



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Micromachismos en las relaciones laborales en una empresa
privada en la ciudad de Guayaquil.**

AUTORA:

Quimí Salcedo María De Lourdes

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE
TRABAJADORA SOCIAL**

TUTORA:

Corte Romero Carmen Susana

GUAYAQUIL, ECUADOR

05 de febrero del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Quimí Salcedo María de Lourdes**, como requerimiento para la obtención del título de **Trabajadora Social**.

TUTORA

f. _____

Corte Romero Carmen Susana

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 05 días del mes de febrero del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Quimí Salcedo María de Lourdes**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Micromachismos en las relaciones laborales en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Trabajadora Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 05 días del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA

f. María Quimí S.

Quimí Salcedo María de Lourdes



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Quimí Salcedo María de Lourdes**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Micromachismos en las relaciones laborales en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 05 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA:

f. *María Quimí S.*
Quimí Salcedo María de Lourdes

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

UTE B2023 PRES María de Lourdes Quimí Salcedo

2% Textos sospechosos

2% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: UTE B2023 PRES María de Lourdes Quimí Salcedo.docx
ID del documento: 84f1d4db0c7ccc5814056547f94868c75b0f8c84
Tamaño del documento original: 1,03 MB

Depositante: Carmen Susana Corté Romero
Fecha de depósito: 20/2/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 20/2/2024

Número de palabras: 23.642
Número de caracteres: 155.357

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #5c1301 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
2	www.scielo.org.mx Mujer migrante: estudio convencional del marco de derecho... https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=50041-86332019000201221 9 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (42 palabras)
3	dspace.uniondes.edu.ec https://dspace.uniondes.edu.ec/bitstream/123456789/14732/1/AJA-MNP-EAC-027-2022.pdf 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)
4	ru.dgb.unam.mx http://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TE5D1000704184540704184.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)

FIRMA DE LA ESTUDIANTE

f. María Quimí S.

Quimi Salcedo, María de Lourdes

FIRMA DE DOCENTES

f. _____

Corté Romero, Carmen Susana

TUTORA

f. _____

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

COORDINADORA UTE B2023

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fortaleza, sabiduría, y acompañamiento quien con su misericordia me ha permitido culminar mi carrera universitaria.

A mis padres, Eddy y Jessica, que han sido mi guía, soporte y motivación en mi formación académica.

A mis hermanos, que me han apoyado cuando lo he necesitado y quienes a través de una sonrisa alegraban mis días.

A toda mi familia, que estuvo presente con sus consejos y oraciones para que no me rinda y continúe.

A mis amigos, que me motivaron y fueron un apoyo especial en este camino.

A mis queridos docentes, por haberme impartido sus enseñanzas y otorgarme una excelente formación académica.

Un especial agradecimiento a mi tutora de tesis, por todo su apoyo en este proceso que no fue fácil, pues se me presentaron distintas calamidades en mi trabajo, en mi familia y también en mi salud, pero pese a todo se logró y no hubiese sido posible sin su incondicional apoyo. Gracias por su guía y sus consejos, pero por sobre todo creer en mí, su influencia positiva fue una inspiración que me ayudó a perseverar.

DEDICATORIA

A mis padres, este logro es resultado de su esfuerzo, dedicación y amor, quienes siempre me han inculcado la educación, como uno de los pilares fundamentales para el éxito y desarrollo personal.

A mi abuela, quien es mi mayor inspiración como mujer, madre, amiga, sus principios, valores y devoción han trascendido en nuestra familia y es un modelo a seguir.

A mi tía, a quien he admirado como profesional y fue mi motivación para escoger la carrera de Trabajo Social.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
CARMEN SUSANA CORTE ROMERO
TUTORA

f. _____
ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____
JOSÉ GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
DOCENTE DE CARRERA

f. _____
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO B-2023 (Cod. 11674)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "MICROMACHISMOS EN LAS RELACIONES LABORALES EN UNA EMPRESA PRIVADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante MARÍA DE LOURDES QUIMÍ SALCEDO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final 8 / 10	7.00 / 10 Total: 30 %	7.00 / 10 Total: 30 %	7.00 / 10 Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 7.50 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

1.1	Antecedentes Contextuales.....	3
1.1.1	Antecedentes Investigativos.....	4
1.2	Problematización.....	10
1.3	Preguntas de Investigación.....	15
1.3.1	Pregunta principal.....	15
1.3.2	Sub - preguntas.....	15
1.4.	Objetivos de Investigación.....	15
1.4.1.	Objetivo general.....	15
1.4.2.	Objetivos específicos.....	16
1.5.	Justificación.....	16
2.1.	Marco Conceptual.....	19
2.1.1.	Enfoque de Género.....	19
2.1.2.	Enfoque Constructivista.....	22
2.1.3	Micromachismos.....	25
2.1.4	Cultura Patriarcal.....	27
2.1.6	Ambiente Laboral.....	29
2.2.7	Situaciones que generan un ambiente laboral negativo.....	30
2.1.8	Relaciones Interpersonales.....	31
2.2.	Marco Normativo – Estratégico.....	33
2.3.	Marco Estratégico.....	35
3.1.	Enfoque de la investigación.....	41

3.2. Método de Investigación.....	41
3.3. Nivel de investigación	42
3.4. Universo o Población	42
3.5. Muestra	43
3.6. Criterios Muestrales	43
3.7. Técnicas e Instrumentos.....	43
3.8. Formas de análisis de información	44
4.1. Caracterización de la Muestra.....	45
4.2. Resultados de la investigación:	46
Objetivo 1: Percepciones que tienen las mujeres frente a los micromachismos en el ámbito laboral	46
4.2.1. Micromachismos Utilitarios:	47
4.2.2. Micromachismos Coercitivos:	53
4.2.3. Micromachismos Encubiertos	56
Objetivo 2: Afectaciones de los micromachismos en las relaciones laborales	58
4.2.4. Clima laboral:.....	58
4.2.5. Diversidad e inclusión:	60
4.2.6. Salud Mental y bienestar:	63
4.2.7. Rotación del Personal.....	64
4.2.8. Incumplimiento del Reglamento Interno	65
CAPÍTULO V:.....	68
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1. Conclusiones.....	68

5.2. Recomendaciones.....	69
Bibliografía.....	71

RESUMEN

La presente investigación surge a partir de identificar los micromachismos en las relaciones laborales en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil con la finalidad de identificar cómo estos influyen en las relaciones de género. Este estudio, se realizó bajo una metodología cualitativa, aplicando una entrevista semi-estructurada a mujeres colaboradoras de una empresa privada; aquí se conocieron datos relevantes de la población de estudio. Para realizar un análisis integral de la presente investigación, se han tomado dos enfoques relevantes para el presente estudio como el enfoque de Género y Constructivista, lo que permitió un análisis profundo para la elaboración de resultados. Además, se presentan varios elementos metodológicos que contribuyen al diseño del presente estudio. Entre los principales resultados de este estudio se identifica que, a pesar de los diferentes programas, políticas y leyes que indican la inclusión de la mujer en todos los espacios de interacción con la finalidad de promover la igualdad de género, han existido barreras de género para lograrlo, puesto que, las construcciones sociales del ser humano tienen una mayor representación social. Es importante destacar que la discriminación basada en género no solo afecta a las mujeres en términos de empleo, sino que, también tiene un impacto en su bienestar psicológico y social. En base a lo antes expuesto autores indican que el acceso limitado a oportunidades laborales adecuadas puede generar frustración, desmotivación y exclusión social, perpetuando así un ciclo de desigualdad y marginación.

Palabras Claves: Micromachismos, Percepciones, Ambiente Laboral, Género, Modos de Crianza, Cultura Patriarcal.

ABSTRACT

This research arises from identifying micromachismos in labor relations in a private company in the city of Guayaquil with the purpose of identifying how these influence gender relations. This study was carried out using a qualitative methodology, applying a semi-structured interview to female collaborators of a private company; here relevant data of the study population were known. To carry out a comprehensive analysis of this research, two relevant approaches have been taken for the present study, such as the Gender and Constructivist approaches, which allowed an in-depth analysis for the elaboration of results. In addition, several methodological elements that contribute to the design of the present study are presented. Among the main results of this study, it is identified that, despite the different programs, policies and laws that indicate the inclusion of women in all spaces of interaction with the purpose of promoting gender equality, there have been gender barriers to achieve it, since the social constructions of the human being have a greater social representation. It is important to highlight that gender-based discrimination not only affects women in terms of employment, but also has an impact on their psychological and social well-being. Based on the above, the authors indicate that limited access to adequate job opportunities can generate frustration, demotivation and social exclusion, thus perpetuating a cycle of inequality and marginalization.

Keywords: Micromachismos, Perceptions, Work Environment, Gender, Parenting Methods, Patriarchal Culture.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada los micromachismos en las relaciones laborales en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil, surge de la necesidad de identificar cómo repercuten los micromachismos en el área laboral de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil.

En el primer capítulo de la presente investigación, los lectores podrán leer el planteamiento del problema a partir de las causas y consecuencias que generan los micromachismos dentro del área laboral. Además, se plantean los objetivos y las preguntas de investigación que marcaron la ruta de esta investigación.

El segundo capítulo, se encuentra estructurado por el marco conceptual, normativo y estratégico, como insumo para analizar la información recogida en la investigación. Algunos de los referentes que se desarrollan son: las relaciones interpersonales, micromachismos, ambiente laboral, los estereotipos de género, cultura patriarcal, percepciones, entre otros. Finalmente, el referente normativo y estratégico nacional e internacional, que respaldan a las mujeres víctimas de violencia de género, dentro del ámbito laboral.

El tercer capítulo presenta la metodología, se expone el enfoque de la investigación, que en este caso es de tipo cualitativo y el nivel descriptivo-analítico. Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron la entrevista semiestructurada y la observación.

El cuarto capítulo, responde a los resultados de la investigación, según los objetivos que fueron planteados al inicio de la investigación, a través del enfoque cualitativo. Finalmente, en el capítulo 5, se plantea de manera precisa las conclusiones, a partir de lo encontrado en los resultados del capítulo 4, también las respectivas recomendaciones que se desarrollan a partir de los resultados obtenidos.

CAPITULO I

1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Antecedentes Contextuales

En todos los países del mundo, las mujeres se enfrentan a múltiples barreras y a la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo. La segregación profesional, los estereotipos y las costumbres, las barreras para ejercer sus derechos sobre la propiedad, falta de acceso a los créditos, los recursos, y la tecnología, a la violencia de género y a muchos otros obstáculos que dificultan la igualdad con los hombres en el mundo laboral (ONU MUJERES, 2017)

Las barreras jurídicas agravan aún más las desigualdades de género. A pesar de que existen marcos jurídicos que abordan el acoso en el trabajo en 114 economías del mundo, su aplicación y el acceso a la justicia siguen siendo lentos y difíciles. Además, en 155 de 173 economías, el empleo y la capacidad empresarial de las mujeres están sujetos a una o más restricciones legales por razón de género. Las leyes discriminatorias y la insuficiente protección jurídica agravan las desigualdades de género y privan de poder a las trabajadoras (ONU MUJERES, 2017).

En el llamado mundo “desarrollado” la mayoría de los varones ya no ejercen un machismo puro y duro, ni siquiera son especialmente dominantes con las mujeres. A pesar de ello, los comportamientos de control y dominio de “baja intensidad” naturalizados, legitimados e invisibilizados que ejecutan impunemente, con o sin conciencia de ello, son obstáculos y también resistencias para la igualdad con las mujeres en lo cotidiano (Bonino, 2004).

Desde 1990 el psicoterapeuta Luis Bonino ha denominado estos comportamientos como “*micromachismos*”, armas, trucos, tretas y trampas, frecuentes que los varones utilizan para ejercer su “autoridad” sobre las mujeres, ocupando gran parte del repertorio de “*comportamientos masculinos normales*” (Bonino, 2004).

1.1.1 Antecedentes Investigativos

En el presente trabajo investigativo abordaremos “Los Micromachismos en las relaciones interpersonales en el entorno laboral de una empresa privada en la ciudad de Guayaquil”, para ello hemos recopilado diversas informaciones de investigaciones que se han realizado al nivel internacional y nacional sobre el tema.

Una investigación denominada “Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica” realizada por la Universitat de les Illes Balears de España, evaluó las actitudes hacia las formas encubiertas de violencia contra las mujeres en la pareja (micromachismos) y su aceptación social. Para ello, aplicaron un cuestionario de 25 ítems, administrado telefónicamente a una muestra representativa de 1351 personas. Los resultados indican que el cuestionario elaborado está constituido por cinco factores que explican el 43.53% de la varianza total y evalúan las actitudes hacia comportamientos del varón hacia la mujer en pareja como la invasión de espacios físicos y simbólicos, la generación de inseguridad y temor, la relegación de la mujer hacia el rol femenino tradicional y las maniobras de control e infravaloración, a través de esto se determina que las actitudes hacia la violencia contra las mujeres en la pareja han determinado el predominio de las actitudes negativas hacia esta violencia en población general y en colectivos específicos (Ferrer Pérez, V. A., Bosch Fiol, E., Navarro Guzmá, 2008).

Otro estudio denominado “Percepción de micromachismos en el ámbito laboral: la influencia de la formación en género” analizó la relación entre la desinformación que, en pleno siglo XXI se tiene sobre qué son los micromachismos y la falta de interés en formación de género. Para dilucidar el objetivo de esta investigación se eligió una muestra al azar de 116 personas de diferentes ámbitos profesionales. La metodología utilizada ha sido mixta (cuantitativa y cualitativa). Los instrumentos utilizados han sido, por un lado, un cuestionario elaborado ad hoc siguiendo el escalograma de Guttman y, por otro, se ha complementado con 12 entrevistas cualitativas. Como variables personales se han tenido en cuenta la edad, las profesiones y el tiempo de

servicio, para así obtener información proveniente de experiencias diversas. Los resultados del cuestionario muestran que existe una correlación positiva entre el interés en formación en género y el nivel de percepción de micromachismos, destacando que, la formación previa tiene una importancia significativa en la conciencia de género. Se denotó también que esa formación previa era evaluada por las personas entrevistadas como escasa e insuficiente. En el caso de la entrevista, se logró indagar en aspectos formativos y tipos de discriminación vividas por motivo de género, entre otros resultados (Moreno Solís, Luque Rojas, & Mena Rodríguez, 2020).

La investigación “El sexismo como predictor de la violencia de pareja en un contexto multicultural” estudió el papel de diversas formas de sexismo como predictores de la violencia de pareja, así como las posibles diferencias de esas variables en función del origen cultural y el sexo. La muestra estuvo compuesta por 251 personas residentes en España, de las cuales el 28% eran autóctonas mientras que el 72% eran inmigrantes (procedentes de Latinoamérica y de África), de ambos sexos y de edades comprendidas entre los 18 y 65 años. El 11% refiere la perpetración de algún tipo de violencia en la pareja (física, psicológica o sexual) y el 9% eran casos de violencia bidireccional mientras que el 2% eran casos de violencia unidireccional. En general, los varones y las personas inmigrantes presentaban puntuaciones superiores en diversos tipos de sexismo a las de las mujeres y las personas autóctonas, respectivamente. Los resultados del modelo estructural mostraron que el conjunto de manifestaciones de sexismo analizadas explicaba débilmente la violencia en las relaciones de pareja (3%), discutiéndose las implicaciones de este hallazgo (Arnosó, Izaskun, Arnoso, & Elgorriaga, 2017).

