3%
Nunca	Pregunta 1: Percepción sobre igualdad salarial en funciones equivalentes	25.0%		50.0%	25.0%	100.0%
	Pregunta 3: Existencia de políticas salariales transparentes por género	50.0%		3.9%	1.5%	3.1%
Total	Pregunta 1: Percepción sobre igualdad salarial en funciones equivalentes	1.5%	6.9%	39.2%	52.3%	100.0%
	Pregunta 3: Existencia de políticas salariales transparentes por género	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Los datos revelan una clara relación entre la percepción de igualdad salarial entre hombres y mujeres y la creencia en la existencia de políticas salariales transparentes dentro de las instituciones.

A continuación, se detalla la opinión de los encuestados, divididos según su percepción sobre si se brinda siempre igual remuneración:

Entre quienes creen que SIEMPRE hay igual remuneración: Una gran mayoría (63.7%) está totalmente de acuerdo con que existen políticas salariales transparentes, y un 36.3% adicional está de acuerdo; esto indica una fuerte conexión entre la experiencia de igualdad salarial y la confianza en la transparencia de las políticas.

Entre quienes creen que "A VECES" hay igual remuneración: La opinión sobre las políticas transparentes es más variada en este grupo; el 43.8% está de acuerdo, y el 28.1% está totalmente de acuerdo. Sin embargo, también hay un porcentaje significativo de desacuerdo: el 25.0% está en desacuerdo y el 3.1% está totalmente en desacuerdo; esto sugiere que, aunque a veces perciben igualdad, no siempre asocian esto con políticas claras.

Entre quienes creen que "RARA VEZ" hay igual remuneración: En este grupo, la mayoría (66.7%) está de acuerdo con la existencia de políticas salariales transparentes, mientras que el 33.3% restante está en desacuerdo; es interesante notar que, a pesar de percibir poca igualdad, una parte considerable aún cree en la presencia de políticas, quizás no siempre aplicadas.

Entre quienes creen que "NUNCA" hay igual remuneración: Este grupo muestra una distribución de opiniones más dispersa; el 50.0% está de acuerdo con la existencia de políticas transparentes, y un 25.0% está totalmente de acuerdo. Sin embargo, otro 25.0% está totalmente en desacuerdo; esto podría indicar que, incluso en ausencia de igualdad percibida, algunos aún consideran que las políticas existen, aunque no se apliquen eficazmente.

- Cruce de Variables: Fomento del talento femenino y participación equitativa en proyectos profesionales:

  - ¿Cree que su empresa fomenta la identificación y el desarrollo del talento femenino para futuras posiciones de liderazgo?

  - ¿En la empresa se fomenta la participación de hombres y mujeres en proyectos y tareas que contribuyen a su crecimiento profesional?

Justificación del Cruce de Variables

Este cruce permite explorar si la percepción sobre el impulso al liderazgo femenino se relaciona con la experiencia concreta de inclusión equitativa en actividades que favorecen el desarrollo profesional.

Tabla 5
Fomento del talento femenino y participación equitativa en proyectos profesionales

	Valoración		12. ¿En la empresa se fomenta la participación de hombres y mujeres en proyectos y tareas que contribuyen a su crecimiento profesional?				Total
			Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	
8. ¿Cree que su empresa fomenta la identificación y el desarrollo del talento femenino para futuras posiciones de liderazgo?	Siempre	Pregunta 8: Fomento del talento femenino para liderazgo	1.7%	1.7%	11.7%	85.0%	100.0%
		Pregunta 12: Participación equitativa en proyectos de desarrollo profesional	50.0%	9.1%	17.5%	66.2%	46.2%
	A veces	Pregunta 8: Fomento del talento femenino para liderazgo		2.0%	51.0%	47.1%	100.0%
		Pregunta 12: Participación equitativa en proyectos de desarrollo profesional		9.1%	65.0%	31.2%	39.2%
	Rara vez	Pregunta 8: Fomento del talento femenino para liderazgo	8.3%	41.7%	41.7%	8.3%	100.0%

	Pregunta 12: Participación equitativa en proyectos de desarrollo profesional	50.0%	45.5%	12.5%	1.3%	100.0%
Nunca	Pregunta 8: Fomento del talento femenino para liderazgo		57.1%	28.6%	14.3%	5.4%
	Pregunta 12: Participación equitativa en proyectos de desarrollo profesional		36.4%	5.0%	1.3%	100.0%
Total	Pregunta 8: Fomento del talento femenino para liderazgo	1.5%	8.5%	30.8%	59.2%	100.0%
	Pregunta 12: Participación equitativa en proyectos de desarrollo profesional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Los datos analizados muestran una fuerte correlación entre cómo se percibe el apoyo al talento femenino y la inclusión de hombres y mujeres en proyectos profesionales. En otras palabras, si las personas creen que se impulsa el desarrollo del género femenino, también suelen percibir que hay una participación más equitativa en los proyectos.

Los hallazgos se detallan a continuación:

Cuando se percibe un fomento constante del talento femenino: De las personas que creen que siempre se fomenta el desarrollo del talento femenino, la gran mayoría (85%) también opina que siempre se promueve la participación

de hombres y mujeres en proyectos. Un 11.7% considera que esto ocurre "a veces", y un pequeño porcentaje (3.4%) piensa que "rara vez" o "nunca".

Cuando el fomento del talento femenino es ocasional: En el grupo que percibe que la promoción del talento femenino es a veces, las opiniones sobre la participación equitativa están más divididas; casi la mitad (47.1%) cree que la participación siempre es equitativa, mientras que un porcentaje ligeramente mayor (51%) considera que esto sucede "a veces". Solo un 2.0% piensa que "rara vez" se da esta participación.

Cuando el impulso al liderazgo femenino es poco frecuente: Entre quienes sienten que rara vez se impulsa el liderazgo femenino, la percepción sobre la participación en proyectos también disminuye. Un 41.7% dice que la participación es "a veces" y otro 41.7% que es "rara vez". Además, un 8.3% cree que "nunca" se promueve esta participación, mientras que un 8.3% sorprendentemente responde "siempre".

