



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**Percepciones sobre las condiciones de empleo de madres solteras
beneficiarias de los distintos programas del Centro de
Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón
Shushufindi.**

AUTOR:

Paredes Moreira Greace Amalia

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

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

DOCENTE:

Psic. Salazar Jaramillo José Gregorio, MGS.

GUAYAQUIL, ECUADOR

16 de febrero del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de titulación: **Percepciones sobre las condiciones de empleo de madres solteras beneficiarias de los distintos programas del Centro de Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi**, fue realizado en su totalidad por Paredes Moreira Greace Amalia, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR

f. 

Psic. Salazar Jaramillo José Gregorio. Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Lcda. Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 16 días del mes de febrero del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Greace Amalia Paredes**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Percepciones sobre las condiciones de empleo de madres solteras beneficiarias de los distintos programas del Centro de Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi**, 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 16 días del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA

f. _____

Paredes Moreira, Grace Amalia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Paredes Moreira Greace Amalia**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Percepciones sobre las condiciones de empleo de madres solteras beneficiarias de los distintos programas del Centro de Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 16 días del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA

f. _____

Paredes Moreira, Grace Amalia

REPORTE COMPILATIO



Trabajo Titulación Greace Paredes revisado 27 enero 2024



Nombre del documento: Trabajo Titulación Greace Paredes revisado 27 enero 2024.docx ID del documento: 9455e84fb95b4b61bc15343fec0418b9836b6e69 Tamaño del documento original: 182.59 kB	Depositante: José Gregorio Salazar Jaramillo Fecha de depósito: 27/1/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 27/1/2024	Número de palabras: 28.850 Número de caracteres: 176.693
--	---	---

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	crssmshushufindi.gob.ec https://crssmshushufindi.gob.ec/wp-content/uploads/2023/07/PROYECTO-HILANDO-COLORES-2023...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (116 palabras)
2	Documento de otro usuario #6dab3f El documento proviene de otro grupo 15 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (83 palabras)
3	www.derechoshumanos.gob.ec https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/LEY-PARA-PREVENIR-Y-ERRADICAR... 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (57 palabras)
4	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18356/3/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSQ-91.pdf.txt 5 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (53 palabras)
5	repositorio.unal.edu.co https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/unal/52914/1/9789585742611.pdf 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)

Firma de Estudiante

f. _____

Paredes Moreira, Grace Amalia

Firma de Docentes

f. _____

Psic. Salazar Jaramillo José Gregorio

f. _____

Lcda. Valenzuela T. Gilda Martina

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la sabiduría y determinación para poder culminar mis estudios, a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y a todos los tutores que compartieron sus enseñanzas conmigo a través de estos años, de manera especial a mi tutor de tesis Psic. José Salazar, Mgs. Gracias por compartir sus conocimientos, apoyo, recomendaciones y motivación mismos reflejados en el presente trabajo de titulación. Expresar mi gratitud eterna a las personas que fueron parte a lo largo de este proceso y ya no están, a los que se sumaron en el camino y me extendieron una mano amiga para avanzar. Asimismo, a mi hermana Gabriela Paredes gracias por el apoyo incondicional, este logro también es tuyo.

Greace Paredes

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios por darme sabiduría, paciencia y la capacidad para realizar mi tesis pese a todas las adversidades que se suscitaron en el camino, a mi madre Belkis Moreira por su entrega, dedicación y esfuerzo durante todos los años de formación haciendo el rol de padre y madre, una mujer digna de admirar quien me inspiro para realizar mi trabajo de titulación.

A mi mamita Dora por ser un pilar fundamental y estar en los momentos más importantes de mi vida y a mis hermanas Gabriela y Nathaly quienes han sido un apoyo incondicional en los momentos difíciles

También va dedicado a las mujeres madres solteras que participaron en este estudio de mi cantón Shushufindi, por su valor, coraje y determinación para sobrellevar los obstáculos de la vida, son dignas de admirar.

Greace Paredes



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

Psic. José Salazar, Mgs.

TUTOR

f. 

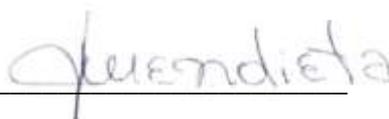
Lcda. Ana Maritza Quevedo Terán, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Lcda. Gilda Valenzuela, Mgs.

COORDINADORA DEL ÁREA

f. 

Lcda. Lourdes Mendieta, Mgs.

OPONENTE

ACTA DE CALIFICACIÓN

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO B-2023 (Cod. 11874)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES SOBRE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE MADRES SOLTERAS BENEFICIARIAS DE LOS DISTINTOS PROGRAMAS DEL CENTRO DE RESPONSABILIDADES SOCIAL Y SOLIDARIA MUNICIPAL DEL CANTÓN SHUSHUFINDI", elaborado por el/la estudiante GREACE AMALIA PAREDES MOREIRA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10	9.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		9.65 / 10	