El diario.es, lanzó en 2014 la sección Micromachismos para denunciarlo. El artículo llamado “Micromachismos y prensa digital: eldiario.es como estudio de caso” analizó la evolución de los posts publicados desde 2014 a 2017, con un total de 125 publicaciones, con el objetivo de constatar qué tipo de temas albergan y cómo clasificarlos. A través del análisis de contenido abordaron la tipología de los micromachismos, el ámbito en el que se producen, las fuentes primarias que los generan y el número de

comentarios que suscitan. Como hipótesis de partida entiende que el concepto, y en este caso la sección periodística especializada, se utiliza como una especie de “cajón de sastre” en el que tiene cabida todo tipo de manifestaciones de orden machista y patriarcal, más allá del propio concepto de micromachismos. Se constata que el tema genera un interés creciente, ya que tanto el número de posts como de comentarios asociados ha aumentado progresivamente, desde tan solo 21 entradas en 2014 a 47 en 2017, y de 330 comentarios en 2014 a 764 en 2017. Los resultados muestran que la mayor parte de las entradas se originan a través de un testimonio personal, que relata eventos que se producen en el mundo laboral y que afectan principalmente a cuestiones relacionadas con roles de género (Peralta García, Ufarte Ruíz, & López Caniego, 2014)

El estudio “Percepción de la victimización en el noviazgo de adolescentes y jóvenes españoles” señala que la violencia de pareja representa un problema social de gran importancia en España que ha llevado a la creación de multitud de recursos para atender a las víctimas. Sin embargo, la literatura ha mostrado que la experimentación objetiva de conductas abusivas no siempre conduce a que el receptor (víctima) se clasifique como tal. Esta disociación entre la victimización y la autopercepción como víctima facilita que no se haga uso de los recursos disponibles de atención a víctimas. Este estudio analiza la relación entre la experiencia de victimización en las relaciones de noviazgo, medida a través de indicadores conductuales y la percepción de maltrato, miedo y sentirse atrapada para describir dichas relaciones. Participaron 6.731 estudiantes de entre 15 y 26 años ($M = 18,2$; $DT = 2,1$), 39% varones y 61% mujeres. El 68,7% de los y las participantes informaron no haberse sentido maltratados, atemorizados ni atrapados en la relación de pareja. El 1,1% de los varones y el 3,1% de las mujeres respondieron afirmativamente a las 3 cuestiones, y un 25% respondieron afirmativamente a al menos una de ellas. En relación con la experiencia de victimización, se corroboró que la sensación de miedo y estar atrapado se asociaban a niveles de abuso inferiores a los encontrados en quienes se clasificaron como maltratados, pero estadísticamente superiores a quienes respondieron negativamente a las 3 preguntas ($p < 0,001$). Además, distintos

tipos de violencia de pareja se asociaron diferencialmente a las etiquetas de miedo y estar atrapado, encontrándose una tendencia lineal ascendente para las distintas formas de violencia reconocidas en el Cuestionario de Violencia entre Novios (CUVINO) en ambos sexos. El uso de etiquetas alternativas a maltrato, abuso, víctima, etc., puede facilitar la atención temprana a las víctimas (López Cepero, Rodríguez, Rodríguez Díaz, Bringas, & G. Dolor, 2015).

En Puebla, México, abordaron la siguiente temática: “Desmontando la masculinidad hegemónica: una (auto)etnografía del grupo Varones por el Cambio” en el cual, desde la etnografía digital y la auto-etnografía, la experiencia del colectivo «Varones por el Cambio» - VC, espacio de hombres heterosexuales mayores de cuarenta años surgido en México en 2020, han interactuado de manera virtual usando plataformas como WhatsApp y programas para videoconferencias. Dicho grupo ha cuestionado patrones básicos de la masculinidad hegemónica desde la teoría de los micromachismos de Luis Bonino. Desde este espacio también se han dialogado cuestiones de violencia machista, la cosificación de las mujeres y la importancia de hablar sobre las emociones «negadas» a los varones (miedo, frustración, amor). Así, se verán las posibilidades y los límites de este tipo de procesos desarrollados completamente desde redes sociales, y vividos en primera persona del singular y del plural (Piñeyro , 2022).

Un estudio titulado “Los micromachismos encarnados en la cotidianidad universitaria”, ofrece un panorama de la masculinidad en la vida cotidiana de estudiantes de la región del Bajío de México en relación con las denuncias de violencia de género contra las mujeres en universidades de todo el mundo. Bonino ve esto como una demostración de una violencia casi imperceptible en las relaciones humanas. Esta investigación psicosocial utilizó un aparato de intervención grupal que consiste en diagnóstico virtual y tecnología híbrida de biodrama. (Urraco Crespo, 2016) y el Teatro de Oprimido (Boal, 2002), ayuda a identificar las manifestaciones mencionadas de microviolencia, aumentar la conciencia sobre su impacto psicológico y social y explorar reflexivamente posibles alternativas de convivencia (Díaz Guerrero & Hernández González, 2022).

Por otro lado, la investigación “Aferrarse o soltar privilegios de género: sobre masculinidades hegemónicas y disidentes”, expone que intervenciones dirigidas a prevenir la violencia de género y a promover la igualdad han contemplado, de manera predominante, acciones y medidas que tienen como destinatarias a las mujeres. Sin embargo, esta problemática debería abordarse de modo relacional. Si solo trabajamos con una de las partes implicadas, habitualmente las mujeres, dejamos fuera al actor principal del conflicto: el varón. El artículo propone desarrollar los aspectos más relevantes que constituyen a las masculinidades hegemónicas y a las “nuevas masculinidades”, tanto desde un abordaje teórico como empírico, a partir de autores claves y entrevistas realizadas a varones durante 2015, tuvo por objetivo involucrar no solo a las mujeres sino también a los varones en labores de problematización de su propia posición de privilegio y de prevención de la violencia de género, de manera que contribuyan a la socialización de las nuevas generaciones en valores democráticos de ejercicio del poder y en relaciones igualitarias (Bard Wigdor, 2016).

El artículo “Participación política y violencia de género en México” analiza la relación de las mujeres con la política en el marco de los efectos de la aplicación de la ley de cuotas en México, poniendo especial énfasis en la violencia política de género como una variable explicativa de la derivada de entrevistas en profundidad y grupos de discusión, se analizan los datos obtenidos en la última elección federal (2012), y se lleva a cabo la revisión crítica de estudios sobre mujeres y partidos políticos en México. Los resultados de la investigación indican que las dinámicas existentes en los partidos políticos, entendidos como organizaciones que reproducen patrones de género tradicionales, constituyendo una variable central para explicar las particularidades del proceso mediante el cual las mujeres logran acceder a las candidaturas y dar cuenta de las experiencias sobre discriminación, acoso y violencia asociadas a las campañas y al desempeño parlamentario. A su vez, se sostiene que la eficacia de la implementación de los marcos normativos tendientes a favorecer el incremento de la participación de las mujeres en los parlamentos está supeditada a la cultura política partidaria dominante en México (Cerva Cerna, 2014).

Al nivel nacional se presentó un artículo sobre “Micromachismo: manifestación de violencia simbólica”, este artículo explora las razones por las cuales las manifestaciones de violencia simbólica son socialmente toleradas y reproducidas, en la mayoría de los casos, impunemente, a través de los micromachismos (mM), que es el término con el que se conoce a las cotidianas agresiones machistas de baja intensidad, sin secuelas o evidencia física, cometidas tanto por hombres como por mujeres, y que no son cuestionadas debido a la naturalización de los esquemas inequitativos de género. Además estas prácticas micromachistas no suponen acciones deliberadas, generadas en la voluntad consciente, sino que obedecen a estructuras patriarcales que han sido históricamente interiorizadas, en base a los roles de género estereotipados que jerarquizan a los géneros y se manifiestan en numerosos ámbitos de la vida cotidiana, como: el acoso callejero, el uso del espacio público, el sexismo en el lenguaje, la distribución de tareas por géneros, la imagen de hombres y mujeres en los espacios publicitarios, los chistes, los memes, entre otros (Benalcázar & Venegas, 2015).

Otra investigación designada “Micromachismos, la violencia invisible en relaciones de pareja” analiza, desde una perspectiva de género, la existencia de actitudes y comportamientos sutilmente violentos en relaciones de pareja. Su fin esencial consiste en identificar las tipologías de micromachismo y las valoraciones de las parejas respecto a la violencia invisible. Constituyen la muestra de 8 participantes, 4 parejas heterosexuales, monógamas, con edades comprendidas entre 20 y 75 años. La entrevista semiestructurada y la narrativa personal se utilizaron como herramientas de recolección de información. Dada la naturaleza de los datos, se utilizaron un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico. Se lograron evidenciar todas las tipologías de micromachismos, junto con sus efectos adversos. Los resultados señalan una creciente conciencia social hacia la violencia de género, aunque también existe una latente persistencia en el uso de diversos tipos de micromachismos evidenciados en los datos recolectados (Pardo Cuenca, 2023).

En el repositorio de la carrera de Trabajo Social, de la UCSG, se encuentran investigaciones que se han realizado referente a violencia de género en el ámbito educativo y otros casos en específicos, estudios que abordaron los actos, comportamientos y conductas que están establecidos en la sociedad actual por los estereotipos y patrones socioculturales infundados y arraigados en la vida cotidiana, sin embargo, es importante también analizar esta misma problemática en el ámbito laboral, puesto que, las personas a lo largo de su vida se relacionan en distintos espacios tanto públicos como privados y existen diversos factores económicos, políticos, sociales, culturales que inciden en las percepciones e interacciones personales de los sujetos y determinan su calidad de vida.

1.2 Problematicación

En América Latina y el Caribe, hasta los años noventa, la violencia contra las mujeres, era considerada un asunto privado en el cual el Estado no debía intervenir. Por otro lado, poco se conocía sobre la magnitud del problema, de manera que se tendía a asumir que la violencia hacia la población femenina ocurría de forma aislada, y no se la concebía como un problema social y de política pública. Esta concepción se expresaba en la invisibilidad de la violencia de género hacia las mujeres, tanto en el ámbito legislativo, como en el ejecutivo y en el judicial, como también en otros sectores de la sociedad (Camacho, 2014).

El Ecuador no era una excepción, de manera que ninguna mujer que sufría violencia por parte de su pareja tenía la posibilidad de denunciarla o de exigir sanción para el agresor, puesto que una disposición del Código de Procedimiento Penal prohibía la denuncia entre cónyuges o entre ascendientes o descendientes, quienes suelen ser testigos de los episodios violentos en el ámbito familiar. Además, este tipo de violencia hacia las mujeres, no se encontraba tipificada en las leyes del país. Es apenas a finales de los ochenta cuando en el país se empieza a hablar de la violencia contra las mujeres en el escenario público, como resultado de las acciones del movimiento de mujeres para llamar la atención sobre este hecho, y de la

divulgación de los resultados de las primeras investigaciones y estudios realizados por organizaciones de la sociedad civil, que mostraban la magnitud y la gravedad del problema. Estas evidencias, junto a las demandas de las mujeres organizadas del país y a los llamados de atención de la comunidad internacional de que el ejercicio de la violencia contra las mujeres en el ámbito público y en el privado constituía un atentado a los derechos humanos, fueron los principales factores que incidieron para que, en el Ecuador tanto el Gobierno como la sociedad en su conjunto fueran desnaturalizando esta práctica y asumiendo su responsabilidad para enfrentarla (Camacho, 2014).

Actualmente, los Estados tienen la obligación de abordar y prevenir cualquier tipo de violencia contra la mujer, investigar casos y enjuiciar a los perpetradores, a su vez ofrecer apoyo y ayuda a la víctima, en consecuencia, se han creado movimientos de distintos tipos de organizaciones, es importante resaltar que se ha facilitado el acceso a distintos sectores como de la salud, servicios jurídicos, recursos financieros, entre otros. Esto con el fin de promover y crear espacios seguros para la mujer (Albaine, 2018).

En el marco de obligaciones del Estado en el Ecuador se aprobó la Ley Orgánica integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el año 2018, misma que entre sus motivaciones incluye varios aspectos de índole social y mandatos tanto constitucionales como internacionales que buscan erradicar cualquier expresión de violencia originada por la condición de género (Ochoa Pineda, Maita Guaraca, & Narváez Dután, 2020).

No obstante, los reportes institucionales, la encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC, 2019), reportó una violencia total nacional de 64,9, urbano 65,7% y rural 62,8% (Ramírez Velásquez, Alarcón Vélez, & Ortega Peñafiel, 2020).

De acuerdo con Naciones Unidas (2006), la violencia de género abarca el maltrato psicológico, físico, simbólico, sexual y económico. También, constituye prácticas sutiles como gestos, comentarios y prejuicios, los cuales, se convierten en violencia de género invisible que minimiza a la mujer en diversas situaciones frente al hombre, a estas prácticas se las denomina

micromachismos y tienen lugar en áreas sociales, laborales, políticas, educativas y familiares (Cáceres & García Contreras, 2022).

La terminología Micromachismos se la acuñe al psicoterapeuta Luis Bonino quien el 1990 utilizó el término para describir lo que diversos autores (Miller, Bourdieu, Glick, Castañeda, etc.) han llamado pequeñas tiranías, terrorismo íntimo, violencia “blanda” o “suave” o de “muy baja intensidad”. La masculinidad (mM) es una actitud dominante "suave" o de "muy baja intensidad", formas o patrones latentes y negados de violencia y coerción en la vida cotidiana, estos comportamientos son obstáculos y también resistencias para la igualdad con las mujeres en lo cotidiano (CEPAL, CEPAL, 2017) (Bonino, 2004).

En la actualidad, se conoce que más del 60% de mujeres sufren o sufrieron algún tipo de micromachismo en su círculo familiar, laboral y político, de igual forma, una de cada cinco mujeres padece agresiones tanto físicas como psicológicas por parte de su pareja (García Campaña, Hidalgo Lacalle, López León, & Román Almendros, 2018).

Según diversos autores como causas principales que inciden en la reproducción de estas conductas micromachistas, están presentes los estereotipos, los cuales son creencias infundadas en los grupos sociales y las relaciones de poder por identidad de género.

Como apunta Castro (2008), “el sujeto se forma a partir de una serie de procesos y sistemas que no responden a una naturaleza originaria de la subjetividad, sino que obedecen a condiciones históricas, políticas y sociales”.

Dicho esto, se vislumbra que esta construcción de género, en la que los hombres y las mujeres tienen categorías diferentes, superponiéndose las de ellos a la de ellas, forma parte de un sistema adquirido socialmente, el cual se conoce como sistema patriarcal, Victoria Sau (1989) lo define como:

“Una toma de poder histórica por parte de los hombres sobre las mujeres cuyo agente ocasional fue el orden biológico, si bien elevado este a la categoría política y económica, dicha toma de poder pasa forzosamente por el sometimiento de las mujeres a la maternidad, la

represión de la sexualidad femenina, la apropiación de la fuerza social de trabajo total del grupo dominado, del cual su primer, pero no único producto son los hijos” (p. 237).

Por lo tanto, la posición de género (femenino o masculino) es uno de los ejes cruciales por donde discurren las microrrelaciones de poder, y la familia, uno de los ámbitos en que se manifiesta. Esto es así porque la cultura ha legitimado la creencia en la posición superior del varón: el poder personal, la autoafirmación, es el rasgo masculino por antonomasia (Barranco Cruz & Ríos Campos, 2015).

Para entender las microrrelaciones de poder, cabe mencionar la connotación que Foucault le da al cuerpo, el cual encarna un pequeño poder, un micropoder, de las relaciones de micropoderes surgen las diferentes normas, acuerdos, estipulaciones, por tanto, los diferentes hilos en los que se inserta al cuerpo y a la sociedad (Rizo, 2015).

Es decir, la relación entre individuo (cuerpo) con otros individuos (cuerpos) dan lugar a normas, acuerdos, etc., donde se establece una forma de cultura social. El micropoder acuñado por Foucault ayuda a analizar y comprender como se establecen dichas relaciones entre individuos contextualizados en su entorno social, como se crean esas interrelaciones y como se desarrollan (Barranco Cruz & Ríos Campos, 2015).

Para Luis Bonino (2004), este dominio, arraigado como idea y como práctica en nuestra cultura se mantiene y perpetua por su naturalización, la falta de recursos de las mujeres y la utilización por parte de los varones de las microrrelaciones de poder al interactuar con las mujeres, que es la capacidad y la habilidad de orientar el tipo y el contenido de las interacciones en términos de los propios intereses, creencias y percepciones.

“La historia nos ha mostrado que los hombres siempre tuvieron todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado consideraron útil mantener a la mujer en un estado de dependencia” (Beauvoir, 1949).

Aunque bien es cierto que cada sociedad dispone de una imagen sobre lo que las mujeres y hombres deben hacer, cómo organizar y desarrollar su vida y capacidades, aunque no todas las sociedades asignan las mismas funciones a uno u otro sexo. Las distintas sociedades adscriben roles en función del sexo, pero éstos varían en función de las culturas y de los momentos históricos (Barranco Cruz & Ríos Campos, 2015).

Una de las partes que sustenta el sistema patriarcal se fundamenta en el género y en la construcción que hacemos de él, dotándole de diferentes roles y estereotipos diferenciados según el sexo (Barranco Cruz & Ríos Campos, 2015).

Al considerar el machismo como derivación del micromachismo, daría lugar a las siguientes consecuencias recogidas por la Organización Mundial de la Salud (2007) considera el maltrato como uno de los mayores asuntos de salud y de derechos humanos. Según el Informe Anual de Violencia de Género del Observatorio Estatal (2007) la violencia en la salud de las mujeres tiene consecuencias físicas, psicológicas, sexuales y reproductivas, en las condiciones de salud y en lo social (Barranco Cruz & Ríos Campos, 2015).

Para Bonino (2004) los micromachismos “dada su invisibilidad van produciendo daño sordo y sostenido a la autonomía femenina que se agravan en el tiempo, cuando estos se perciben no suelen reconocerse como producidos por estas trampas manipulativas”

Sin embargo, generan efectos perjudiciales en la calidad de vida femenina, pues producen agotamiento emocional, limitación de libertad, bloqueo mental, baja autoestima e inseguridad.