Cuando el desarrollo del talento femenino nunca se fomenta: Finalmente, en el grupo que cree que nunca se fomenta el desarrollo del talento femenino, la percepción de la participación equitativa es aún más baja. Más de la mitad (57.1%) considera que la participación en proyectos ocurre "rara vez"; un 28.6% dice que "a veces", y solo un 14.3% percibe que "siempre" sucede.

- Cruce de variables: Percepción sobre igualdad en ascensos y acceso equitativo a la capacitación:

  - En su empresa, ¿Cree que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de ascensos o promociones?

  - ¿Se ofrecen las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo profesional tanto a hombres como a mujeres?

Justificación del Cruce de Variables

Este cruce permite analizar si quienes perciben equidad en los procesos de promoción también identifican un acceso justo y equitativo a la formación previa, lo cual es clave para comprender la articulación entre meritocracia e igualdad de género en el entorno laboral.

Tabla 6
Percepción sobre igualdad en ascensos y acceso equitativo a la capacitación

	Valoración	10. ¿Se ofrecen las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo profesional tanto a hombres como a mujeres?				Total
			Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	
5. En su empresa, ¿Cree que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de ascensos o promociones?	Siempre	Pregunta 5: Igualdad de oportunidades de ascenso		2.4%	16.5%	81.2%	100.0%
		Pregunta 10: Acceso equitativo a capacitación y desarrollo profesional		22.2%	33.3%	88.5%	65.4%
	A veces	Pregunta 5: Igualdad de oportunidades de ascenso		6.1%	69.7%	24.2%	100.0%
		Pregunta 10: Acceso equitativo a capacitación y desarrollo profesional		22.2%	54.8%	10.3%	25.4%
	Rara vez	Pregunta 5: Igualdad de oportunidades de ascenso		28.6%	57.1%	14.3%	100.0%
		Pregunta 10: Acceso equitativo a capacitación y desarrollo profesional		22.2%	9.5%	1.3%	5.4%
	Nunca	Pregunta 5: Igualdad de oportunidades de ascenso	20.0%	60.0%	20.0%		100.0%

	Pregunta 10: Acceso equitativo a capacitación y desarrollo profesional	100.0%	33.3%	2.4%		3.8%
Total	Pregunta 5: Igualdad de oportunidades de ascenso	0.8%	6.9%	32.3%	60.0%	100.0%
	Pregunta 10: Acceso equitativo a capacitación y desarrollo profesional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Este análisis revela una clara relación entre cómo las personas perciben las oportunidades de ascenso y cómo ven las oportunidades de capacitación profesional dentro de una organización. En general, cuanto mayor es la creencia de que hay igualdad en los ascensos, mayor es también la percepción de acceso equitativo a la capacitación.

Detalle de los hallazgos:

Entre quienes consideran que siempre hay igualdad de oportunidades de ascenso, el 81.2% también percibe que siempre se ofrecen oportunidades equitativas de capacitación, el 16.5% dijo “a veces” y el 2.4% “rara vez”.

En el grupo que respondió “a veces” respecto a los ascensos, el 69.7_% también respondió “a veces” sobre la capacitación, el 24.2% dijo “siempre” y el 6.1% “rara vez”.

Entre quienes dijeron que rara vez hay igualdad en ascensos, el 57.1_% indicó “rara vez” sobre capacitación, el 28.6% dijo “nunca” y el 14.3% “a veces”.

Por último, entre quienes afirmaron que nunca hay igualdad de ascenso, el 60.0_% también percibe que “rara vez” hay igualdad en capacitación, el 20.0_% dijo “nunca” y el otro 20.0_% “a veces”.

Los datos reflejan una relación clara: a mayor percepción de igualdad en las promociones, mayor es también la percepción de acceso equitativo a la capacitación profesional.

Análisis de Cuestionario Dirigido a Trabajadores del Departamento de Santa Ana

Objetivo: Obtener información relacionada a la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial y su impacto en la generación de mejores condiciones laborales.

I. Generalidades

Se encuestó a 130 trabajadores del departamento de Santa Ana, de estos el 75.4_% de los participantes corresponde al género masculino (98 personas), mientras que el 24.6_% pertenece al género femenino (32 personas); las edades de los participantes oscilan entre los 18 y 65 años.

El tiempo de laborar en la empresa es: El 33.1_% de los encuestados tiene entre 1 y 3 años de laborar en su empresa (43 personas), seguido por el grupo con menos de un año, que representa el 18.5_% (24 personas). El 13.8_% tiene entre 4 y 6 años (18 personas), y el 13.1_% más de 20 años (17 personas). Los demás rangos presentan proporciones menores, destacando que solo el 4.6_% (6 personas) tiene entre 16 y 19 años de antigüedad.

II. Texto

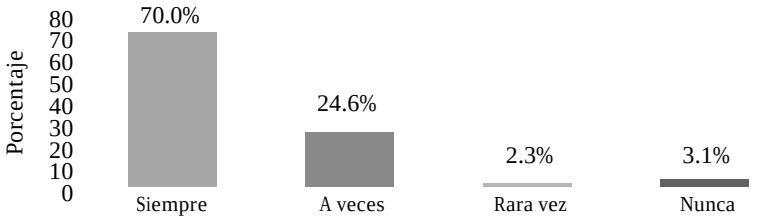
1. ¿En la empresa donde usted labora, hombres y mujeres que desarrollan las mismas funciones, tienen igual remuneración?

Tabla 7
Datos sobre si hombres y mujeres que desarrollan las mismas funciones, tienen igual remuneración

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	3.1	3.1	3.1
Rara vez	3	2.3	2.3	5.4
A veces	32	24.6	24.6	30.0
Siempre	91	70.0	70.0	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 10
Datos sobre si hombres y mujeres que desarrollan las mismas funciones, tienen igual remuneración



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

El 70% de los trabajadores encuestados expresó que en sus empresas siempre se paga lo mismo a hombres y mujeres por realizar las mismas funciones, otro 24.6% manifestó que esto ocurre a veces; las opciones de "rara vez" o "nunca" fueron seleccionadas por una pequeña minoría, con un 2.3% y un 3.1% respectivamente.