Los datos estadísticos presentados anteriormente, evidencian un problema social que requiere ser abordado desde la investigación para que sea visibilizado y desde un enfoque preventivo proporcionar convivencia y lugares seguros para todas las mujeres en cualquier lugar y área de trabajo. De igual manera, es importante culturalizar sobre este tema, tanto a mujeres como hombres para que puedan identificar los diferentes tipos de

micromachismos y evitar su normalización, reproducción y aceptación (Barranco Cruz & Ríos Campos, 2015).

Para esta investigación el objeto de estudio es el micromachismo expresado en las relaciones interpersonales en el contexto laboral.

En las investigaciones que se presentaron en el acápite 1.2. de los antecedentes investigativos se evidencian estudios de micromachismos en la pareja, en los medios digitales, en centros educativos, etc, pero el micromachismo en las relaciones laborales se ha abordado muy poco y son expresiones diferentes a los micromachismos de pareja que tienen que ver con esas relaciones de poder que se perpetúan en los espacios de trabajo y tiene otras connotaciones.

1.3 Preguntas de Investigación

1.3.1 Pregunta principal

- ¿Cómo influyen los micromachismos en las relaciones laborales en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil?

1.3.2 Sub - preguntas

- ¿Cuáles son las percepciones que tienen las mujeres frente a micromachismos en el ámbito laboral?
- ¿De qué forma afectan los micromachismos en las relaciones laborales?

1.4. Objetivos de Investigación

1.4.1. Objetivo general

- Identificar los micromachismos en las relaciones laborales en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil con la finalidad de identificar como estos influyen en las relaciones de género.

1.4.2. Objetivos específicos

- Reconocer las percepciones que tienen las mujeres frente a micromachismos en el ámbito laboral.
- Determinar la afectación de los micromachismos en las relaciones laborales.

1.5. Justificación

En la Agenda 2030 se plantea un plan de acción con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia (Organización de las Naciones Unidas, 2023). Uno de sus objetivos es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (Unidas, Naciones Unidas, 1948).

En el Ecuador en 2018 se aprobó la Ley Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres que tiene por objeto prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

En 2010 ONU Mujeres lanzó “Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)” que proporcionan un marco holístico para que las empresas promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, y generen resultados positivos para la sociedad y las empresas, se basa en las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos, y en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad en relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU MUJERES, 2010).

Los WEPs son una potente herramienta que guían a las empresas en la formulación e implementación de políticas y buenas prácticas empresariales que contribuyan a lograr espacios laborales más igualitarios e inclusivos y alineados con sus estrategias corporativas. Además, los WEPs contribuyen a que las empresas integren, en todos los ámbitos de la organización, una propuesta de identidad empresarial, una cultura organizacional robusta y transformadora basada en la igualdad de género y en el empoderamiento de las mujeres (ONU MUJERES, 2017).

Por todo ello, los WEPs contribuyen a la transformación empresarial apoyándose en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, dan respuesta a los problemas de desigualdad actuales y a la necesidad de impulsar y promover oportunidades de promoción profesional para las mujeres como grupo menos representado (ONU MUJERES, 2017).

Los micromachismos son manifestaciones sutiles de sexismo y discriminación de género que pueden pasar desapercibidas, pero tienen un impacto negativo y significativo en el entorno laboral, lo que dificulta el avance de las mujeres en este ámbito, por ello, es crucial a través de un estudio analizar los micromachismos en las relaciones interpersonales de una empresa privada para identificar los patrones conductuales que tienen los trabajadores en sus interacciones cotidianas y como esto influye en la igualdad de género.

Abordarlos es esencial para lograr una distribución equitativa de oportunidades y responsabilidades, y para crear un ambiente donde todas las personas, independientemente de su género, puedan desarrollar su potencial. Desde el Trabajo Social debemos comprender el significado que adquiere el género en la construcción de los problemas sociales para analizar la realidad social, como profesionales tenemos la capacidad de identificar e intervenir sobre los factores sociales que inciden en la calidad de vida de los sujetos y especialmente aquellos que históricamente han sido vulnerados e invisibilizados, por ello, es pertinente continuar abordando estudios desde la perspectiva de género y a través de esta investigación, que analiza

específicamente los micromachismos en las relaciones interpersonales desde el contexto laboral, se contribuye a la transformación social y se fomenta la igualdad entre hombres y mujeres en el espacio de trabajo.

CAPÍTULO II:

2. MARCO CONCEPTUAL, NORMATIVO Y ESTRATÉGICO

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Enfoque de Género

En 1955 el antropólogo John Money, propuso el término “rol de género” para describir los comportamientos asignados socialmente a los hombres y mujeres, el concepto “género” es utilizado en las ciencias sociales como categoría de análisis.

El análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida. Esta perspectiva se estructura a partir de la ética y conduce a una filosofía posthumanista, por su crítica de la concepción androcéntrica de humanidad que dejó fuera a la mitad del género humano: a las mujeres. Y, a pesar de existir en el mundo patriarcal, las mujeres han sido realmente existentes. La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres.

Esta perspectiva reconoce la diversidad de género y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Sin embargo, plantea que la dominación de género produce la opresión de género y ambas obstaculizan esa posibilidad. Una humanidad diversa democrática requiere que mujeres y hombres seamos diferentes de quienes hemos sido, para ser reconocidos en la diversidad y vivir en la democracia genérica.

Desde un análisis antropológico de la cultura es importante reconocer que todas las culturas elaboran cosmovisiones sobre los géneros y, en ese

sentido, cada sociedad, cada pueblo y todas las personas tienen una particular concepción de género, basada en la propia cultura.

Es importante identificar las diversas cosmovisiones de género que coexisten en cada sociedad, cada comunidad y cada persona. Es posible que una persona a lo largo de su vida modifique su cosmovisión de género simplemente al vivir, porque cambia la sociedad y con ella pueden transformarse valores, normas y maneras de juzgar los hechos.

En la academia, en los movimientos y organizaciones feministas, y ahora en los ámbitos de las políticas públicas, se ha desarrollado una visión crítica, explicativa, y alternativa a lo que acontece en el orden de géneros, se reconoce como perspectiva de género a esta visión científica, analítica y política creada desde el feminismo. Ya es aceptado que cuando se usa el concepto perspectiva de género se hace referencia a la concepción académica, ilustrada y científica, que sintetiza la teoría y la filosofía liberadora, creadas por las mujeres y forma de la cultura feminista.

La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y a los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen.

La reunión de las mujeres para pensar el mundo, entenderlo, criticarlo e incidir en su transformación lleva ya dos siglos. En la actualidad prevalece ese encuentro, en espacios que abarcan una gama que va de la academia a las ONG, los organismos internacionales, las instituciones gubernamentales, los pequeños grupos, las cooperativas, los centros y sus grupos dentro de sindicatos, partidos, iglesias. Entre ellas han establecido redes de

comunicación, aprendizaje, investigación y, desde luego, de participación pública y de acción política.

La sociedad y el Estado tienen un conjunto de objetivos ligados al control y al ordenamiento y sanción de la sexualidad. Son funciones estatales ligadas al sentido de su acción social y del desarrollo vigilar que se cumpla la organización social genérica: la división del trabajo y de la vida, controlar la subjetividad y los cuerpos de las y los habitantes y de las ciudadanas y los ciudadanos, así como lograr el consenso para ese orden social y para el modo de vida que produce. La normatividad de la sexualidad tiene además múltiples mecanismos pedagógicos, coercitivos, correctivos, que a su vez son mecanismos de poder de dominio que aseguran mayores posibilidades de desarrollo a algunos sujetos de género frente a otros que, por su género y su situación vital, tienen reducidas oportunidades.

Las normas, las creencias, las costumbres y las acciones, así como las relaciones basadas en la sexualidad son a su vez espacios de construcción de poderes de desarrollo, de creación de oportunidades y de alternativas al orden imperante en cada círculo particular. El habitus es un espacio de encuentro complejo de diversas normatividades, asignaciones y posibilidades genéricas para cada persona. De acuerdo con la relación entre lo opresivo y lo emancipatorio, las personas tienen mayor o menor posibilidad de intervenir activamente.

La categoría de género es adecuada para analizar y comprender la condición femenina y la situación de las mujeres, y lo es también para analizar la condición masculina y la situación vital de los hombres. Es decir, el género permite comprender a cualquier sujeto social cuya construcción se apoye en la significación social de su cuerpo sexuado con la carga de deberes y prohibiciones asignadas para vivir, y en la especialización vital a través de la sexualidad.

La teoría de género ha sido una propuesta que ha revolucionado la concepción del mundo, puesto que su presencia en si crítica a las estructuras

sociales y la propia subjetividad de los seres humanos. Ya que a más de evidenciar las situaciones problemáticas y de desigualdades que se generan a raíz de las construcciones y estereotipos sociales, le plantea al ser humano, al estado y a las instituciones reconstruir sus pensamientos, analizar y cuestionar las normas, el significado de lo que es ser mujer o hombre. Ante esto Lagarde (1996) refiere que “La problemática de género en que estamos inmersos mujeres y hombres forma hoy parte sustantiva en la construcción de la democracia y la redefinición de los modelos de desarrollo, así como de la resignación de la vida personal y colectiva.”

Finalmente, esta teoría se relaciona con el tema propuesto, debido a que la teoría de género tiene como finalidad la construcción y permanencia de la igualdad tanto de derechos como de oportunidades entre varón y mujer, dejando atrás la homogenización. La importancia de la teoría empieza a visualizarse con la detección de situaciones en las que se discrimina a la mujer. A partir de ello, se plantea la evolución social y la reforma de los patrones y roles que culturalmente han sido plasmados y reproducidos a lo largo de la historia, mismos que han dado paso a la subordinación de la mujer.

2.1.2. Enfoque Constructivista

Un primer concepto del constructivismo lo define Le Moigne, J. (Perraudeau Michel, 2001), cuando señala que: *“lo real, lo cognoscible, puede ser construido por sus observadores, que a partir de ese momento son sus constructores”*.

Según el diccionario de pedagogía y psicología, (2009) “...se denomina constructivismo a una corriente que afirma que el conocimiento de todas las cosas es un proceso mental del individuo, que se desarrolla de manera interna conforme el individuo interactúa con su entorno”.

Otros autores como el Equipo Cultural (2007), indican que:

“... lo fundamental en este enfoque pedagógico es que el individuo hace una construcción propia del conocimiento, del aprendizaje que se produce como resultado de la interacción de su interior con el medio ambiente; su conocimiento no es mera copia de la realidad, sino una

construcción que hace él mismo; esto significa que el aprendizaje no es un asunto de mera transmisión y acumulación de conocimientos, sino un proceso activo por parte del individuo para construir conocimientos desde la experiencia y la información que recibe” (pág. 23).

El creador de la psicología genética, Jean Piaget, define al constructivismo en base a sus investigaciones realizadas (Serulnikov, A. & Suarez, R. 2001), de la siguiente manera:

“El sujeto interactúa con la realidad, construyendo su conocimiento y, al mismo tiempo, su propia mente. El conocimiento nunca es copia de la realidad, siempre es una construcción” (pág. 43).

De esta forma, el aprendizaje no es una manifestación natural o espontánea que puede ser aprendida de manera aislada, sino que se convierte en una actividad indivisible estructurada por diferentes procesos y etapas.

Jean Piaget es el principal exponente del enfoque del desarrollo cognitivo. Se interesa por los cambios cualitativos que tienen lugar en la formación mental de la persona, desde el nacimiento hasta la madurez. Mantiene, en primer lugar, que el organismo humano, al igual que los otros entes biológicos, tiene una organización interna característica; en segundo término, que esta organización interna es responsable del modo único de funcionamiento del organismo, el cual es invariante; en tercer lugar, sostiene que, por medio de las funciones invariantes, el organismo adapta sus estructuras cognitivas.

Los procesos cognitivos son acciones, ya que antes de convertirse en símbolos, primero se ha manipulado objetos, por tanto, las operaciones mentales se convierten en procesos decodificados del conocimiento, que surgen no de la interacción con el exterior, ni de la interiorización de la realidad percibida, sino de la relación entre estas, del cual, el motor principal para que se dé el paso de un proceso a otro es el “conflicto cognitivo”, dado que sin él,

no existe motivación para la adquisición de un nuevo concepto; pues constituye un estímulo para la acción mental.

Por tanto, el proceso o desarrollo cognitivos o cognoscitivo, hace referencia a los cambios producidos en la adquisición de conocimiento por parte de los individuos como consecuencia de su evolución, tanto psicológica y fisiológica.

Es así como la perspectiva constructivista se enfoca en las percepciones, interpretaciones y construcciones de todos los sujetos sociales, puesto que se dan en espacios de diálogo participativo que involucra una actividad constructiva, poniendo al lenguaje también como eje central, ya que este es visto como un elemento que permite las interacciones sociales, por ende, crear la realidad (Donoso, 2004).

En cuanto a los principios del constructivismo, se pueden destacar los aportes de los autores Berger y Luckmann (citados por Rizo, 2015), quienes concentran lo amplio de esta perspectiva en cuatro principios fundamentales:

- Las experiencias de los sujetos sociales son procesos sociales y las interacciones en la cotidianidad son aquellas que determinan los conocimientos adquiridos y producidos por los mismos sujetos sociales.
- Los conocimientos adquiridos son producto de los procesos sociales y culturales.
- Estos conocimientos traen consigo distintas formas de acción (interdependencia entre conocimiento y acción).
- Todo conocimiento es social e históricamente específico (Rizo, 2015).

El constructivismo, desde Berger y Luckmann, se basa en las experiencias e interacciones creadas a partir de cada sujeto social, por lo que el individuo es visto como un ente productor de interacciones sociales, capaz de involucrarse en un mundo social lleno de significados con la capacidad absoluta de comprenderlos en su mayoría, ya que posee facultades como el lenguaje y la interpretación (Rizo, 2015).

El constructivismo constituye una teoría fundamental para el presente trabajo de investigación, dado que se pretende conocer y comprender cómo son las realidades de los individuos en torno a los micromachismos, además de las interacciones sociales que existen en cuanto a esta problemática y las vivencias de las personas implicadas como lo son las mujeres.

2.1.3 Micromachismos

La terminología Micromachismos se la acuñó el psicoterapeuta Luis Bonino quien en 1990 utilizó el término para describir lo que diversos autores (Miller, Bourdieu, Glick, Castañeda, etc.) han llamado pequeñas tiranías, terrorismo íntimo, violencia “blanda” o “suave” o de “muy baja intensidad”. La masculinidad (mM) es una actitud dominante "suave" o de "muy baja intensidad", formas o patrones latentes y negados de violencia y coerción en la vida cotidiana, estos comportamientos son obstáculos y también resistencias para la igualdad con las mujeres en lo cotidiano (Bonino, 2004).

El autor Bonino (2004) señala que el micromachismo puede manifestarse en los siguientes tipos:

- **Micromachismos utilitarios:** son aquellos que fuerzan la disponibilidad femenina aprovechándose de diferentes aspectos domésticos y de cuidado del comportamiento femenino tradicional, con el objetivo de beneficiarse de ellos. Se realizan especialmente en el ámbito doméstico.

Algunos ejemplos de estas conductas son: aprovechamiento y abuso de las capacidades “femeninas de servicio” (ellos como proveedores y ellas como cuidadoras), delegación del trabajo del cuidado de personas, no responsabilizarse sobre lo doméstico, no implicación y/o pseudo implicación, requerimientos abusivos solapados, negación de la reciprocidad y amiguismo paternal.

- **Micromachismos encubiertos:** implican el abuso de la confianza y credibilidad femenina ocultando su objetivo. Incluyen conductas tales como el paternalismo, manipulación emocional, dobles mensajes afectivo/agresivos, enfurruñamiento, abuso de confianza, la creación de falta de intimidad, silencio, puesta de límites, comunicación

defensiva-ofensiva, engaños y mentiras, desautorización, desvalorización, microterrorismo misógino, autoindulgencia y autojustificación, comparación ventajosa y minusvaloración de los propios errores.

- **Micromachismos de crisis:** fuerzan la permanencia en el estatus desigualitario cuando éstos se desequilibran debido a un aumento de poder personal de la mujer o bien por la disminución del poder del hombre. Son conductas tales como el hipercontrol, el falso apoyo, la resistencia pasiva y el distanciamiento emocional, rehuir la crítica y la negociación, prometer y hacer méritos, victimismo y dar lástima.
- **Micromachismos coercitivos o directos:** implican la retención del poder, aquellos en los que se utiliza la fuerza física, económica o de su personalidad, para intentar convencer a las mujeres de que no tienen razón. Cumplen su objetivo, ya que provocan en la mujer un sentimiento de derrota posterior al comprobar la ineficacia, pérdida, o falta de fuerza y capacidad para defender las propias decisiones o razones. Son conductas tales como el control del dinero o los sabotajes a la comunicación, el uso expansivo – abusivo del espacio y el tiempo para sí, insistencia abusiva y la imposición de intimidad (págs. 2-3).

También se han identificado otras expresiones de micromachismo, identificarlos es esencial para entender esta problemática y revertirla:

- **Mansplaning.** Que ocurre cuando un hombre pone en duda el conocimiento de las mujeres, para luego corregirlas.
- **Gaslighting.** Que ocurre cuando un hombre hace creer a una mujer que está 'loca'.
- **Maninterrupting.** Que ocurre cuando un hombre interrumpe a una mujer de forma constante, innecesaria e irrespetuosa.
- **Bropating.** Que ocurre cuando un hombre se roba las ideas de una mujer y recibe los créditos por la misma (Patiño & Giles, 2019, pág. 25).

2.1.4 Cultura Patriarcal

El patriarcado es una creación histórica elaborada por hombres y mujeres y la unidad básica de su organización era la familia patriarcal, que expresaba y generaba constantemente sus normas y valores. Las funciones y la conducta que se consideraba que eran las apropiadas a cada sexo venían expresadas en los valores, las costumbres, las leyes y los papeles sociales. También se hallaban representadas, y esto es muy importante, en las principales metáforas que entraron a formar parte de la construcción cultural y el sistema explicativo.

Una ideología es un sistema coherente de creencias que orientan a las personas hacia una manera concreta de entender y valorar el mundo; proporciona una base para la evaluación de conductas y otros fenómenos sociales; y sugiere respuestas de comportamientos adecuadas.

Una ideología “sexual” sería, entonces, un sistema de creencias que no sólo explica las relaciones y diferencias entre hombres y mujeres, sino que toma a uno de los sexos como parámetro de lo humano. Basándose en este parámetro, el sistema especifica derechos y responsabilidades, así como restricciones y recompensas.

En este caso las ideologías patriarcales no sólo construyen las diferencias entre hombres y mujeres, sino que las construyen de manera que la inferioridad de éstas es entendida como biológicamente inherente o natural. Las ideologías patriarcales no sólo afectan a las mujeres al ubicarlas en un plano de inferioridad en la mayoría de los ámbitos de la vida, sino que restringen y limitan también a los hombres, a pesar de su situación de privilegio.

En efecto, al asignar a las mujeres un conjunto de características, comportamientos y roles “propios de su sexo”, los hombres quedan obligados a prescindir de estos roles, como dice Marcela Lagarde, de seguir por esta senda ideológica la dominación patriarcal se agudizará y se ampliará la brecha entre mujeres y hombres.

El sistema patriarcal solo puede funcionar gracias a la cooperación de las mujeres. Esta cooperación le viene avalada de varias maneras: la inculcación de los géneros; la privación de la enseñanza; la prohibición a las mujeres a que conozcan su propia historia; la división entre ellas al definir la <<respetabilidad>> y la <<desviación>> a partir de sus actividades sexuales; mediante la represión y la coerción total; por medio de la discriminación en el acceso a los recursos económicos y el poder político; y al recompensar con privilegios de clase a las mujeres que se conforman.

Las mujeres han participado durante milenios en el proceso de su propia subordinación porque se las ha moldeado psicológicamente para que interioricen la idea de su propia inferioridad. La ignorancia de su misma historia de luchas y logros ha sido una de las principales formas de mantenerlas subordinadas. La estrecha conexión de las mujeres con las estructuras familiares hizo que cualquier intento de solidaridad femenina y cohesión de grupo resultara extremadamente problemático.

Las condiciones reales de su estatus de subordinación impulsaron a otras clases y grupos oprimidos a crear una conciencia colectiva. Históricamente, las pensadoras han tenido que escoger entre vivir una existencia de mujer, con sus alegrías, cotidianeidad e inmediatez, y a vivir una existencia de hombre para así poder dedicarse a pensar, durante generaciones esta elección ha sido cruel y muy costosa.

La historia de las mujeres, la herramienta imprescindible para crear una conciencia feminista entre las mujeres está proporcionando el corpus de experiencias con el cual pueda verificarse una nueva teoría, y la base sobre la que se puede apoyar la visión femenina. Una visión que permitirá que mujeres y hombres liberen sus mentes del pensamiento patriarcal y finalmente construyan un mundo libre de dominaciones y jerarquías, un mundo que sea verdaderamente humano.

2.1.5 Percepciones

La percepción es un proceso mental del ser humano, como referente histórico, ha sido estudiada y definida por primera vez por la Psicología de la Gestalt, debido a las ideas que una persona o grupo tiene sobre un par, tema o cosa, se puede destacar la intervención relevante de procesos psíquicos, y gracias a esto ha sido definida de la siguiente manera:

“Como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización” (Vargas, 2016, pág. 48).

En consecuencia, no todas las personas tendrán la misma idea, sentimiento, pensamiento acerca de algo o alguien, debido a que las percepciones de cada ser humano tienen variantes de manera notoria, esto debido a que, por lo general, los seres humanos logran entender y recordar cosas, dependiendo de las emociones que puedan llegar a sentir.

2.1.6 Ambiente Laboral

El Ambiente Laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles. Dentro de los tangibles podemos encontrar aumentos de salario, bonos y detalles por fechas especiales. Por otra parte, está la adaptación de las oficinas para facilitar la rutina de los colaboradores. Con la modalidad de teletrabajo es más difícil evidenciar estos factores, pero se pueden adaptar a las necesidades de las personas en esta nueva normalidad.

Los factores intangibles tienen un peso significativo en la creación de un buen Ambiente Laboral, ya que en esta categoría se define cómo se da la relación de las personas con su trabajo, la calidad de las interacciones entre los colaboradores y cómo estos se sienten con dichos vínculos.

2.2.7 Situaciones que generan un ambiente laboral negativo

Resolución y manejo de conflictos: El inadecuado manejo de conflictos o no resolverlos puede causar un mayor problema. Por ello es importante identificarlo desde su raíz y plantear soluciones.

Falta de inteligencia emocional: Las emociones son reacciones naturales de cada ser humano. No obstante, debemos aprender a reconocer la situación en la que nos encontramos y de esta forma actuar de la manera más adecuada.

Desorden: Muchas veces los colaboradores tenemos varias actividades que resolver y el orden es un factor crucial para mantener la calma en momentos presionantes o de crisis.

Falta de comunicación: Cuando no existe una buena comunicación profesional y personal se interpretan los mensajes de forma incorrecta, causando así desacuerdo e incertidumbre en base al verdadero objetivo que tenía el mensaje emitido.

Tener un inadecuado clima laboral afecta a la producción. Esto se evidencia con colaboradores que tienen problemas con el cumplimiento de sus tareas y plazos establecidos. Asimismo, los ambientes laborales que carecen de confianza generan una falta de compromiso en los trabajadores, causando así desinterés y peor aún dejar el puesto de trabajo, lo que es perjudicial para la empresa. Por otro lado, crear climas laborales saludables aporta en el desarrollo profesional individual y grupal. Ayuda a potenciar la innovación y la creatividad. Disminuye el estrés, lo cual es bueno para la salud de los trabajadores de la organización. Por último, reduce los niveles de rotación de trabajadores.

Alternativas para crear un ambiente de trabajo adecuado y generar bienestar:

Fomentar el respeto: Desarrollar relaciones sociales sanas ayuda a que los colaboradores se involucren en entornos más equitativos y distendidos basados en el respeto.

Espacios de descanso en el ambiente laboral: Contar con lugares donde los trabajadores puedan desconectarse por momentos de su rutina laboral.

Cuidar el espacio de trabajo: Los espacios deben contar con buena iluminación y ventilación adecuada, 21 a 25 grados es lo ideal. Igualmente, mantener la limpieza y el orden ya que son factores que afectan nuestro estado de ánimo.

Cooperación dentro de la organización: Promover la cooperación y no la competición logrará que los colaboradores trabajen juntos y con un mismo propósito, de esta forma podrán alcanzar los objetivos planteados en la empresa.

Felicitar en público y corregir en privado: Felicitar en público y corregir en privado puede impactar en la confianza del equipo. Si un colaborador es corregido frente a sus compañeros puede ocasionar que este se sienta mal y avergonzado, por eso es importante evitar estas situaciones.

Celebrar las buenas noticias: Vincular a los colaboradores y hacerlos parte de los éxitos y las buenas noticias que tiene la empresa son elementos que impulsan la motivación y el sentido de pertenencia al lugar de trabajo.

2.1.8 Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales ocupan un lugar especial en la sociedad, debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a ello se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida.

Denominadas también como relaciones humanas, interrelaciones personales o relaciones interpersonales, son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano, en donde en el desarrollo integral de

las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana.

Esto significa que, en todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo.

La socialización se adquiere a través de experiencias obtenidas en el rol social, así como diversos aprendizajes que se encuentran basados en la creencia de la acción propia contra la reacción del otro.

En el marco de lo esperado se desea mantener relaciones personales satisfactorias, sin embargo, se sabe que es complejo mantener una comunicación en las relaciones humanas.

“Las relaciones implican gestionar emociones positivas y negativas. Gestionar una relación significa enfrentarse a sucesos desagradables y también a sucesos emocionantes. Una relación significa también negociar las formas de vida e interacción en su conjunto para acomodar las propias necesidades y las necesidades de la otra persona [...]. Una comunicación exitosa no solo requiere sentido común, también requiere el control de los sentimientos, interpretaciones y conductas para satisfacer las necesidades y las de la otra persona. Sin embargo, a veces se reincide en conductas negativas que terminan creando relaciones insatisfactorias” (Montes, 2016, pág. 1).

Las relaciones humanas en el lugar de trabajo son una parte importante de lo que hace que un negocio funcione. Los empleados a menudo tienen que trabajar juntos en proyectos, comunicar ideas y proporcionar la motivación para hacer las cosas.

Los beneficios de las relaciones con los demás o del apoyo recibido se producen tanto directa como indirectamente. Directamente porque este apoyo proporciona confianza, compañía, ayuda instrumental (dinero, tareas domésticas) y apoyo emocional. Contribuye a mejorar el autoconcepto y la autoestima, y a mantener un lugar de control interno, puesto que aumenta la

sensación de control que tiene el sujeto sobre su vida. Pero también indirectamente, ya que protegen al sujeto de los efectos negativos del estrés ayudándole a superar situaciones difíciles.

2.2. Marco Normativo – Estratégico

En este tercer apartado se muestra el análisis legal de los marcos normativos expedidos sobre el tema de estudio, para lo cual se ha seguido una jerarquía de leyes de acuerdo a la pirámide de Kelsen, como se detalla a continuación:

Constitución de la República del Ecuador

La base jurídica que se posiciona como el pilar fundamental y faro orientador de las políticas y normativas que buscan brindar una protección integral a la mujer es la Constitución de la República del Ecuador (2008), por ello resulta imperativo abordar cómo este marco explora la promoción de la igualdad y el derecho al trabajo en condiciones justas y dignas, así como la prohibición de la discriminación.

El principio de la igualdad de género se establece en el artículo 11, que resalta la importancia de garantizar condiciones de equidad en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral. El reconocimiento de este principio se convierte en una herramienta para cuestionar y combatir las prácticas discriminatorias que subyacen a los micromachismos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por su parte, el artículo 66 de la Constitución reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Este derecho se ve directamente afectado por los micromachismos, que pueden generar un ambiente laboral hostil y desigual. La garantía constitucional de condiciones laborales justas se convierte, así, en un respaldo legal para la erradicación de prácticas que atenten contra la dignidad de las personas en el entorno profesional (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El refuerzo a la prohibición de los micromachismos se describe en el artículo 88, que destaca el derecho a la no discriminación por razón de género,

reconociendo la necesidad de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación basada en el género. Esta inclusión nos proporciona un respaldo legal sólido para sancionar las conductas que perpetúan los micromachismos en un ambiente laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En base a esto, se puede identificar que, el Estado como ente rector se encuentra en la responsabilidad y el deber de promover espacios libres sin discriminación basada en género que, afecte la integridad de la figura femenina; además de sancionar conductas que incurran a cualquier tipo de violencia, así como lo indica esta normativa.

Leyes Orgánicas y Ordinarias

El Código del Trabajo

A través de sus disposiciones establece el principio de igualdad de oportunidades, prohibiendo la discriminación por motivos de género y reforzando la igualdad de trato en diversas instancias laborales en los artículos 7 y 8. Al mismo tiempo, el Artículo 82 prohíbe prácticas discriminatorias, incluyendo aquellas relacionadas con la remuneración y la promoción (Congreso Nacional, 2012).

Reglamentos, ordenanzas y disposiciones

Decretos ejecutivos/ Ordenanzas

Decreto Ejecutivo No. 620

En el artículo 1 de este decreto, se puede percibir que este busca:

Declarar como política de Estado con enfoque de Derechos Humanos para la erradicación de la violencia de género hacia la niñez, adolescencia y mujeres, para lo cual se elaborará un plan que permita generar e implementar acciones y medidas, que incluyan mecanismos de coordinación y articulación interinstitucional en todos los niveles del Estado. (Decreto-Ejecutivo-620, 2014, pág. 1)

Del mismo modo, en el artículo 2,3 y 4 de este mismo documento, se hace énfasis en trabajar de forma articulada con otros organismos para lograr lo propuesto en la CRE, en cuanto a la erradicación de la violencia de género. Estos artículos dan a entender que el Estado ecuatoriano se encuentra trabajando a fin de crear programas funcionales e integradores para que la violencia merme, pero no estipula la necesidad de trabajar con el agresor.

2.3. Marco Estratégico

Para finalizar este segundo capítulo, también se analizan las políticas relacionadas con el tema de investigación, tanto a nivel nacional

El referente estratégico es un marco que permite identificar qué herramientas pueden utilizarse para realizar una investigación. En relación al tema de estudio, se ha identificado que en Ecuador existen planes, agendas que engloban objetivos y políticas que benefician a los distintos grupos vulnerables, en torno a los micromachismos, que generan la violencia basada en género. Entre ellas se identifican las siguientes:

Leyes Internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, este es el principio que proclama la **Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 1**, que sienta bases para destacar la necesidad de eliminar cualquier forma de discriminación y promover la igualdad, elementos fundamentales en un ambiente laboral equitativo (Naciones Unidas, 1948).

Esto se ve reforzado en el artículo 2 al proclamar que todas las personas tienen derechos y libertades consagradas en la Declaración, sin distinción de ningún tipo, como el género. Es aquí donde se subraya la importancia de erradicar cualquier forma de discriminación, como los micromachismos, reconociendo los derechos inherentes del individuo independientemente de cualquier característica personal (Naciones Unidas, 1948).

El derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias se consagra en el artículo 23, en donde se busca un entorno laboral justo y libre de

discriminación, respaldando la idea de que todos deben disfrutar de condiciones laborales dignas, sin verse afectados por prácticas que menoscaben sus derechos y bienestar en el trabajo (Naciones Unidas, 1948).

A partir de estos planteamientos, se permite ver a cada persona de una forma holística e integradora con derechos de realizarse y vivir una vida libre de cualquier tipo de violencia, también permite comprender que, a pesar de todos los cambios existentes y actualizaciones, este concepto predomina y debe ser aplicado en todos los espacios de desarrollo de las personas.

La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social

Constituye un marco normativo que proporciona directrices fundamentales en materia de igualdad y no discriminación en el empleo. Establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta declaración subraya la importancia de garantizar condiciones laborales justas y equitativas en el ámbito de las empresas multinacionales. Al centrarse en la igualdad y la no discriminación, la Declaración busca promover entornos laborales inclusivos, libres de prácticas discriminatorias, incluyendo aquellas que podrían manifestarse como micromachismos, contribuyendo a crear un estándar global para la promoción de prácticas laborales justas y respetuosas de los derechos fundamentales de todos los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Desde esta perspectiva, es importante que, dentro de las empresas se creen programas de concientización sobre el trato justo e igualitario entre hombres y mujeres que se encuentren en el mismo contexto laboral con la finalidad de prevenir la formación o manifestaciones de micromachismos que generen un desequilibrio dentro del sistema.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Emerge como un instrumento que nos permite ampliar los conceptos. El Artículo 1 establece la definición de discriminación contra la mujer, proporcionando un sólido fundamento para identificar y abordar cualquier

forma de discriminación de género, incluyendo los micromachismos, en el entorno laboral. El Artículo 2 insta a los Estados Parte a adoptar medidas adecuadas para garantizar la igualdad de oportunidades, reforzando la importancia de abordar los micromachismos en el ámbito laboral.