Estos resultados muestran una percepción generalmente positiva sobre la equidad salarial en las empresas de los participantes; sin embargo, es clave tener en cuenta que esta percepción podría no ser un reflejo exacto de la realidad en todos los casos, también es posible que, al ser la mayoría de los encuestados hombres, su visión sobre este tema sea más optimista. Es importante destacar que casi un 30% de las respuestas se agrupan en las categorías "a veces", "rara vez" o "nunca"; a partir de este dato, se puede decir que todavía existen desafíos o percepciones de desigualdad en la remuneración dentro de las empresas.

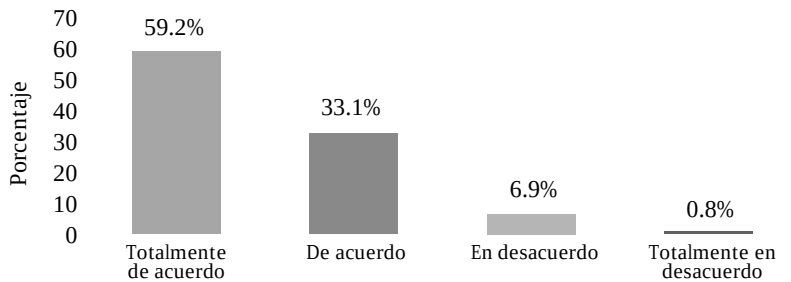
2. ¿Considera que la igualdad salarial entre hombres y mujeres que se desempeñan en cargos del mismo nivel jerárquico reduce la discriminación laboral?

Tabla 8
La igualdad salarial entre hombres y mujeres reduce la discriminación laboral

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	0.8	0.8	0.8
En desacuerdo	9	6.9	6.9	7.7
De acuerdo	43	33.1	33.1	40.8
Totalmente de acuerdo	77	59.2	59.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 11
La igualdad salarial entre hombres y mujeres reduce la discriminación laboral



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Existe un fuerte consenso entre los encuestados, sobre que la igualdad salarial entre hombres y mujeres en cargos del mismo nivel jerárquico, reduce la discriminación laboral; el 59.2% expresó estar "totalmente de acuerdo" y el 33.1% respondió "de acuerdo", sumando un 92.3% de respuestas afirmativas. Por otro lado, solo el 6.9% manifestó que "en desacuerdo" y el 0.8% "totalmente en desacuerdo".

Estos resultados demuestran una clara conciencia de la importancia de la igualdad salarial como un mecanismo para combatir la discriminación, lo que sugiere una base sólida para promover políticas de equidad en las empresas.

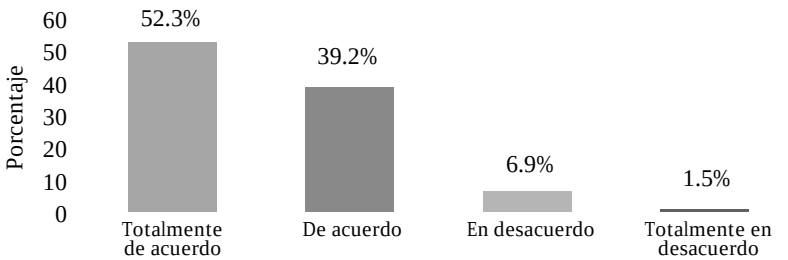
3. ¿Considera que la empresa donde labora cuenta con políticas salariales transparentes que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en puestos equivalentes?

Tabla 9
La empresa donde labora cuenta con políticas salariales transparentes que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en puestos equivalentes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1.5	1.5	1.5
En desacuerdo	9	6.9	6.9	8.5
De acuerdo	51	39.2	39.2	47.7
Totalmente de acuerdo	68	52.3	52.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 12
La empresa donde labora cuenta con políticas salariales transparentes que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en puestos equivalentes



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

La mayoría de los encuestados respondió que sus empresas cuentan con políticas salariales transparentes que garantizan la igualdad de género, un 52.3% contestó "totalmente de acuerdo" y un 39.2% "de acuerdo", sumando un 91.5% de respuestas afirmativas. Una pequeña minoría, el 6.9% manifestó estar "en desacuerdo" y el 1.5% "totalmente en desacuerdo".

La percepción generalizada de transparencia y equidad en las políticas salariales es un indicador positivo, sin embargo, al igual que en la pregunta sobre la remuneración, la discrepancia entre la gran mayoría y el pequeño porcentaje que difiere sugiere que, aunque hay un avance, la implementación de estas políticas podría no ser perfecta o universalmente reconocida por todos los trabajadores.

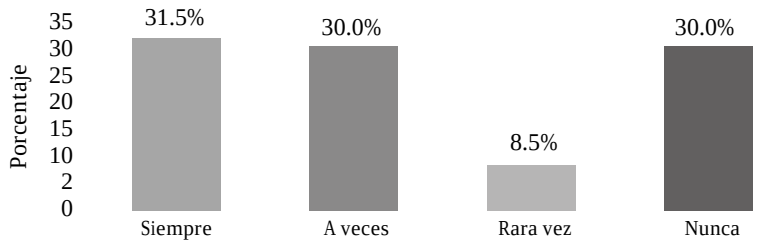
4. ¿Ha participado en alguna capacitación, taller o iniciativa relacionada con la diversidad o la igualdad de género promovida por su empresa?

Tabla 10
Participación en capacitaciones, talleres o iniciativas con relación a la diversidad e igualdad de genero promovida por la empresa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Nunca	39	30.0	30.0	30.0
Rara vez	11	8.5	8.5	38.5
A veces	39	30.0	30.0	68.5
Siempre	41	31.5	31.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 13
Participación en capacitaciones, talleres o iniciativas con relación a la diversidad e igualdad de genero promovida por la empresa



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Los resultados sobre la participación en capacitaciones de diversidad y género son variados: Un 31.5% señaló haber participado "siempre" en este tipo de actividades, el 30.0% de los encuestados indicó haberlo hecho "a veces,", otro 30.0% afirmó que "nunca" y un 8.5% respondió "rara vez"; a partir de estos datos se puede afirmar que, si bien algunas empresas están activamente promoviendo estas iniciativas, una parte significativa de los trabajadores aún no han sido tomados en cuenta.

Los trabajadores que respondieron "nunca" y "rara vez" suman un 38.5%, esto resalta la necesidad de aumentar la difusión y la participación en programas de diversidad e igualdad de género para alcanzar a una mayor cantidad de la fuerza laboral consciente de esta práctica a nivel empresarial.

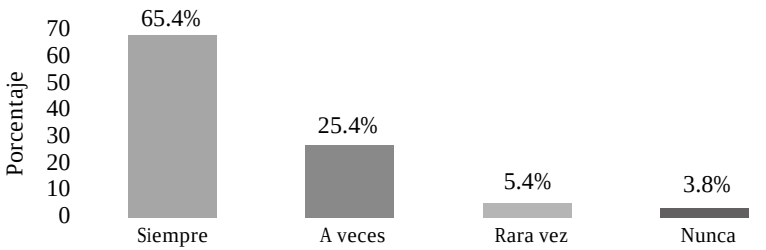
5. En su empresa, ¿Cree que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de ascensos o promociones?

Tabla 11
Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de ascenso o promociones en la empresa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3.8	3.8	3.8
Rara vez	7	5.4	5.4	9.2
A veces	33	25.4	25.4	34.6
Siempre	85	65.4	65.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 14
Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de ascenso o promociones en la empresa



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Una mayoría considerable de encuestados, específicamente el 65.4%, respondió que en su empresa "siempre" existen las mismas oportunidades de ascenso para hombres y mujeres; un 25.4% indicó que esto ocurre "a veces". Las opciones "rara vez" y "nunca" fueron seleccionadas por el 5.4% y el 3.8% respectivamente.

Si bien los resultados son en su mayoría positivos, un 34.6% de los encuestados reporta que las oportunidades no son siempre equitativas; estos datos evidencian que, a pesar de la percepción general favorable, aún persisten barreras o sesgos en los procesos de ascenso y promoción que afectan a un porcentaje significativo de los trabajadores.

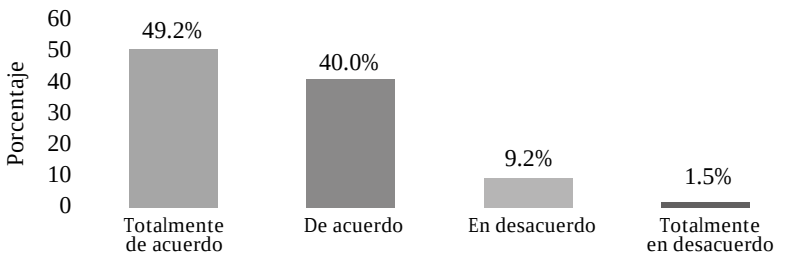
6. ¿En la empresa donde labora los procesos de selección interna para puestos de liderazgo garantizan la participación equitativa de hombres y mujeres?

Tabla 12
Los procesos de selección interna para puestos de liderazgo garantizan la participación equitativa de hombres y mujeres

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1.5	1.5	1.5
En desacuerdo	12	9.2	9.2	10.8
De acuerdo	52	40.0	40.0	50.8
Totalmente de acuerdo	64	49.2	49.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 15
Los procesos de selección interna para puestos de liderazgo garantizan la participación equitativa de hombres y mujeres



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Con respecto a la equidad en los procesos de selección interna para puestos de liderazgo, el 49.2% contestó "totalmente de acuerdo" y el 40.0% "de acuerdo" en que estos procesos garantizan la participación equitativa de hombres y mujeres; esto suma un 89.2% de respuestas afirmativas. Por el contrario, el 9.2% manifestó estar "en desacuerdo" y el 1.5% "totalmente en desacuerdo".

Los resultados indican una percepción mayoritaria de equidad en los procesos de selección para liderazgo, la alta proporción que está de acuerdo muestra que las empresas están haciendo esfuerzos por garantizar la participación equitativa; sin embargo, el porcentaje en desacuerdo (10.7%) representa una señal de que existen áreas de mejora o que la apreciación de equidad no es uniforme entre todos los trabajadores.

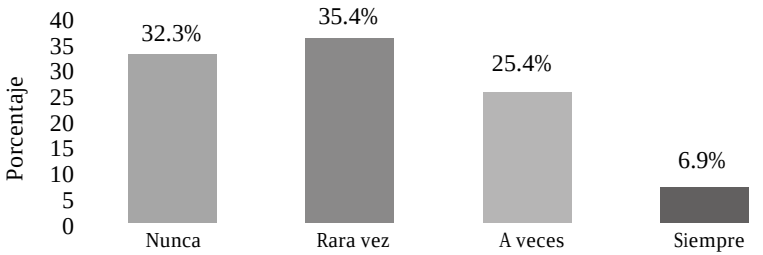
7. ¿Ha observado alguna inclinación de género que afecte las decisiones de promoción o ascenso en su empresa?

Tabla 13
Existe alguna inclinación de género que afecte las decisiones de la promoción o ascenso en la empresa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	6.9	6.9	6.9
A veces	33	25.4	25.4	32.3
Rara vez	46	35.4	35.4	67.7
Nunca	42	32.3	32.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 16
Existe alguna inclinación de género que afecte las decisiones de la promoción o ascenso en la empresa



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

En cuanto a la observación de inclinación de género en las decisiones de promoción o ascenso, las respuestas están divididas, el 35.4% indicó que "rara vez" ha observado dicha inclinación, el 32.3% afirmó no haberla observado "nunca"; esto suma un 67.7% de respuestas que minimizan la observación de sesgos de género.

No obstante, un 25.4% respondió que esto ocurre "a veces," y un 6.9% señaló que ocurre "siempre"; la suma de las respuestas "a veces" y "siempre" con un 32.3% indica que una proporción significativa de los encuestados sí ha percibido sesgos de género en las decisiones de promoción. Estas respuestas muestran que, aunque la mayoría no observa frecuentemente la situación planteada, la inclinación de género sigue siendo un factor presente en el entorno laboral.