En este contexto específico, el Artículo 11 destaca la igualdad en el acceso al trabajo y las condiciones laborales, incluyendo la igualdad salarial, mientras que el Artículo 24 reconoce el derecho de las mujeres a condiciones de trabajo justas y favorables, contribuyendo a prevenir prácticas discriminatorias, como los micromachismos, que podrían afectar negativamente a las mujeres (Naciones Unidas, 1948).

Aquí se hace énfasis en el valor de respetar la condición de la mujer dentro del contexto laboral, brindarle seguridad, que se respete su integridad física, moral y psicológica y para ello el Estado, la sociedad y demás deben garantizar que todas las formas de erradicación de violencia de género sean aplicadas en todas las naciones.

El Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD)

En su artículo 2 refleja el compromiso de los Estados el cual parte en eliminar la discriminación en todas sus formas, destacando la importancia de la igualdad ante la ley en el ámbito laboral, sin distinción alguna. Este artículo resulta pertinente para abordar los micromachismos al reconocer la necesidad de igualdad de oportunidades y trato en el empleo, sin importar la diversidad racial o étnica de los individuos.

Asimismo, el artículo 5, al enfocarse en el derecho a la igualdad en el ejercicio de derechos civiles, respalda la lucha contra los micromachismos al establecer la obligación de garantizar igualdad de derechos en el acceso al empleo y en las condiciones laborales, independientemente de la raza o el origen étnico de los individuos en el entorno laboral (Naciones Unidas, 1965).

En virtud a lo mencionado, es importante mencionar que, el derecho al trabajo para las mujeres es visible en Ecuador, sin embargo, en muchas empresas existen estereotipos que han sido contruidos socialmente y se encuentran

impregnados en este contexto, como por ejemplo, las mujeres se encuentran ante el conocido “techo de cristal” dentro de la organización, donde se tiene la concepción que, el grupo femenino no pueden obtener cargos de alto mando por su condición de mujer.

El Convenio sobre Igualdad de Remuneración de la OIT (N.º 100) Aborda la discriminación salarial de género en el ámbito laboral, centrándose en la promoción de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este convenio establece principios que buscan erradicar inequidades salariales, contribuyendo de manera significativa a la eliminación de prácticas discriminatorias que pueden manifestarse a través de disparidades salariales entre individuos que desempeñan funciones similares o equivalentes en el entorno laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Desde este planteamiento se puede identificar la existencia de de practicas discriminatorias en relación a la remuneración económica por el trabajo que realizan las mujeres. Sin embargo, en la actualidad, se cancela un valor acorde a las actividades que realice el colaborador dentro del contexto laboral.

Generalmente, es más común observar a mujeres realizar actividades de oficina, a diferencia de los hombres quienes realizan actividades operativas, sin embargo, se les retribuye un salario acorde a la actividad realizada. Cabe recalcar que, existe una diferencia entre las actividades que realiza tanto la figura femenina como masculino; claro esta que, una mujer no puede llevar a cabo una actividad que requiera de mucha fuerza, debido a su feminidad y fragilidad, a diferencia de los hombres, que se han considerado como una figura fuerte.

Plan de Creación de Oportunidades

En cuanto al referente estratégico de esta problemática, es necesario mencionar el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, es la vigente y nueva actualización de ejes y objetivos de los ecuatorianos en donde ha establecido nuevos ejes, entre los más importante tenemos y que se relaciona con el tema de investigación abordado es el Eje Social, el mismo que en su

objetivos 5 también se relaciona con el presente tema de estudio, este plantea lo siguiente: “proteger a las familias y garantizarles sus derechos y obligación, erradicar la pobreza y promover la inclusión social” (Secretaría Nacional del Ecuador, 2021).

En base a este objetivo se identifica la importancia de empoderar a los sujetos sociales, en especial a los grupos prioritarios, como lo son las mujeres víctimas de violencia de género, para que estas puedan sobrellevar este tipo de situaciones utilizando sus recursos internos y sus redes de apoyo.

Se puede observar que, en este eje, el Estado junto al trabajo interinstitucional, busca garantizar los derechos de la familia, a partir de la inclusión social y participación de entidades privadas que brinden las posibilidades a las familias ecuatorianas de mejorar sus condiciones de vida y así crear una sociedad más justa, equitativa y otorgar los mismos derechos tanto a hombres y mujeres.

Del mismo modo, dentro de este objetivo, se observa como la familia es considerada núcleo fundamental de la sociedad, y por ello debe ser protegida por el Estado, por esto es fundamental la construcción de políticas públicas que garanticen la atención especializada en los ámbitos públicos y privados a cada uno de sus integrantes con la finalidad de atender sus necesidades y/problemáticas.

De acuerdo con los objetivos planteados en el eje social, se identifica una política que se relaciona con el estudio, la 5.2, la cual menciona: “combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñez, adolescencia, adultos mayores personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad”

De acuerdo a esta política se puede identificar el interés del estado en otorgar a los ecuatorianos en brindar un país libre de todas las formas de violencia que afectan a los grupos prioritarios, por ellos su preocupación radica en la construcción de políticas públicas para erradicar esta problemática que afecta a las mujeres.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los objetivos de Desarrollo Sostenible representan un apartado que debe ser de alcance mundial y de aplicación mundial, estos deben lograr mejorar la calidad de vida de todas las personas a largo plazo.

El objetivo 5 se relaciona con problema objeto de estudio de la presente investigación, este se titula “igualdad de género”. En dicho objetivo se indica lo siguiente “La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible” (Naciones Unidas, s.f).

Dentro de las prioridades de este objetivo se encuentra la “mitigar la violencia de género, incluida la violencia doméstica”. Aquí se da a conocer la importancia a nivel mundial de erradicar la problemática de violencia de género que durante años ha sido un fenómeno letal que atenta contra la vida de las mujeres.

Agenda Zonal 8

Estas agendas que se realizan en cada zona del país cuentan con una visión a largo plazo, se realizan en función del plan nacional de desarrollo, y generan estrategias intersectoriales, como nacionales en todos los campos de estudio de cada localidad (Secretaría de Planificación y Desarrollo, 2015).

Este documento muestra que, a pesar de ciertos avances logrados en temas de brechas de desigualdad y niveles de desarrollo del país, aun se tiene carencias que son significativas para el ser humano, y derechos que no se gozan a plenitud.

Dentro de esta agenda, se indica que, una de las principales prioridades de los cantones que se encuentran en la zona 8 es coordinar e implementar estrategias e instrumentos de concienciación en relación a las prácticas de violencia basada en género, las cuales inician desde la normalización de micromachismos con el fin de erradicar la violencia y la discriminación.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El enfoque metodológico que se utilizó en esta investigación es cualitativo que busca captar la realidad social de los sujetos, de una manera real y natural, obteniendo información subjetiva y flexible de los sujetos como: experiencias, creencias, forma de relacionarse, cultura, entre otras, y poder luego realizar el análisis e interpretación de los resultados desde un proceso inductivo y lógico.

Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2014) señala que:

El investigador hace preguntas más abiertas, recaba datos expresados a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, así como visual, los cuales describe, analiza y convierte en temas que vincula.

3.2. Método de Investigación

Hermenéutico

También se seleccionó el método hermenéutico, el cual se encarga de interpretar y revelar el sentido de los actos que efectúan las personas ejerciendo una comprensión más clara, con el fin de impedir confusiones en cuanto al fenómeno estudiado, por lo tanto, a este método se le asigna un título de disciplina interpretativa con la finalidad de darle significado a las cosas, las palabras, los escritos y los textos manteniendo relación con el entorno estudiado (Arráez, Calles, & Moreno de Tovar, 2006).

Cabe recalcar que se eligió el método hermenéutico porque este da respuesta al referente teórico de la presente investigación, ya que, según Arráez, Calles, & Moreno de Tovar (2006) este método busca comprender las construcciones sociales de los individuos y se centra principalmente en interpretar las

experiencias de los sujetos sociales que constituyen su realidad en su vida cotidiana.

3.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación es exploratorio-descriptivo, exploratorio porque permite estudiar una problemática que ha sido muy poca estudiada, y que inclusive no ha sido abordada anteriormente (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), es el caso de los micromachismos existentes en las relaciones interpersonales de las colaboradoras de una empresa privada en la ciudad de Guayaquil.

Además, este nivel de investigación precede estudios con alcances descriptivos, correlaciones o explicativos, ya que trabaja previamente en el tema de interés y genera nuevos intereses investigativos (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), por este motivo se considera que el nivel exploratorio hace posible identificar otras situaciones relacionadas los micro-machismos existentes en las relaciones interpersonales de las colaboradoras de una empresa.

El nivel también es descriptivo porque se pretende describir detalladamente aquellos aspectos claves de los micromachismos en las relaciones laborales de las colaboradoras de una empresa privada, el nivel también considera importante describir las características fundamentales de las personas, objetos o demás elementos relevantes que participan al interior del problema o fenómeno (Bernal, 2010).

3.4. Universo o Población

La población o universo es el conjunto de elementos que guardan relación porque cumplen con variables que poseen características en común (Bernal, 2010). La población del presente estudio está conformada por mujeres de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil

3.5. Muestra

Por otra parte, la muestra es aquella parte representativa de la población incluida en el estudio que brindará la información suficiente en el transcurso del estudio, además, permitirá observar las categorías principales del mismo (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). Según Bernal (2010) es sobre esta porción específica de la población que se va a realizar en realidad la investigación.

La muestra cualitativa está representada por 10 mujeres a quienes se les aplicará una entrevista, todas estas personas participantes en el estudio deben cumplir con los siguientes criterios de selección de muestra:

3.6. Criterios Muestrales

- Ser mujer que labore en la empresa
- Tener más de dos años laborando en dicha organización
- Personas que deseen participar voluntariamente

Ahora bien, el muestreo es el procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de la investigación (Bernal, 2010), se reconocen dos tipos de muestreo, el probabilístico y el no probabilístico, su elección depende de los fines y objetivos que tenga el trabajo, así como también de la estructura que se tenga elaborada para la investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Esta investigación es de corte no probabilístico y por conveniencia. Según Bernal (2010) el tipo de muestreo no probabilístico abarca los muestreos: por conveniencia, por cuotas y de juicio, y con fines especiales; mientras que el tipo de muestreo probabilístico deriva los muestreos: simple, al azar, sistemático, por conglomerados, por estratificación, de áreas y polietápico.

3.7. Técnicas e Instrumentos

La entrevista

En esta investigación se aplicó la técnica de la entrevista, para Oxman (1998) citado por Scribano (2008) es una técnica que requiere de una mayor

interacción, puesto que necesita que dos personas o más estén frente a frente discutiendo sobre un tema específico planteado en forma de preguntas. Según Mejía Navarrete (2002) una entrevista a profundidad requiere de una serie de preguntas pensadas con la finalidad de obtener información profunda de las personas entrevistadas, además este tipo de entrevista permite recolectar motivaciones, actitudes, creencias o sentimientos, experiencias y percepciones de las personas entrevistadas referente al tema de estudio.

3.8. Formas de análisis de información

En este contexto, es importante indicar, que, primeramente, se procederá a transcribir de forma organizada y clara la información recolectada de las entrevistas. Luego, se llevará a cabo, la respectiva revisión de la descripción para descartar errores en la misma, y finalmente con la presente información se llevará a cabo el proceso de codificación axial.

Finalmente, con el producto obtenido de la técnica antes mencionada se procederá a realizar la triangulación de datos, utilizando el marco conceptual y teórico para dar una mayor profundidad a los hallazgos encontrados en cada entrevista.

CAPÍTULO IV:

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se analizará la información obtenida a través de las entrevistas realizadas a una muestra de mujeres que laboran en una empresa privada, entorno a las percepciones de los micromachismos en el entorno laboral de una empresa privada e identificar cómo estos influyen en las relaciones de género. Investigación diseñada y desarrollada acorde a los objetivos de investigación previamente planteados en este estudio.

4.1. Caracterización de la Muestra

Se aplicó una entrevista semi-estructurada a una muestra de 10 mujeres que laboran en una empresa privada de la ciudad de Guayaquil. Las mujeres entrevistadas se encuentran laborando en las diferentes áreas administrativas y operativas de la organización, como talento humano, contabilidad, informática y sistemas, control de bienes.

En relación al nivel de estudio de las mujeres colaboradoras entrevistadas 6 de ellas poseen un tercer nivel y 4 son bachilleres. Asimismo, sus edades oscilan entre 25 a 35 años.

Además, las mujeres participantes en su totalidad se identificaron de etnia mestiza. En relación a su estado civil se conoció que 4 son solteras, 3 están casadas, de las cuáles dos de ellas tienen hijos, 2 son madres solteras con hijos y una es de unión libre, sin hijos.

Desde la perspectiva de la teoría sistémica los datos sobre el género, instrucción, edad, estado civil, profesión de las mujeres entrevistadas son elementos que se utilizan para comprender la composición demográfica de la población en estudio, por lo tanto, la recopilación, análisis y comunicación de datos individuales están interconectados y contribuyen al funcionamiento general del sistema.

En suma, de todo esto, se puede decir que cada dato demográfico y las respuestas otorgadas por las mujeres entrevistadas de la empresa privada es un insumo y un elemento importante, que se relacionan dentro de un sistema como lo es la organización.

4.2. Resultados de la investigación:

Objetivo 1: Percepciones que tienen las mujeres frente a los micromachismos en el ámbito laboral

Según ONU MUJERES (2010) es importante que las empresas promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado, la comunidad, y se generen resultados positivos para la sociedad y las empresas. Deben basarse en las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos, y en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad social.

En esta investigación analizaremos a través de entrevistas semi-estructuradas aplicadas a mujeres que laboran en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil, las percepciones que tienen alrededor de los micromachismos, entendemos como percepción a la forma en que interpretamos y comprendemos la información que recibimos en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en consecuencia, no todas las personas tendrán la misma idea, sentimiento, pensamiento acerca de algo o alguien, debido a que las percepciones de cada ser humano tienen variantes de manera notoria.

De acuerdo, con Bonino (2004) *“los micromachismos son formas instauradas de violencia de género que son sutiles, casi imperceptibles y se pueden clasificar en distintos tipos como utilitarios, encubiertos, de crisis y coercitivos”*

4.2.1. Micromachismos Utilitarios:

Desde las percepciones de las mujeres entrevistadas se ha encontrado principalmente micromachismos utilitarios. Según (Bonino, 2004, p.2) *“los micromachismos utilitarios son aquellos que fuerzan la disponibilidad femenina a aspectos domésticos y cuidadores”*

Dentro de los aspectos domésticos o comportamientos tradicionales, Expósito & Moya (2011) menciona que en la actualidad se sigue otorgando un mayor valor a los roles que ejercen los hombres de acuerdo con las creencias transculturales que se encuentran arraigadas en la esfera social y siguen vigentes, considerando a las mujeres inferiores ante la figura del hombre; de esta manera, se establecen estereotipos según el sexo.

Se ha normalizado que la figura masculina debe ejercer el rol productivo únicamente, puesto que, es propio de ellos por su naturaleza. No obstante, para el género femenino, ejercer el rol reproductivo y cuidado de los hijos en el hogar, agilidad para las labores domésticos, sin tener la aspiración de acceder al mercado laboral es normalizado para la sociedad.

Lo antes mencionado, sobre las construcciones sociales en relación a la inserción de la mujer en el campo laboral, se ha podido encontrar algunas evidencias que reafirman estas desigualdades desde los roles de género:

“se dice que las mujeres somos netamente para el ámbito doméstico, en lo que es el hogar y por lo general los hombres son para la empresa para trabajar” (ColaEnt9,2023).

“La connotación social se viene arraigando desde años anteriores, en anteriores tiempos. Está muy arraigado esta creencia de que la mujer era para hacer la labor de ama de casa. Simplemente el hombre trabajaba” (Colant10,2023).

De acuerdo con Lagarde (1996, pág. 13) la teoría de género reconoce la diversidad de género y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Sin embargo, plantea que la dominación de género produce la opresión de género y ambas obstaculizan esa posibilidad, es decir, que se mantienen ideas en relación a la dualidad fuerza/debilidad, en donde el hombre y la mujer

tienen esas características respectivamente, por ello se ha mantenido la idea del rol reproductivo para la mujer y el rol productivo para el hombre.

Tomando como referencia la narrativa de una de las entrevistadas *“Se debe a que este estereotipo, por así decirlo, viene de nuestras abuelitas, de nuestras mamás. Eso es lo que se ha estipulado, ¿no?. Que las mujeres son las que tienen que estar en la casa y se tienen que hacer cargo de la crianza de los hijos”* (ColaEnt6,2023).

A pesar, de los avances para promover la justicia e inclusión social de las mujeres se sigue visibilizando vulnerabilidad de sus derechos y de discriminación por su género, lo que ha resultado en la exclusión, en los diferentes ámbitos donde este grupo humano se desenvuelve, específicamente en el ámbito laboral.