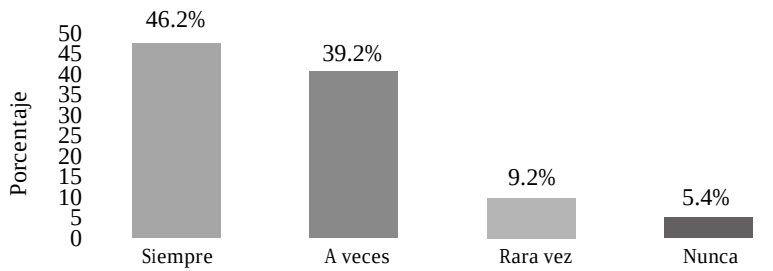
8. ¿Cree que su empresa fomenta la identificación y el desarrollo del talento femenino para futuras posiciones de liderazgo?

Tabla 14
Fomento de la identificación y desarrollo del talento femenino en futuras posiciones de liderazgo en la empresa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	5.4	5.4	5.4
Rara vez	12	9.2	9.2	14.6
A veces	51	39.2	39.2	53.8
Siempre	60	46.2	46.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 17
Fomento de la identificación y desarrollo del talento femenino en futuras posiciones de liderazgo en la empresa



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Una buena parte de los encuestados, correspondiente al 46.2%, manifestó que su empresa "siempre" fomenta el desarrollo del talento femenino para futuras posiciones de liderazgo, otro 39.2% expresó que esto ocurre "a veces", una menor proporción, específicamente, el 9.2% indicó "rara vez" y el 5.4% respondió "nunca"; la suma del 85.4% en las categorías "siempre" y "a veces" muestra una percepción generalmente positiva sobre el fomento del talento femenino.

Esto datos muestran que las empresas están realizando esfuerzos, aunque no de manera consistente para todos; las respuestas "rara vez" y "nunca" (14.6%) indican que aún hay empresas donde este practica es insuficiente o inexistente, lo que puede limitar las oportunidades de liderazgo para las mujeres.

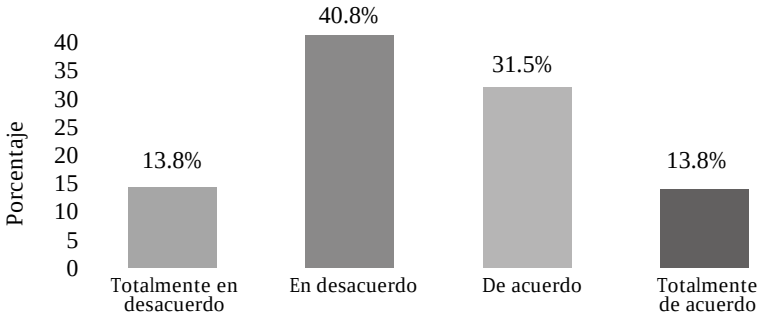
9. ¿Considera usted que su género es una ventaja para obtener oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en la empresa donde labora?

Tabla 15
Existe una ventaja para obtener oportunidades de capacitación y desarrollo entre hombres y mujeres

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	18	13.8	13.8	13.8
De acuerdo	41	31.5	31.5	45.4
En desacuerdo	53	40.8	40.8	86.2
Totalmente en desacuerdo	18	13.8	13.8	100.0
Total	130.0	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 18
Existe una ventaja para obtener oportunidades de capacitación y desarrollo entre hombres y mujeres



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Esta pregunta revela una división de opiniones sobre si el género es una ventaja para el desarrollo profesional, el 40.8% respondió "en desacuerdo", un 13.8% afirmó "totalmente en desacuerdo"; esto suma un 54.6% que no percibe lo planteado como un factor de ventaja, o incluso lo ve como una desventaja.

Por otro lado, el 31.5% expresó "de acuerdo" y el 13.8% "totalmente de acuerdo", sumando un 45.3% que sí percibe una ventaja, esta división de percepciones podría estar relacionada con el género de los propios encuestados; puesto que, la mayoría de los encuestados son hombres, o puede estar relacionada a las experiencias experimentadas dentro de las empresas.

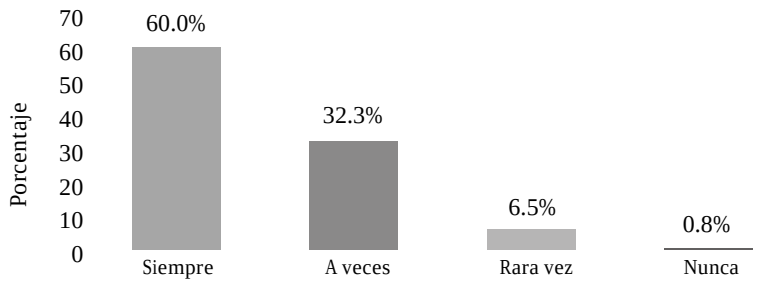
10. ¿Se ofrecen las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo profesional tanto a hombres como a mujeres?

Tabla 16
Igualdad de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para hombres y mujeres

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0.8	0.8	0.8
Rara vez	9	6.9	6.9	7.7
A veces	42	32.3	32.3	40.0
Siempre	78	60.0	60.0	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 19
Igualdad de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para hombres y mujeres



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

El 60.0% de los encuestados, respondió que "siempre" se ofrecen las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a hombres y mujeres; sin embargo, un 32.3% indicó que esto ocurre "a veces". Las opciones "rara vez" y "nunca" fueron seleccionadas por el 6.9% y el 0.8% respectivamente.

Estos datos muestran que, si bien hay una percepción general positiva sobre la igualdad en la capacitación, casi un tercio de los encuestados percibe que las oportunidades no son siempre equitativas; por lo tanto, se puede indicar que, a pesar de los resultados, la implementación o el acceso a estas oportunidades no es consistente para todos los trabajadores.

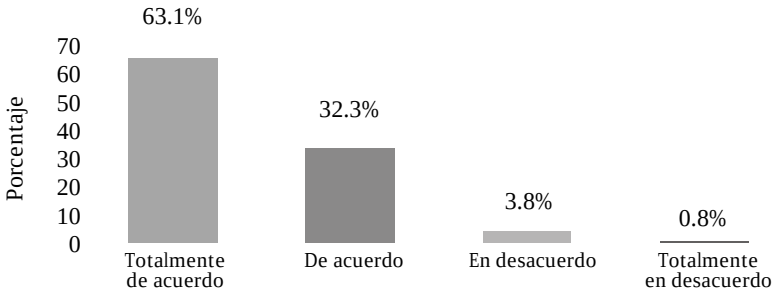
11. ¿Considera que la diversidad de género en los equipos de trabajo fomenta la innovación y la creatividad, lo cual beneficia las oportunidades de desarrollo para todos?

Tabla 17
La diversidad de género en los equipos de trabajo fomenta la innovación y la creatividad, beneficiando las oportunidades de desarrollo para todos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	0.8	0.8	0.8
En desacuerdo	5	3.8	3.8	4.6
De acuerdo	42	32.3	32.3	36.9
Totalmente de acuerdo	82	63.1	63.1	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 20
La diversidad de género en los equipos de trabajo fomenta la innovación y la creatividad, beneficiando las oportunidades de desarrollo para todos



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Existe un consenso muy fuerte sobre los beneficios de la diversidad de género en los equipos de trabajo, el 63.1% manifestó estar "totalmente de acuerdo" y el 32.3% "de acuerdo", respecto a que se fomenta la innovación y la creatividad, beneficiando las oportunidades de desarrollo para todos; esto suma un 95.4% de respuestas afirmativas. Solo un 3.8% respondió "en desacuerdo" y el 0.8% "totalmente en desacuerdo".

Estos resultados indican una amplia conciencia y valoración de los beneficios de la diversidad de género en el ámbito laboral, lo que puede servir como un fuerte argumento para la implementación de políticas que la promuevan.

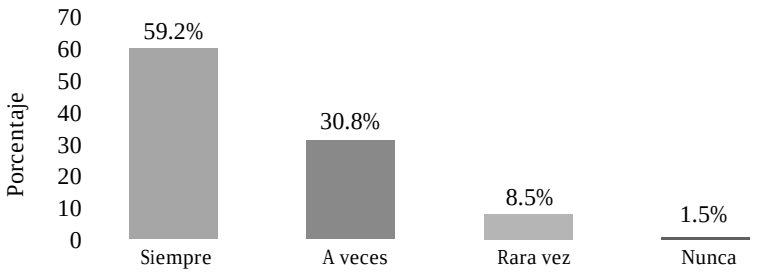
12. ¿En la empresa se fomenta la participación de hombres y mujeres en proyectos y tareas que contribuyen a su crecimiento profesional?

Tabla 18
Participación de hombres y mujeres en proyectos y tareas que contribuyen a su crecimiento profesional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.5	1.5	1.5
Rara vez	11	8.5	8.5	10.0
A veces	40	30.8	30.8	40.8
Siempre	77	59.2	59.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Figura 20
La diversidad de género en los equipos de trabajo fomenta la innovación y la creatividad, beneficiando las oportunidades de desarrollo para todos



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

La mayoría de los encuestados, específicamente el 59.2% indicó que en su empresa "siempre" se fomenta la participación de hombres y mujeres en proyectos y tareas que contribuyen a su crecimiento profesional, un 30.8% señaló que esto ocurre "a veces"; las opciones "rara vez" y "nunca" fueron seleccionadas por el 8.5% y el 1.5% respectivamente.

Estos resultados son mayoritariamente positivos, con casi el 90% de los encuestados, este dato muestra que, las empresas están activamente promoviendo el desarrollo profesional para ambos géneros a través de la asignación de proyectos; no obstante, el 10% que indica que esto ocurre "rara vez" o "nunca" destaca la importancia de asegurar que estas oportunidades lleguen a todos los trabajadores de manera consistente.

CUARTA PARTE

ENTORNOS ESTRATÉGICOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

CUARTA PARTE

"ENTORNOS ESTRATÉGICOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO"

Después de revisar constructos teóricos acerca de la diversidad e igualdad de género, además de analizar la información obtenida en el proceso de investigación de campo, se llegó a determinadas conclusiones y recomendaciones que, a continuación, se citan:

Conclusiones

- Existe una percepción positiva con respecto a la igualdad salarial, de acuerdo a los resultados las empresas consistentemente aplican los mismos sueldos a hombres y mujeres que realizan funciones semejantes; visualizando una implementación efectiva de prácticas equitativas en la remuneración dentro de las organizaciones.

- Es importante señalar que casi tres de cada diez trabajadores encuestados aún perciben que no siempre se logra visualizar una equidad salarial en las empresas donde laboran; esta proporción, aunque es menor, indica que persisten desafíos o posibles desigualdades en la remuneración que requieren atención, para estar en una mejora constante.

- En cuanto al impacto de la igualdad salarial, tanto los representantes empresariales como la mayoría de los trabajadores consideran que, esta equidad es fundamental para reducir la discriminación laboral; lo que demuestra el valor que se le otorga a este aspecto como herramienta para fomentar un ambiente de trabajo justo.

- La gran mayoría de los encuestados, específicamente nueve de cada diez, cree que sus empresas disponen de políticas salariales claras y transparentes que garantizan la igualdad de género; esta percepción se alinea con la creencia de que existe una mayor igualdad salarial en la práctica.

- Se visualiza la ausencia de políticas, con relación a la diversidad e igualdad de género de manera explícita en algunas empresas, aunque se rescata que se adhieran al Código de Trabajo; sin embargo, esta situación puede dar lugar a inconsistencias en la aplicación real de la igualdad salarial.