Asimismo, otras formas de exclusión identificadas en el ámbito laboral empresarial se presentan desde los hombres hacia las mujeres puesto que, intrínsecamente pueden presentar comportamientos de manera inconsciente que engloben conductas machistas y que afecten el bienestar psico-social de las mujeres.

Lo antes señalado, se puede ratificar en las preguntas y respuestas dadas, como expresa una de las entrevistadas:

“Sí, sí, sí, sobre todo los comentarios de compañeros, el hecho de que, te pregunten cosas como, bueno, este, “cocinaste, porque asumo que tienes que cocinar” o el hecho de que, bueno, “Y cuántos niños tienes, porque asumo que porque eres mujer tienes niños” (ColaEnt1,2023).

“De hecho, los estereotipos sobre cómo unos y otras deben comportarse, las experiencias que refuerzan la conducta estereotípica y la estructura social que apoyan la desigualdad de poder entre géneros ha contribuido a que se originen patrones de violencia a lo largo de nuestro ciclo vital” (Expósito F. , 2011, pág. 20).

Lagarde (1996) refiere que *“La problemática de género en que estamos inmersos mujeres y hombres forma hoy parte sustantiva en la construcción de*

la democracia y la redefinición de los modelos de desarrollo, así como de la resignación de la vida personal y colectiva.”

A partir de ello, se plantea la evolución social y la reforma de los patrones y roles que culturalmente han sido plasmados y reproducidos a lo largo de la historia, los mismos que han dado paso a la subordinación de la mujer.

Por tal motivo, pueden influir los modos de crianza de los distintos sistemas familiares, en donde se crean roles de género que ponen en mayor vulnerabilidad a las mujeres y en ventajas a los hombres.

Esto se puede corroborar en los discursos de las mujeres que fueron entrevistadas, quienes manifiestan:

“Sí, a ratos es frustrante porque con relación a tu hermano hombre te dicen, puedes hacer esto, pero no puedes hacer aquello porque ajá, eres mujer. O en el defecto de que puedes hacerlo acá, pero no lo de allá, y ver que tu hermano menor, solo por el hecho de ser hombre, si puede de repente irse de fiesta y llegar el día siguiente, o que simplemente no lavan los platos porque él es hombre, y los hombres no lavan platos” (ColaEnt1,2023).

“Las mujeres tienen que hacerse cargo de la cocina y los hombres pueden salir a jugar fútbol y a fiestas y todo porque no les va a pasar nada” (ColaEnt2, 2023).

“El hombre es quien es el jefe de hogar y es como más un símbolo de fortaleza y de libertad” (ColaEnt6, 2023).

Desde estos discursos de las entrevistas se evidencia una construcción social en relación a los roles de género, sin embargo, la teoría de género surge como una propuesta que ha revolucionado la concepción del mundo, puesto que su presencia en si crítica a las estructuras sociales y la propia subjetividad de los seres humanos. Además, de analizar las situaciones problemáticas y de desigualdades que se generan a raíz de las construcciones y estereotipos sociales, se plantea al ser humano, al Estado y a las instituciones reconstruir

sus pensamientos, analizar y cuestionar las normas, el significado de lo que es ser mujer o hombre.

Sin embargo, aún se evidencia sumisión, opresión a raíz de una cultura patriarcal arraigada en la esfera social, teniendo a la mujer como figura parte únicamente del hogar.

Lo antes referido, se confirma con lo mencionado por una de las entrevistadas:

“Las mujeres cuando siempre están relacionadas con el trabajo del hogar, las niñas ayudan a la mamá en la cocina. Los niños ayudan a los papás en cosas cotidianas como mecánica, reparaciones, siempre se hace una delimitación entre lo que un hombre debe hacer y una mujer debe hacer” (ColaEnt2, 2023).

Estas formas de socialización y educación en el hogar, explicada desde la desde la teoría de género, se identifica el habitus como un espacio de encuentro complejo de diversas normatividades, asignaciones y posibilidades genéricas para cada persona. De acuerdo con la relación entre lo opresivo y lo emancipatorio, las personas tienen mayor o menor posibilidad de intervenir activamente. Desde esta perspectiva de género, se puede identificar, aquellas asignaciones de género subjetivas, las cuales han sido y son ejecutadas por las mujeres debido a la exigencia de la sociedad, un ejemplo de ello es ubicar a la mujer en rol netamente reproductivo y al hombre en rol productivo, dando por determinada estas actividades por género y generando desventajas en el ámbito laboral (Legarde, 1996).

Lo antes expuesto, se entrelaza con la respuesta otorgada por una de las entrevistadas, quien manifestó lo siguiente:

“si hablamos del tercer mundo donde nos encontramos, aquí seguimos arraigados a que el hombre solo debe trabajar, que el hombre no se le dice mucho y en cambio a la mujer se va al otro extremo completamente” (ColaEnt3, 2023).

A pesar de los diferente programas, políticas y leyes que indican la inclusión de la mujer en todos los espacios de interacción con la finalidad de promover

la igualdad de género, han existido barreras de género para lograrlo, puesto que, las construcciones sociales arraigadas en el ser humano evidencian que las conductas y comportamientos aún están presentes en la realidad social de los sujetos.

Desde el construccionismo de Berger y Luckmann, se basa las experiencias e interacciones creadas a partir de cada sujeto social, por lo que el individuo es visto como un ente productor de interacciones sociales, capaz de involucrarse en un mundo social lleno de significados con la capacidad absoluta de comprenderlos en su mayoría, ya que posee facultades como el lenguaje y la interpretación (Rizo, 2015).

Lo antes referido, lo reafirmamos en la siguiente frase dicha por una de las entrevistadas:

“Yo pienso que a veces los hombres representan la fuerza, así han naturalizado su forma de ser. En cambio, las mujeres son más delicaditas, digamos así el término son de casa, digamos que es así”
(ColaEnt8, 2023).

Esto se puede relacionar con las construcciones sociales que se han perpetuado a lo largo de la historia de la humanidad, debido al pensamiento subjetivo que se ha creado en relación a que las mujeres se les ha restringido su participación en los diferentes ámbitos de la sociedad, en especial el campo laboral.

Sin embargo, Expósito (2011) trae a contexto que, las mujeres han llegado a normalizar ciertas conductas machistas, mismas que se van adhiriendo a su construcción de personalidad e identidad y que con el pasar del tiempo reproducen en la experiencia de crianza de sus hijos y en su rol de madre.

Adicionalmente, contrastando la idea de reproducción de micromachismos por parte de las mujeres desde su rol materno, los modelos o estilos de crianzas también son construcciones sociales que se han ido reproduciendo en base a la formación desde la conducta y los roles, construcciones que se han generado desde esta cultura patriarcal y hegemónica generando un sistema de dominación que ubica al género masculino en una posición de poder.

Este sistema de dominación está inserto en una cultura en la que los niños son educados asumiendo los roles masculinos y femeninos que determinan las posiciones que debe ocupar cada persona según su sexo en la sociedad.

Como consecuencia, se tienen hombres formados con concepciones erradas sobre el género, colocando a las mujeres en estado de vulnerabilidad e inferioridad.

A partir de lo antes expuesto, se considera que las mujeres de manera inconsciente aceptan este tipo de comportamientos que no son más que una reproducción de patrones de crianza recibidos.

La cultura patriarcal parte de la toma de poder histórica por parte de los hombres sobre las mujeres cuyo agente ocasional fue el orden biológico, si bien elevado este a la categoría política y económica, dicha toma de poder pasa forzosamente por el sometimiento de las mujeres a la maternidad, la represión de la sexualidad femenina, la apropiación de la fuerza social de trabajo total del grupo dominado, del cual su primer, pero no único producto son los hijos.

Lo antedicho, se evidencia en las siguientes frases dichas por las entrevistadas:

“Yo considero que está arraigado desde el inicio de la civilización como tal, desde que las personas estaban en las tribus, los primeros habitantes del planeta como tal. Las mujeres siempre se dedicaron a las cuestiones de crianza de los niños, de preparar los alimentos. El hombre era el cazador, el recolector” (ColaEnt1, 2023).

“Porque no tienen el respeto hacia la intimidad y la privacidad de una mujer. Piensan que, así como el mundo, las decisiones y las opiniones cuentan solo las de ellos, que la mujer sirve como que para poseerla y simplemente sirve para ser bonita y lastimosamente es algo que no cambia” (ColaEnt2, 2023).

Desde este argumento se visibiliza la opresión hacia la mujer, una situación que desde hace mucho tiempo atrás no se logra cambiar, debido a los

diferentes estereotipos contruidos hacia este grupo vulnerable, más aún cuando es la misma sociedad que consciente dichos constructos sociales.

En tal sentido, este argumento lo reafirmamos en el siguiente discurso otorgado por una entrevistada:

“Pues, yo considero que eso es parte de la cultura, es algo hereditario, hereditario en el sentido social” (ColaEnt2, 2023).

El sistema patriarcal solo puede funcionar gracias a la cooperación de las mujeres. Las mujeres han participado durante milenios en el proceso de su propia subordinación porque se las ha moldeado psicológicamente para que interioricen la idea de su propia inferioridad. La ignorancia de su misma historia de luchas y logros ha sido una de las principales formas de mantenerlas subordinadas. La estrecha conexión de las mujeres con las estructuras familiares hizo que cualquier intento de solidaridad femenina y cohesión de grupo resultara extremadamente problemático (García Campaña y otros, 2018).

4.2.2. Micromachismos Coercitivos:

Desde las percepciones de las mujeres entrevistadas también se encontraron los micromachismos coercitivos. Según Bonino (2004, pág. 3) *“los micromachismos coercitivos se caracterizan cuando el varón usa la fuerza (no física sino moral, psíquica, económica o la de la propia personalidad) para doblegar a la mujer, limitar su libertad, tiempo, espacio, etc. Como ejemplo observamos la “superioridad” de la lógica masculina.”*

Lo antes citado, referente a la subordinación de las mujeres en el entorno laboral, lo evidenciamos en los siguientes discursos dados por las entrevistadas:

“En una oficina si un hombre levanta la voz es como que todos lo... como que hay un silencio y todos como que hacen caso, como que lo obedecen. A diferencia de una mujer es como que no lo ven tan... no le dan tanta importancia como en un hombre” (ColaEnt9, 2023).

“Si el hombre alza la voz en una reunión se percibe que es una persona que esté muy bien parada y quiera hacer valer su punto de vista, pero

si una mujer levanta su voz para hacerse notar es probable que todo el mundo piense que es neurótica, porque las mujeres siempre reclamamos por algo que para la vista de los demás pareciera no tener mucho sentido, porque la gente siempre dice que las mujeres suelen ser aprensivas o quisquillosas” (ColaEnt1, 2023).

“Ósea, por lo general, cuando un hombre alza la voz, refleja autoridad de qué es lo que se tiene que hacer y cuando una mujer lo hace es falta de respeto” (ColaEnt7, 2023).

Para los autores Espada y Torres (1996) citados por (López, 2004) los micromachismos toman mayor fuerza cuando las mujeres contribuyen con comportamientos conductas sumisas y viéndolo como actos “normalizados”.

A pesar de que se ha trabajado por promover la justicia e inclusión social de las mujeres, se sigue visualizando vulnerabilidad de sus derechos, lo que ha resultado en la exclusión de las mujeres en múltiples aspectos de la sociedad, en los diferentes ámbitos donde este grupo humano se desenvuelve.

Según lo antes referido, podemos contrarrestar la experiencia de una de las entrevistadas:

“En una ocasión se abrió una nueva vacante para otro puesto y mi jefe nos reunió a todos, yo era la única mujer del departamento y nos comentó sobre esta nueva vacante, en ese momento le dije a mi jefe que yo estaba interesada, que era algo que a mí me agradaba y que ya venía realizando. A lo cual él me respondió que no, que mejor yo me quedara ahí y le dio el puesto a otro compañero” (ColaEnt5, 2023).

Esto se puede relacionar con las construcciones sociales que se han perpetuado a lo largo de la historia de la humanidad, debido al pensamiento subjetivo que se ha creado en relación a que las mujeres se les ha restringido su participación en los diferentes ámbitos de la sociedad, en especial el campo laboral, por ello, es necesario buscar visibilizar las desigualdades que enfrentan estas mujeres y brindar insumos para promover políticas y prácticas

inclusivas que fomenten su empoderamiento y participación plena en la vida económica y social del país.

Asimismo, se reflejan desigualdad en los sueldos recibidos, datos que se evidencian desde las mujeres entrevistadas:

“... tengo entendido que los hombres recibían más que las mujeres porque... bueno, el machismo diría yo, no sé o sea supongo porque dicen que ellos mmm pueden más que las mujeres por decirlo así yo así” (ColaEnt2, 2023).

“...el hombre basta con que tenga buena presencia, buen desenvolvimiento interpersonal, sin mostrar resultados, muchas veces los jefes ven eso, hoy en día se ve bastante eso, la expresión, la forma de comunicarse, y al menos de este lado del charco en el tercer mundo sigue siendo para entre las de jefaturas, gerencias para arriba, más fácil comunicarse entre hombres que comunicarse entre mujeres” (ColaEnt7, 2023).

Desde este planteamiento se puede identificar la existencia de las prácticas discriminatorias en relación a la remuneración económica por el trabajo que realizan las mujeres. Sin embargo, en la actualidad, aún no se cancela un valor acorde a las actividades que realizan las mujeres dentro del contexto laboral.

Generalmente, es más común observar a mujeres realizar actividades administrativas, como secretarias, contadoras, asistentes a diferencia de los hombres quienes realizan actividades técnico operativas, sin embargo, se les retribuye un salario acorde a la actividad realizada. Cabe recalcar que, existe una diferencia entre la figura femenina como masculina, debido a la anatomía de ambos que es distinta en su esqueleto, huesos y músculos.

No obstante, esto no es una determinante para clasificar y designar las actividades por género, ya que hay mujeres desempeñando funciones “masculinizadas” como por ejemplo la construcción, el transporte y las de fuerza del orden, sin embargo aún se evidencia en los procesos de contratación de las empresas, regirse por la categorización de género como un determinante para cumplir una función en específico.

La perpetuación de la exclusión laboral genera un círculo vicioso de pobreza intergeneracional Acosta (2018). Las limitadas oportunidades y recursos pasan de una generación a otra, atrapando a las mujeres en la pobreza. Las mujeres enfrentan barreras adicionales, ya que el acceso limitado de ingresos estables afecta su capacidad para invertir en la educación de sus hijos y garantizar su bienestar futuro, la salud y oportunidades económicas crea una cadena de desventajas que se transmite de padres a hijos.

4.2.3. Micromachismos Encubiertos

Desde las percepciones de las mujeres entrevistadas también se encontraron los micromachismos encubiertos. Según (Bonino, 2004, pág. 3) *“los micromachismos encubiertos son conductas paternalistas que provocan confusión en la mujer, puesto que es un halago o piropo, pero se supone una manipulación emocional, que, en realidad, desautoriza a la mujer y la hace parecer menos válida que su compañero.”*

La transformación empresarial apoyándose en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, dan respuesta a los problemas de desigualdad actuales y a la necesidad de impulsar y promover oportunidades de promoción profesional para las mujeres como grupo menos representado (ONU MUJERES, 2017).

Desde este apartado, se ha tomado en cuenta incluir a las mujeres en el mundo laboral, sin embargo, de una u otra manera se llevan a cabo prácticas de micromachismos en donde los hombres ponen en vulnerabilidad a la figura femenina. Asimismo, de manera intrínseca la organización suele ser reproductora de este tipo de manifestaciones.

Uno de los micromachismos más comunes en el ámbito laboral, son los supuestos piropos de compañeros de trabajo hacia las mujeres, los cuales en algunas ocasiones pueden tener un doble sentido, esto manifiestan las mujeres entrevistadas en los siguientes relatos:

“Los hombres tienen la manía de tirar comentarios de doble sentido de y puede que entre tus compañeros de trabajo esté una persona de alto

rango y es como que tú no puedes reaccionar o no puedes hacer una mala cara o algo porque tú puedes salir perjudicada” (ColaEnt9,2023). “La mayoría de los hombres en mi empresa tienen puestos jerárquicos superiores y se sienten, con derecho de decirte este tipo de piropos y por tener un puesto menor, pues muchas veces te toca quedarte callada, no decir nada, simplemente sonreír y ya, no debería ser así” (ColaEnt3,2023).

A partir de estos discursos se pueden hacer visible una estructura de poder, la cual genera diferentes y muy variados nódulos de opresión de parte de los hombres hacia las mujeres, haciéndolas sentir sumisas ante personas que ellas consideran como superiores y al encontrarse frente a esto, solo hacen silencio ante estas situaciones.

A esto, se lo podría reconocer como micromachismos encubiertos los mismos que implican el abuso de la confianza y credibilidad femenina ocultando su objetivo. Incluyen conductas tales como manipulación emocional, dobles mensajes desvalorización (Bonino, 2004).