- En lo que respecta a las oportunidades de ascenso, una gran mayoría de los trabajadores encuestados, perciben que sus empresas ofrecen consistentemente las mismas oportunidades para hombres y mujeres, esto representa un indicador alentador de progreso en la creación de trayectorias profesionales equitativas; a pesar de ello, una proporción significativa de trabajadores, alrededor de un tercio, reporta que estas oportunidades no son siempre equitativas, lo que sugiere la existencia de barreras que aún necesitan ser abordadas en los procesos de promoción.

- La percepción sobre el fomento del talento femenino para alcanzar posiciones de liderazgo es en gran medida positiva, lo cual puede estar fuertemente ligada a la creencia de que existe una participación equilibrada de hombres y mujeres en proyectos que impulsan el crecimiento profesional.

- Con relación a los procesos de selección interna para puestos de liderazgo, la mayor parte de los encuestados aseguran una participación equitativa; sin embargo, aproximadamente uno de cada diez encuestados expresa desacuerdo, lo que muestra la necesidad de mejorar la uniformidad en la aplicación y percepción de la equidad en los procedimientos establecidos.

- Es importante destacar que casi un tercio de los trabajadores ha observado, en algunas ocasiones o consistentemente, que el género influye en las decisiones de promoción o ascenso; esto indica que los sesgos con relación al indicador mencionado siguen siendo un factor presente en el entorno laboral y que aún pueden impactar las decisiones sobre el avance profesional.

- Los trabajadores reconocen que la diversidad de género en los equipos de trabajo es un motor clave para el éxito, afirmando que impulsa la innovación y la creatividad, y que, además, contribuye al desarrollo profesional de todas las personas en la empresa.

- En cuanto a las oportunidades de capacitación, se percibe que en las empresas ofrecen consistentemente las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a hombres y mujeres; sin embargo, casi un tercio de los trabajadores señala que esto ocurre solo en algunas ocasiones, lo que sugiere que las organizaciones deben crear estrategias y lineamientos claros, en los que se demuestre la igualdad de género, con relación al planteamiento abordado.

- De acuerdo a la información obtenida en el trabajo de campo, la participación en programas de diversidad e igualdad de género es baja; puesto que, un número significativo de los encuestados manifiesta que no ha participado en este tipo de iniciativas. Esto muestra la necesidad de mejorar la comunicación y el acceso a estas capacitaciones para fomentar un ambiente laboral más inclusivo.

- La percepción sobre si el género es una ventaja para el desarrollo profesional se muestra dividida, por un lado, la mayoría de los encuestados no considera que el género sea una ventaja, e incluso cree que puede ser una desventaja; un grupo considerable sí percibe que brinda una ventaja. Esta división en las opiniones plantea que la perspectiva de cada individuo está fuertemente influenciada por sus propias experiencias laborales.

Recomendaciones

Al sector empresarial

- Crear políticas claras y específicas que aborden la diversidad de género, incluyendo la igualdad salarial, oportunidades de ascenso y desarrollo profesional, no solo basarse en el Código de Trabajo u otras leyes existes con relación al tema de investigación.

- Asegurar que las políticas salariales sean no solo transparentes en papel, sino que se apliquen de manera consistente y equitativa para todos los cargos del mismo nivel jerárquico, independientemente del género.

- Aumentar la difusión y participación en capacitaciones sobre diversidad e igualdad de género para todo el personal, con el fin de cerrar la brecha de conocimiento y concientización.

- Establecer programas y estrategias concretas para desarrollar el talento femenino, asegurando su participación equitativa en proyectos y tareas que contribuyan a su crecimiento profesional y ascenso a posiciones de liderazgo.

- Analizar los procesos de selección interna y promoción para eliminar cualquier inclinación de género que pueda afectar las decisiones, garantizando que el mérito y las capacidades sean los únicos criterios.

- Promover la creación de equipos de trabajo con diversidad de género, edad y otras dimensiones, reconociendo que esto aporta una gama más amplia de puntos de vista, fomenta la innovación y la creatividad; además, mejora la toma de decisiones.

A los trabajadores

- Aprovechar y buscar activamente las oportunidades de capacitación con relación a la diversidad y la igualdad de género que ofrezca la empresa para fortalecer su conocimiento y comprensión del tema.

- Reportar casos de desigualdad salarial, discriminación de género o sesgos en los procesos de promoción, los cuales pueden ser reportados a través de los canales internos o externos correspondientes.

- Fomentar un ambiente de apoyo entre los compañeros de trabajo, sin importar su género, trabajando en conjunto por construir una cultura más justa e inclusiva para todos.

- Fortalecer sus conocimientos con relación a normativas estatales sobre los derechos laborales, para evitar abusos o injusticias en las empresas.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- Desarrollar una política nacional explícita sobre género, aunque la Constitución garantiza la igualdad, es necesario crear una normativa nacional concreta en materia de identidad de género para fortalecer la protección y el reconocimiento de los derechos de todas las personas en el ámbito laboral.

- Fortalecer los mecanismos de supervisión para asegurar que las empresas cumplan con la igualdad salarial basada en la capacidad y el desempeño, sin distinción de género, en línea con la Ley de Transparencia Institucional.

- Aumentar las acciones de orientación y formación a las empresas sobre el derecho fundamental de la igualdad de género, enfatizando la importancia de crear normativas internas que propicien el respeto a la identidad y valoren las cualidades sin preferencias de género.