Todo esto puede afectar al bienestar psico-social en el ámbito laboral, por tal motivo se es necesario que las mujeres no normalicen este tipo de mensajes a los cuales se los ha catalogado como piropos, ya que como se mencionó anteriormente pueden expresar un doble sentido y daño a la moral de las colaboradoras.

En la actualidad, se conoce que más del 60% de mujeres sufren o sufrieron algún tipo de micromachismo en su círculo familiar, laboral y político, de igual forma, una de cada cinco mujeres padece agresiones tanto físicas como psicológicas por parte de su pareja (García Campaña, Hidalgo Lacalle, López León, & Román Almendros, 2018).

En este sentido se considera, que las mujeres pasan inadvertidos los comportamientos de los hombres, porque no identifican estos micromachismos presentes en su entorno y normalizan las asignaciones y

roles de género insertados en la sociedad y en los distintos ámbitos en los que se desarrollan los sujetos.

Objetivo 2: Afectaciones de los micromachismos en las relaciones laborales

Las relaciones laborales en una empresa son las interacciones que ocurren entre diferentes individuos donde es necesario desarrollar habilidades blandas para un clima laboral positivo. Sin embargo, cuando en este contexto se muestran este tipo de manifestaciones de micromachismos, el ambiente se vuelve tenso entre sus colaboradores.

Este tipo de relaciones trascienden al ámbito laboral normalizándolo socialmente. La convivencia en la cotidianidad laboral inviabiliza las interacciones micromachistas por lo que las mujeres refuerzan los mismos de forma consciente o inconsciente, sin ningún tipo de reflexión continuando con la reproducción de estos patrones.

Sin embargo, cuando desde la familia el primer grupo de interacción del ser humano, se adquieren diferentes actitudes y comportamientos los mismos que son inculcados por los padres. En muchas situaciones nos encontramos en hogares que se configura bajo un modelo patriarcal, otorgando roles de género inequitativos a las mujeres, los que se reproducen con mayor fuerza en el ámbito laboral.

4.2.4. Clima laboral:

Desde las percepciones de las mujeres entrevistadas se puede evidenciar que la presencia de micromachismos puede contribuir a un clima laboral negativo, afectando las relaciones entre colegas y la colaboración en equipo. Un clima laboral negativo puede impactar en la cohesión y eficacia del grupo de trabajo.

Desde las entrevistas realizadas a las mujeres colaboradoras se conoció lo siguiente:

“Hay mujeres que tienen 15 años siendo asistentes, cuando pueden dar mucho más, en muchos cargos más. Entonces, el tema de desarrollar

a la persona y poder decir, ok, vas a tener un plan de entrenamiento, un plan de capacitación, un plan para que puedas seguir subiendo y escalando hasta que llegues a tu máximo potencial siendo mujer o siendo varón” (ColaEnt3,2023).

“...se considera mucho por el hecho de que se dice que el sexo femenino es el sexo débil y el masculino es fuerte. Pero sí, sí creo que, en ese, o sea, si estoy de acuerdo en cuanto a esa, tal vez esa percepción, porque el hombre genéticamente es mucho más fuerte o tiene mucha más fuerza que genéticamente hablando de una mujer” (ColaEnt5,2023).

“...por mala costumbre y también porque sí hay una diferencia significativa en cuanto a la anatomía entre hombres y mujeres y por lo general el trabajo físico, el trabajo arduo es para los hombres. Y las mujeres o se dedican al hogar o tienen trabajos administrativos, pero aun así siempre están por debajo de las decisiones de hombres” (ColaEnt6, 2023).

Desde estos relatos, se puede percibir la presencia de conductas micromachistas, lo cual puede repercutir en las relaciones que se construyan entre hombres y mujeres en el contexto laboral. Creando brechas o barreras para el crecimiento profesional en el ámbito laboral.

Estas manifestaciones sutiles de sexismo y discriminación de género pueden pasar desapercibidas, pero tienen un impacto negativo y significativo en el entorno laboral, lo que dificulta el avance de las mujeres en este ámbito.

Por otra parte, desde este mismo análisis se identificó como es el trato de los hombres y mujeres dentro de la empresa, en la que la visión jerárquica que construyen los hombres está basada en el poder y dominio, por ello, se lo visibiliza como el más fuerte frente a la figura femenina por este motivo se ha considerado que el patriarcal mantiene subyugadas a las mujeres, convirtiéndolas en sujetos en estado de vulnerabilidad, expuestas a cualquier situación de violencia.

4.2.5. Diversidad e inclusión:

Desde las percepciones de las mujeres entrevistadas se puede constatar que los micromachismos pueden afectar negativamente los esfuerzos de una empresa para fomentar la diversidad e inclusión. Pueden crear barreras para la participación equitativa y limitar las oportunidades de desarrollo profesional para ciertos grupos.

Por ello se puede evidenciar una mayor contratación de hombres que, de mujeres, el escenario del problema se sitúa en el ámbito de la contratación laboral, donde la discriminación al género femenino resulta común para garantizar el acceso a oportunidades de empleo aumentan significativamente. A pesar de los avances en materia de igualdad de género y derechos humanos, estas mujeres se enfrentan a barreras sistémicas que limitan su participación equitativa en el mercado laboral y se enfrentan a barreras de género.

Crenshaw Kimberlé (1991) reconoce que Las *barreras de género* dentro del marco de la interseccionalidad son una representación de las restricciones y desventajas características que experimentan las personas como producto de la interacción entre cómo se perciben a sí mismas (identidad de género) y otras categorías de opresión, destacando así la necesidad de abordar la complejidad de estas experiencias.

En base a lo mencionado en el párrafo anterior, las entrevistadas en sus relatos de entrevistas expresan lo siguiente:

“Las empresas prefieren contratar más a hombres porque el hombre no va a estar embarazado durante nueve meses, luego de eso va a tener que pedir permiso de maternidad tres meses y después permiso de lactancia por un año, la mujer puede tener hijos, o sea, puede embarazarse y laboralmente eso es un problema. Porque te quieren exigir, obviamente, que estés 24-7 tal vez en una empresa y quedas tú 100% y al momento en el que tienes hijos ya no puedes estar 24-7, se te va a dificultar porque tienes otras obligaciones” (ColaEnt4,2023).

“el hombre es más fuerte. Y ya te digo, son cosas que se han venido ya trabajando, se han venido haciendo desde hace muchísimo tiempo atrás, que el hombre se dedicaba como a la carpintería, a la... Sí, como que ser albañiles, cosas de fuerza, como... Y la mujer no, la mujer era coser, lavar, cocinar, cosas así, que igual también son dificultosos. Por eso prefieren más contratarlos a ellos” (ColaEnt6, 2023)

“Uno de los motivos diría yo que es más por lo que es trabajo bajo presión, ya que suelen decir que los hombres aguantan más ese trabajo así se les pague poco, igual ellos se quedan, por el contrario, una mujer no” (ColaEnt9, 2023).

Es importante destacar que la discriminación basada en género no solo afecta a las mujeres en términos de empleo, sino que, también tiene un impacto en su bienestar psicológico y social. En base a lo antes expuesto autores indican que el acceso limitado a oportunidades laborales adecuadas puede generar frustración, desmotivación y exclusión social, perpetuando así un ciclo de desigualdad y marginación (Ausubel, 2007).

En otras palabras, los estereotipos de género contrarrestan la libertad de los individuos racializados y cortan, destajan y frenan el desarrollo de las capacidades de los individuos. Finalmente, se puede indicar que, los estereotipos interactúan con las diferentes formas de opresión, marginación y subordinación de las personas para crear experiencias de discriminación complejas, las cuales obstaculizan y elevan el nivel de desigualdad que existe entre las mujeres

En todos los países del mundo, las mujeres se enfrentan a múltiples barreras y a la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo. La segregación profesional, los estereotipos y las costumbres, las barreras para ejercer sus derechos sobre la propiedad, falta de acceso a los créditos, los recursos, y la tecnología, a la violencia de género y a muchos otros obstáculos que dificultan la igualdad con los hombres en el mundo laboral (ONU MUJERES, 2017).

Por otra parte, para analizar la diversidad e inclusión laboral de las mujeres se analizó la participación de estas en la toma de decisiones en la empresa. Desde los discursos tomados en las entrevistas aplicadas a las mujeres colaboradoras en relación a su participación en la toma de decisiones dentro de la empresa, se conoció lo siguiente:

“Las decisiones se toman, ellas se toman en conjunto. Claro está que en cada organización hay los jefes de cada área, en lo cual ellos toman las decisiones y nos transmiten al resto de empleados” (ColaEnt9, 2023).

“Por lo general siempre es con la persona con el cargo más alto puede ser un hombre, pues hasta suelen ser los más preparados a nivel de estudios. Por lo general no lo comenta más que con tu mano derecha y eventualmente todo se mantiene en secreto. Y a la final terminas haciendo trabajos de acuerdo a esa decisión, sin estar totalmente consciente del todo y terminas llevándote la peor parte” (ColaEnt9, 2023).

A partir de los discursos se puede identificar que la organización maneja y trabaja bajo un enfoque de género en este tipo de procesos como lo es la toma de decisiones.

En relación a esto se es necesario ajustar la función del profesional direcciona su accionar en la promoción de una cultura de igualdad y equidad en el contexto laboral, con la finalidad que exista una misma jerarquía tanto en la figura femenina como masculina en la toma de decisiones.

Además, se identifica que el proceso de toma de decisiones se implementa con regularidad en el contexto laboral, pues se hace participar a todos los colaboradores con la finalidad que ellos sean parte de los cambios o mejoras de organización, por lo tanto, se promueve la comunicación y el diálogo en el recurso humano del contexto laboral.

Asimismo, la comunicación dentro de la organización contribuye a crear relaciones sólidas, un buen clima laboral que contribuya a relaciones funcionales entre los colaboradores que comparten un espacio laboral.

4.2.6. Salud Mental y bienestar:

Desde las percepciones de las mujeres entrevistadas se puede constatar que los micromachismos pueden tener un impacto significativo en la salud mental de los empleados, generando estrés, ansiedad, depresión y otros problemas psicológicos que afectan el bienestar general.

La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora del contexto donde se relaciona (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Desde el contexto laboral es esencial mantener un buen clima laboral basado en relaciones afectivas con el grupo de trabajo, trabajo en equipo, respeto entre los colaboradores, compromiso del trabajador con la empresa, no obstante, una cultura de respeto y equidad entre hombres y mujeres, si esto no se cumple afecta a la producción y, por ende, todo el sistema.

Asimismo, los ambientes laborales que carecen de confianza generan una falta de compromiso en los trabajadores, causando así desinterés y peor aún dejar el puesto de trabajo, lo que es perjudicial para la empresa. Por otro lado, crear climas laborales saludables aporta en el desarrollo profesional individual y grupal. Ayuda a potenciar la innovación y la creatividad. Disminuye el estrés, lo cual es bueno para la salud de los trabajadores de la organización.

Desde los discursos de las entrevistas aplicadas se conoció algunos aspectos que han afectado la salud mental y bienestar de las colaboradoras:

“Cuando entré a trabajar en la empresa, muchas veces noté faltas de respeto entre compañeros, los hombres a la entrada del trabajo lanzaban piropos a otras compañeras y a pesar de que ellas no están de acuerdo con eso, ellos igual seguían con frases inapropiadas y esto me hace sentir incómoda” (ColaEnt5, 2023).

Desde este discurso se puede descubrir la existencia de desigualdades de género y manifestaciones de hegemonía de hombres hacia mujeres, dando paso a que no se refleje una cultura de igualdad dentro de la empresa.

Según diversos autores como causas principales que inciden en la reproducción de estas conductas micromachistas, están presentes los estereotipos. Esta construcción de género, en la que los hombres y las mujeres tienen categorías diferentes, forma parte de un sistema adquirido socialmente, el cual se conoce como sistema patriarcal.

Por lo tanto, la posición de género (femenino o masculino) es uno de los ejes cruciales por donde discurren las microrrelaciones de poder, y la empresa, uno de los ámbitos en que se manifiesta. Esto es así porque la cultura ha legitimado la creencia en la posición superior del varón: el poder personal, la autoafirmación, es el rasgo masculino por antonomasia (Barranco Cruz & Ríos Campos, 2015).

4.2.7. Rotación del Personal

Se conoce que las colaboradoras que experimentan micromachismos se encuentran más propensas abandonar sus puestos de trabajo, lo que lleva a una mayor rotación del personal. Además, esto puede generar costos adicionales para la empresa en términos de reclutamiento y capacitación.

La rotación de las mujeres de una organización se relaciona con el ambiente laboral percibido, más aún cuando existen de micromachismos entre compañeros de trabajo (hombres hacia mujeres) un claro ejemplo se centra cuando existe intimidación de un hombre hacia una mujer o cuando existe abuso de poder de un jefe hacia una colaboradora, esto último se suele agravar aún más, cuando una mujer inicia su recorrido por el mundo laboral y no cuenta con estrategias para enfrentar o sobrellevar dichas situaciones, por ello, esto repercute en su salud psicosocial.

Desde las percepciones de las mujeres entrevistadas se puede identificar un caso de renuncia de una colaboradora debido al abuso de poder que un jefe inmediato manifestó en una colaboradora:

“hubo una joven de unos 23 años, comenzó a trabajar martes y estuvo como casi dos semanas aquí, pero, notamos que el jefe inmediato le decía que no era eficiente, que no se movía rápido y para llevar alguna cosa pesada por ejemplo una caja con 5

resmas de hojas pedía ayuda y que hubiera preferido contratar un hombre, pero el puesto era netamente para una mujer. La chica se comenzó a sentir avergonzada, angustiada, Comenzó a llegar tarde, hasta que solo presentó su renuncia voluntaria. Luego, otra vez realizaron el proceso de reclutamiento, etc.” (ColaEnt1, 2023).

En este discurso se evidencia además de abuso de poder generado por una cultura patriarcal, un clima laboral tenso y malestar por parte del recurso humano, lo que obliga a tomar la decisión inmediata de abandono de dicho contexto. Sin embargo, esto también puede representar pérdida económica para la empresa, por ende, debe invertir en recursos materiales y tecnológicos para dar inicio a un nuevo proceso de reclutamiento.

Además, es importante resaltar que las empresas, se encuentran en la obligación de evaluar a los jefes de área con la finalidad de conocer si por parte de ellos existen relaciones positivas y una comunicación clara hacia los otros colaboradores y evitar situaciones de rotación.

Uno de los principales síntomas de la alta rotación de personal es un mal ambiente de trabajo, muchas veces los trabajadores renuncian porque el clima laboral no es el ideal, y si ellos lo sintieron también lo está sintiendo quienes siguen en la empresa. Por esto, cuando la alta rotación de personal se mantiene y la organización no hace nada para revertirlo, el malestar de los colaboradores va aumentando y su motivación laboral disminuyendo constantemente (Latam, 2023).

En suma, de todo lo mencionado, se vislumbra que esta construcción de género en relación a que un puesto de trabajo puede ser más ideal para un hombre que para una mujer, forma parte de un sistema adquirido socialmente, el cual se conoce como sistema patriarcal, Victoria Sau (1989).

4.2.8. Incumplimiento del Reglamento Interno

En el código del Trabajo, en su art. 64, se establece la importancia de los reglamentos internos que debe tener cada organización como parte de su

normativa, el mismo que no debe surtir un efecto negativo en los empleados de las empresas.

Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones (Código del Trabajo, 2012, pág. 26).

En base a esto, se corrobora la importancia de la existencia de normativas organizacionales, pues éstas permiten regular las conductas y comportamientos de los colaboradores en este espacio, sin embargo, cuando estas son incumplidas entra en actuación el reglamento institucional, el mismo que sanciona las faltas de los colaboradores.

En relación a las entrevistas aplicadas a las colaboradoras se ha podido identificar que, en ciertas situaciones, como, por ejemplo, en el uso del uniforme ha existido una mayor exigencia a cumplir este reglamento por parte de las mujeres que, de los hombres:

“Nosotros tenemos un reglamento de lo que es un pantalón negro y una blusa blanca y zapatos formales negros, en los hombres una camiseta formal y un pantalón y unos zapatos. Han existido ocasiones que nos han llamado la atención si en caso si por ejemplo no tenemos todo el uniforme completo, a diferencia de los hombres que a veces vienen con una camiseta normal y no con la del sello de la empresa. Eso molesta mucho” (ColaEn4, 2023).

“Yo cambiaría al menos en lo que es la vestimenta sería lo de los zapatos ya que no es muy cómodo andar siempre con tacos o sea cambiaría en ese aspecto” (Cola8En, 2023).

En relación a estos discursos se puede deducir que este contexto laboral existe un reglamento interno, el mismo que regula la empresa y se impone ante cualquier incumplimiento del colaborador ante la organización. Sin embargo, se puede apreciar que esta normativa ha puesto un mayor “favoritismo” a la figura masculina.