Referencias

Banco Santander, S.A. (2025). Mujer empoderada: saca a la líder que llevas dentro. Obtenido de Mujer empoderada: saca a la líder que llevas dentro: https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/mujer-empoderada.html

Aguirre Nicole, D., Olmedo, R., & Trejo, C. (2017). El valor de la diversidad en equipos de trabajo. Gente Clave, 1(1), 37-50. Obtenido de file:///C:/Users/Uma%20Santa%20Ana/Downloads/Dialnet-ElValorDeLaDiversidadEnEquiposDeTrabajo-9786913%20(1).pdf

Argandoña, A. (2007). La Responsabilidad Social de la Empresa a la Luz de la Ética. IESE Universidad de Navarra(708). Obtenido de https://www.iese.edu/media/research/pdfs/DI-0708.pdf

Barberá Heredia, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa(50), 37-53. doi:https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405003

Duarte Cruz, J., & García Horta, J.-H. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Revista CS(18), 107-158. doi:https://doi.org/10.18046/recs.i18.1960

elsalvador.com. (05 de mayo de 2025). Conoce a las primeras mujeres que emitieron el sufragio en El Salvador. Obtenido de Conoce a las primeras mujeres que emitieron el sufragio en El Salvador: https://historico.elsalvador.com/historico/574368/conoce-a-las-primeras-mujeres-que-emitieron-el-sufragio-en-el-salvador.html

Ethic. (05 de mayo de 2025). Ethic. Obtenido de En 1893, la ex colonia británica aprobaba el voto femenino de colonas e indígenas, adelantándose al resto de países del mundo: https://ethic.es/2019/08/nueva-zelanda-triunfo-movimiento-sufragista/

García Luján Ávila, G., & Silvia Albareda, T. (2024). Igualdad de género y desarrollo sostenible. Avances y desafíos en la agenda mundial y en la universidad. Feminismo/s(43), 213-243. doi:https://doi.org/10.14198/fem.2024.43.09

Garzón Castrillón, M. (2023). La gestión de la diversidad visible e invisible en las organizaciones. Visión de Futuro, 28(2), 1-22. doi:https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2024.28.02.001.es

Gemini. (2025). Gemini. Obtenido de https://gemini.google.com/app/eb64baaddd5b32f9?hl=es

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Lindo, H. (2020). Las salvadoreñas, las primeras latinoamericanas que votaron. 1921. Realidad, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades(156). Obtenido de https://portal.amelica.org/ameli/journal/769/7695207003/

McKinsey & Company. (2023). McKinsey & Company. Obtenido de McKinsey & Company: https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/la-diversidad-importa-aun-mas-los-argumentos-a-favor-del-impacto-holistico/es

Mendoza Orantes, R. (2020). Constitución de la República de El Salvador. Jurídica Salvadoreña.

Mendoza Orantes, R. (2025). Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Jurídica Salvadoreña.

Mendoza Quintero, D., Briano Turrent, G., & Saavedra García, M. (2018). Diversidad de género en posiciones estratégicas y el nivel de endeudamiento: evidencia en empresas cotizadas mexicanas. Revista mexicana de economía y finanzas, 14(4). doi:https://doi.org/10.21919/remef.v13i4.343

Navas, M. C. (2018). Los movimientos de mujeres y feministas en la transición de posguerra y su aporte a los cambios socioculturales en El Salvador. Realidad(151), 63-88. Obtenido de file:///C:/Users/Uma%20Santa%20Ana/Downloads/fpacas,+6804-22083-1-CE.pdf

Neciosup Lumbre, P., Terrones Palacios, A., & Chávez Rivas, P. (2024). Análisis de la Diversidad Laboral en las Empresas: una Revisisón de Literatura. Horizonte Empresarial, 1(11), 421-431. doi:https://doi.org/10.26495/tv4ty458

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2017). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/node/6008

Oviedo, H., & Campos Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista colimbiana de psiquiatría, 4(34), 572-580. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf

Pila Guzmán, P., & Déleg Guazha, N. (2023). Segregación laboral de las mujeres profesionales por motivos de género en Ecuador. Estudios Sociológicos del Colegio de México, 41(123), 733-769. doi:http://dx.doi.org/10.24201/es.2023v41n123.2272

Pilataxi Mejia, J., & Guayasamín Vergara, A. (2024). Desarrollo laboral y profesional de la mujer en las PYMES. Enfoques, 8(29), 32-44. doi:https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v8i29.178

Robles Santana, M. A. (2014). Una aproximación al rol de la mujer precolombina en América. Cuadernos del Ateneo(32), 92-109. Obtenido de file:///C:/Users/Uma%20Santa%20Ana/Downloads/Dialnet-UnaAproximacionAlRolDeLaMujerPrecolombinaEnAmerica-5241118.pdf

Ruiz Carbonell, R. (2010). La evolución histórica de la igualdad entre mujeres y hombres en México. En I. d. UNAM, Derechos Humanos: Temas y Problemas (págs. 69-136). Biblioteca Jurídica Virtual.

Sánchez Loor, J. P., & Barcia Villamar Fabian Eduardo, F. E. (2025). Cultura Organizacional como Factor Determinante del Rendimiento Laboral. Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun, 9(16), 204-211. doi:https://doi.org/10.46296/yc.v9i16.0582

Segovia Tavera Arredondo Abogados. (2025). Segovia Tavera Arredondo Abogados. Obtenido de https://www.segovia-tavera.com/igualdad-en-el-trabajo-nuevas-leyes-aprobadas-ley-federal-del-trabajo/

Simó-Noguera, C., Mondragón-García, E., Carbonell-Asins, J., & Romero-Crespo, J. (2023). La observación de la brecha salarial de género ajustada. En busca de la discriminación directa en España. Revista Internacional De Sociología, 81(3), 233. doi:https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.3.22.00490

Vaca Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content

Vázquez Monzón, O. C. (octubre de 2012). El debate sobre la educación femenina en el contexto de la laicización del estado salvadoreño. El debate sobre la educación femenina en el contexto de la laicización del estado salvadoreño. Antiguo Cuscatlán, San Salvador , El Salvador: Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas".

Velásquez Martínez, A., & Baquerizo Ortiz, M. (2025). El Blueprint de la Recompensa: Diseñando Compensaciones Predictivas para el Talento Futuro. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9(3), 9944-9959. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18672

Veritas, C. d. (07 de mayo de 2025). veritas.org.mx. Obtenido de Igualdad sustantiva de género_en todos los sectores: https://www.veritas.org.mx/Gestion-empresarial/Capital-humano/Igualdad-sustantiva-de-genero-en-todos-los-sectores

Zambrano, M. (07 de mayo de 2025). Universitat Oberta de Catalunya. Obtenido de Universitat Oberta de Catalunya: https://www.uoc.edu/es/news/2025/fin-secreto-salarial-clave-reducir-brecha-genero