De acuerdo con Naciones Unidas (2006), las barreras de género abarcan prácticas sutiles como gestos, comentarios y prejuicios, los cuales, se convierten en desigualdades invisibles que minimiza a la mujer en diversas situaciones frente al hombre, a estas prácticas se las denomina micromachismos y tienen lugar en diferentes áreas, como la laboral (Cáceres & García Contreras, 2022).

CAPÍTULO V:

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

A partir de la información obtenida de las personas que colaboraron durante el proceso de recolección de datos que se realizó para conocer Los Micromachismos en las relaciones interpersonales en el entorno laboral de una empresa privada en la ciudad de Guayaquil, se puede concluir que:

- Existe una clara percepción de manifestaciones de estereotipos de género. Las mujeres siguen siendo consideradas más para la labor doméstica y los hombres netamente debe realizar actividades de jefe de hogar, proveer de recursos económicos.
- Se considera que los modelos de crianza impartidos para hombres y mujeres afectan en la vida adulta tanto de hombres y mujeres, manifestándose estas en las relaciones laborales y en otros espacios de interacción social.
- Es necesario incidir en aquellas construcciones sociales que se han ido perpetuando en los hombres a partir de las interacciones con sus demás entornos con la finalidad de modificarlos y construir nuevos significados con respecto a los roles de género.
- En los distintos hogares donde se desarrollaron tanto hombres y mujeres, se presenciaron una cultura patriarcal, lo cual dio origen a este tipo de situaciones conductas estereotipadas.
- El contexto familiar y laboral son espacios reproductores de este tipo de micromachismos. Desde el hogar se conciben las distintas tareas de los hijos a partir de roles de género, lo cual se convierten en prácticas transgeneracionales. Desde el ámbito laboral, los hombres

muestran ciertos comportamientos que engloban manifestaciones de micromachismos, por ejemplo, los piropos, designar actividades acordes al género, la restricción de mujeres para acceder a altos rangos, etc.

- Las mujeres son quienes promueven de manera inconsciente este tipo de comportamientos en los hombres al normalizarlos e invisibilizarlos, puesto que, al no tomar conciencia de los “mensajes” que existen detrás de cada comportamiento de los hombres, están ocasionando se produzca esta problemática social.
- Se observa una brecha salarial significativa entre las mujeres y los hombres, debido a que se tienen la noción de que los hombres “realizan el trabajo más forzoso a diferencia de las mujeres.
- Es necesario promover un ambiente de trabajo adecuado con la finalidad de generar bienestar entre todos los colaboradores, como fomentar el respeto para desarrollar relaciones sociales sanas que permita a los colaboradores se involucren en entornos más equitativos e igualitarios.

5.2. Recomendaciones

A partir de lo anteriormente mencionado se recomienda:

- ✓ Sensibilizar a la población ecuatoriana, sobre todo a la ciudadanía guayaquileña, sobre los riesgos, experiencias negativas y situaciones de vulnerabilidad a las que están expuestas las mujeres con la finalidad de promover una cultura inclusiva y equitativa.
- ✓ Evaluar de manera periódica a las empresas en tema de inclusión y género con la finalidad de construir relaciones positivas entre hombres y mujeres.

- ✓ Fomentar en la sociedad nuevas formas de crianzas, basadas en el respeto, amor y construcción de nuevas masculinidades y feminidades.
- ✓ A nivel profesional, asumir y afrontar temas ávidos de intervención que se han ido descuidando históricamente. En este caso la normalización de micromachismos.
- ✓ A nivel académico y teniendo en cuenta la responsabilidad social que tienen las universidades se recomienda promover el interés social hacia las necesidades de construir programas para proveer la igualdad de género.
- ✓ Reforzar en los espacios académicos, especialmente en la malla curricular de la carrera de Trabajo Social, las perspectivas de inclusión y diversidad de género que le permitan a las y los estudiantes una mayor comprensión sobre las realidades a las que se enfrentan las mujeres en el contexto laboral.
- ✓ Por último, se recomienda seguir realizando investigaciones sobre el tema con un enfoque de género y de derechos, para promover de manera continua la inserción de mujeres en el contexto laboral con la finalidad de erradicar cualquier tipo de discriminación hacia este grupo vulnerable.

Bibliografía

- Albaine, L. (2018). Estrategias legales contra la violencia política de género. Las oportunidades de acción. 6(48). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000200264
- Arnosó, A., Izaskun, I., Arnosó, M., & Elgorriaga, E. (2017). El sexismo como predictor de la violencia de pareja en un contexto multicultural. *ScienceDirect*, 27(1), 9-20. <https://doi.org/10.1016/j.apj.2017.02.001>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Bard Wigdor, G. (2016). Aferrarse o soltar privilegios de género: sobre masculinidades hegemónicas y disidentes. *Scielo*, 11(2), 101-122. <https://doi.org/10.1016/j.pnsia.2016.08.003>
- Barranco Cruz, A., & Ríos Campos, P. (2015). Micromachismos. <https://hdl.handle.net/10953.1/2276>
- Benalcázar, M., & Venegas, L. G. (2015). Micromachismo: manifestación de violencia simbólica. *UTCiencia*, 2(3). <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/utciencia/article/view/34>
- Bonino, L. (2004). *Revista La Cibeles Nº 2 del Ayuntamiento de Madrid*. <https://www.mpd.org/sites/default/files/micromachismos.pdf>
- Cáceres, M. C., & García Contreras, E. (2022). *Análisis de la percepción de micromachismos en el ámbito educativo superior de la ciudad de Cuenca*. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12078/1/17605.pdf>

- Camacho, G. (2014). *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador: Análisis de los resultados de la encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/violencia_de_gnero_ecuador.pdf
- CEPAL. (2017). *CEPAL. Plan Nacional de Desarrollo*: <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/EcuadorPlanNacionalTodaUnaVida20172021.pdf>
- CEPAL. (2018). *CEPAL. Reglamento ley prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_reglamento-general-de-la-ley-organica-integral-para-prevenir-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres.pdf
- Cerva Cerna, D. (2014). Participación política y violencia de género en México. *Scielo*, 59(222). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182014000300005
- Díaz Guerrero, K., & Hernández González, G. (2022). Los micromachismos encarnados en la cotidianidad universitaria. 17-27. http://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20220926181306.pdf
- Ecuador, C. d. (2008). *Constitución del Ecuador*. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Ferrer Pérez, V. A., Bosch Fiol, E., Navarro Guzmán, C., Ramis Palmer, M. C., & García Buades, M. E. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 24(2), 341-352. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/42961>
- García Campaña, A., Hidalgo Lacalle, M., López León, M., & Román Almendros, M. (2018). Los micromachismos en los adolescentes. Su asociación con las relaciones de pareja y el modelo de maternidad y paternidad. <https://doi.org/10.14198/cuid.2018.51.16> | <http://hdl.handle.net/10045/77597>

- López Cepero, J., Rodríguez, L., Rodríguez Díaz, F., Bringas, C., & G. Dolor, S. (2015). Percepción de la victimización en el noviazgo de adolescentes y jóvenes españoles. *6(2)*, 64-71. <https://doi.org/10.1016/j.rips.2015.04.001>
- Moreno Solís, L., Luque Rojas, M. J., & Mena Rodríguez, E. (2020). Percepción de micromachismos en el ámbito laboral: la influencia de la formación en género. *UMA.ERIUUMA*. <https://hdl.handle.net/10630/20625>
- Nacional, C. (2012). *Congreso Nacional*. Código del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ochoa Pineda, A., Maita Guaraca, V., & Narváez Dután, S. (2020). Evaluación del machismo sexual y su relación con el nivel de empatía en estudiantes universitarios. <https://doi.org/http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10140>
- ONU MUJERES. (2017). *ONU Mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/remove-the-barriers>
- Pardo Cuenca, D. (2023). Micromachismos, la violencia invisible en relaciones de pareja. *Educación, Arte, Comunicación: Revista Académica E Investigativa*, *12(1)*, 29-42. <https://doi.org/https://doi.org/10.54753/eac.v12i1.1792>
- Peralta García, L., Ufarte Ruíz, M. J., & López Caniego, M. (2014). Micromachismos y prensa digital eldiario.es como estudio de caso. *Dialnet*, *17(1)*, 162-183. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7296967>
- Piñeyro, C. (2022). Desmontando la masculinidad hegemónica: una (auto)etnografía del grupo Varones por el Cambio. *PUCP*, *40(49)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/antropologica.202202.005>
- Ramírez Velásquez, J., Alarcón Vélez, A., & Ortega Peñafiel, A. (2020). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención

y erradicación. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(4), 260-275.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28065077021/movil/>

Trabajo, O. I. (2022). *Organización Internacional del Trabajo*. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Trabajo, O. M. (2021). *Organización Mundial del Trabajo*. Convenio sobre Igualdad de Remuneración (N.º 100): https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_832599/lang--es/index.htm#:~:text=MT-EI-Convenio-número-100,empleo-y-en-la-sociedad.

Unidas, N. (1948). *Naciones Unidas*. La Declaración Universal de los Derechos Humanos: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Unidas, N. (1965). *Naciones Unidas*. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

Unidas, N. (1979). *Naciones Unidas*. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

ANEXOS

GUÍA DE ENTREVISTA



Carrera de Trabajo Social

Guía de entrevista a colaboradores sobre los micromachismos en las relaciones laborales en una empresa en la ciudad de Guayaquil

Concepto:

En todos los países del mundo, las mujeres se enfrentan a múltiples barreras y a la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo. Las leyes discriminatorias y la insuficiente protección jurídica agravan las desigualdades de género y privan de poder a las trabajadoras.

En el llamado mundo “desarrollado” la mayoría de los varones ya no ejercen un machismo puro y duro. Por ello, aparece la terminología *Micromachismos*, la cual se le acuñe al psicoterapeuta Luis Bonino.

¿Qué son los micromachismos?

Los micromachismos son formas instauradas de violencia de género que son sutiles, casi imperceptibles, pero que se perpetúan y transmiten constantemente tanto de forma consciente o inconsciente, por lo tanto, tienen un impacto negativo y significativo en el entorno laboral, lo que dificulta el avance de las mujeres en este ámbito.

El psicólogo Luis Bonino señala que el micromachismo puede manifestarse en:

Utilitarios: Asumir que el cuidado del hogar y los hijos es una obligación femenina “El hogar es tu responsabilidad” “Debes cumplir tu rol de madre”

Encubiertos: Atacar la autoestima y manipular emocionalmente a través de chistes, comentarios sexistas denigrantes a las mujeres.

De crisis: Fuerzan la permanencia en el estatus desigualitario, el hipercontrol, el falso apoyo, la resistencia pasiva y el distanciamiento emocional “Perdón por enojarme, pero tienes la culpa de provocarme”

Coercitivo: Utiliza la fuerza física, económica o de su personalidad para intentar convencer a las mujeres de que no tienen razón “Soy hombre sé más que tú”

Los Estados tienen la obligación de abordar y prevenir cualquier tipo de violencia contra la mujer. En el año 2018 se aprobó la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la misma busca erradicar cualquier expresión de violencia originada por la condición de género.

Sin embargo, se conoce que más del 60% de mujeres sufren o sufrieron algún tipo de micromachismo en su círculo familiar, laboral y político, de igual forma, una de cada cinco mujeres padece agresiones tanto físicas como psicológicas por parte de su pareja.

Según diversos autores como causas principales que inciden en la reproducción de estas conductas micromachistas, están presentes los estereotipos. Esta construcción de género, en la que los hombres y las mujeres tienen categorías diferentes, forma parte de un sistema adquirido socialmente, el cual se conoce como sistema patriarcal.

Desde el Trabajo Social debemos comprender el significado que adquiere el género en la construcción de los problemas sociales para analizar la realidad social, por ello, es crucial a través de un estudio analizar los micromachismos en las relaciones interpersonales de la empresa para identificar los patrones conductuales que tienen los trabajadores en sus interacciones cotidianas y como esto influye en la equidad de género.

Objetivos de la investigación:

Objetivo general de la investigación:

Identificar los micromachismos en las relaciones laborales en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil con la finalidad de identificar cómo estos influyen en las relaciones de género.

Objetivos específicos de la investigación:

- Reconocer las percepciones que tienen las mujeres frente a micromachismos en el ámbito laboral.
- Determinar la afectación de los micromachismos en las relaciones laborales.

Objetivo 1

Cuestionario de Preguntas

1. ¿Por qué se ha considerado que las mujeres pertenecen más al ámbito doméstico que laboral?
2. ¿Qué diferencias considera que existen en la crianza entre hombres y mujeres?
3. ¿Cómo estos patrones de crianza inciden en la relación laboral?
4. ¿Por qué se considera que las tareas de fuerza física son más propicias para hombres y las tareas que conllevan menos esfuerzo físico son adecuadas para mujeres?
5. ¿Por qué se ha normalizado que las mujeres se sienten halagadas al recibir un piropo por parte de sus compañeros de trabajo?
6. ¿Cuál es el reglamento de vestimenta que generalmente está asignado para mujeres? ¿Está de acuerdo o cambiaría algún aspecto?
7. ¿Qué pasa en la oficina si un hombre levanta la voz en una reunión y que pasa si una mujer lo hace?
8. ¿Por qué los hombres perciben mayor ingreso económico que las mujeres?
9. ¿Cuáles considera usted que son los motivos por los que prefieren las empresas contratar más a hombres que a mujeres?

Objetivo 2

10. ¿Cómo se sentía con ese modelo de crianza que le impartían en su familia con respecto a los comportamientos o actividades que se designaban para cada género?

11. ¿Cómo es el trato de hombres y mujeres dentro de la empresa? ¿Qué es lo que más le gusta de ese trato y qué no le gusta?
12. ¿Qué expresiones comunes de los hombres hacia las mujeres en la empresa no le gustan? ¿Por qué?
13. ¿Cómo se sienten cuando reciben un piropo por parte de sus compañeros de trabajo?
14. ¿Cuál es su postura frente a la asignación de actividades por género?
15. ¿Cómo ha afectado esta asignación y delegación de tareas en las relaciones interpersonales de los trabajadores de la organización?
16. ¿De qué manera se toman las decisiones dentro de la organización? ¿Cuándo no se ha sentido tomada en cuenta, cómo le afectó?
17. En las relaciones cotidianas ¿Qué expresiones o comentarios usted catalogaría como micromachismos? ¿Cómo considera afectaría estas expresiones?
18. ¿Qué es necesario que ocurra en las empresas para que se disminuyan o se eliminen los micromachismos en las relaciones entre hombre y mujeres?



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Quimí Salcedo María de Lourdes**, con C.C: # **0956238562** autora del trabajo de titulación: **Micromachismos en las relaciones laborales en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Trabajadora Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **05 de febrero del 2024**

f. María Quimí S.

Nombre: **Quimí Salcedo María de Lourdes**

C.C: **0956238562**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Micromachismos en las relaciones laborales en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Quimí Salcedo María de Lourdes		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Carmen Susana Corte Romero		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Trabajadora Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	05 de febrero del 2024	No. DE PÁGINAS:	78
ÁREAS TEMÁTICAS:	Tipos de Micromachismos, Roles de Género, Construcciones Sociales.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Micromachismos, Percepciones, Ambiente Laboral, Género, Modos de Crianza, Cultura Patriarcal.		
RESUMEN:	<p>La presente investigación surge a partir de Identificar los micromachismos en las relaciones laborales en una empresa privada en la ciudad de Guayaquil con la finalidad de identificar cómo estos influyen en las relaciones de género. Este estudio, se realizó bajo una metodología cualitativa, aplicando una entrevista semi-estructurada a mujeres colaboradoras de una empresa privada; aquí se conocieron datos relevantes de la población de estudio. Para realizar un análisis integral de la presente investigación, se han tomado dos enfoques relevantes para el presente estudio como el enfoque de Género y Constructivista, lo que permitió un análisis profundo para la elaboración de resultados. Además, se presentan varios elementos metodológicos que contribuyen al diseño del presente estudio. Entre los principales resultados de este estudio se identifica que, a pesar de los diferente programas, políticas y leyes que indican la inclusión de la mujer en todos los espacios de interacción con la finalidad de promover la igualdad de género, han existido barreras de género para lograrlo, puesto que, las construcciones sociales del ser humano tienen una mayor representación social. Es importante destacar que la discriminación basada en género no solo afecta a las mujeres en términos de empleo, sino que, también tiene un impacto en su bienestar psicológico y social. En base a lo antes expuesto autores indican que el acceso limitado a oportunidades laborales adecuadas puede generar frustración, desmotivación y exclusión social, perpetuando así un ciclo de desigualdad y marginación.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593-4-+593-0968659468	E-mail: mdlquimii@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			