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



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Antecedentes.....	3
1.1.1. Antecedentes Contextuales	3
1.1.2. Antecedentes Estadísticos	6
1.1.3. Antecedentes Investigativos.....	8
1.2. Definición del Problema de Investigación	16
1.3. Preguntas de Investigación.....	19
Pregunta General.....	19
Preguntas Específicas	20
1.4. Objetivo General	20
1.4.1. Objetivos Específicos.....	20
1.5. Justificación.....	20
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	23
2.1. Referente Teórico	23
Teoría de Género	23
2.2. Referente Conceptual	28
2.2.1. Género.....	28
2.2.2. Empleabilidad en mujeres.....	29
2.2.3. Factores de empleabilidad de mujeres	30
2.2.4. Programas de capacitación.....	31
2.2.5. Participación de la mujer	32
2.2.6. Barreras y desafíos de la mujer en el campo laboral	33

2.2.7. Redes de apoyo	34
2.2.8. Jefatura femenina en el hogar	34
2.2.9. Feminidad	36
2.2.10. Rol de la mujer.....	36
2.3. Referente Normativo	37
2.3.1. Tratados y Convenios Internacionales	37
2.3.2. Constitución de la República del Ecuador	41
2.3.3. Leyes Orgánicas y Ordinarias.....	42
2.3.4. Reglamentos, Ordenanzas, Acuerdos y Decretos	44
2.4. Referente Estratégico.....	46
2.4.1. Plan de Creación de Oportunidades.....	46
2.4.2. Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025	47
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.1. Enfoque de la Investigación	48
3.2. Método de la Investigación	49
3.3. Tipo y Nivel de la Investigación	49
3.4. Universo, Muestra y Muestreo	50
3.5. Formas de Recolección de la Información	51
3.5.1. Entrevista	51
3.6. Categorías de Estudio.....	52
3.7. Formas de Análisis de la Información.....	52
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	55
4.1. Identificar las características sociodemográficas y educativas de las madres solteras beneficiarias de los programas del cantón Shushufindi.	55
4.2. Indagar el acceso y participación de las madres solteras en los programas de capacitación y apoyo ofrecidos por este centro municipal.	59

4.3. Describir las barreras y desafíos que enfrentan las madres solteras beneficiarias de los programas del Centro de Responsabilidad en relación con la empleabilidad en su búsqueda de empleo y desarrollo socioeconómico.	69
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES	78
Bibliografía:	80
ANEXOS.....	86

RESUMEN

Este trabajo de titulación que se presenta tiene como objetivo el analizar las percepciones de las condiciones de empleo de madres solteras que forman parte de los distintos programas del Centro de Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi, en el año 2023. Determinando para esto una metodología de enfoque cualitativo, con un método inductivo-transversal. Basado en un nivel descriptivo, un tipo de investigación fenomenológico y la aplicación de entrevistas a 15 mujeres del cantón, que fueron caracterizadas de acuerdo a criterios y parámetros de una muestra no probabilística por conveniencia. De esta manera se pudo concluir que estas mujeres no tienen la experiencia, los estudios universitarios y la oportunidad de acceder a trabajos formales, estables, que respeten todos sus derechos y que sean equitativos con el género femenino. Son madres que tienen que cuidar de sus hijos, criarlos, trabajar, educarlos, y que muchas veces cumplen todas estas responsabilidades sin ningún apoyo familiar o redes externas del gobierno. Por lo que en general, son mujeres que realizan doble o triple jornada, y que requieren programas y capacitaciones especiales de parte del gobierno o de organizaciones privadas para mejorar sus habilidades y conocimientos, o como el hecho de contar con un servicio de cuidado infantil para sus hijos.

Palabras clave: Mujeres, Madres Solteras, Empleabilidad, Igualdad de Género, Percepciones Laborales, Desafíos Y Barreras.

ABSTRACT

This degree work presented aims to analyze the perceptions of the employment conditions of single mothers who are part of the different programs of the Municipal Social and Solidarity Responsibilities Center of the Shushufindi canton, in the year 2023. Determining for this an approach methodology qualitative, with an inductive-transversal method. Based on a descriptive level, a type of phenomenological research and the application of interviews to 15 women from the canton, who were characterized according to criteria and parameters of a non-probabilistic convenience sample. In this way, it was possible to conclude that these women do not have the experience, university studies and the opportunity to access formal, stable jobs that respect all their rights and are equitable to the female gender. They are mothers who have to take care of their children, raise them, work, educate them, and who often fulfill all these responsibilities without any family support or external government networks. Therefore, in general, they are women who work double or triple shifts, and who require special programs and training from the government or private organizations to improve their skills and knowledge, or such as having a child care service for them. their children.

Keywords: Women, Single Mothers, Employability, Gender Equality, Job Perceptions, Challenges and Barriers.

INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como fin el analizar las percepciones de las condiciones de empleo de las madres solteras que son beneficiarias de los programas del Centro de Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi en el año 2023. Este estudio permite tener un conocimiento sobre la prevalencia de brechas salariales y de empleo entre hombres y mujeres, visibilizando la inequidad y desigualdad de oportunidades para ambos sexos.

Es tan disconforme la vida laboral de un hombre y una mujer, que ahora se habla de la feminización en la pobreza, que se evidencia en los obstáculos y barreras que las mujeres tienen que superar para lograr satisfacer sus necesidades y las de sus familias. Se tiene datos de que la pobreza afecta más a un hogar donde la mujer es la cabeza del hogar, debido a que esta mujer no puede acceder a mejores oportunidades de empleo, por las mismas concepciones y estereotipos de que este género femenino no puede asumir las mismas responsabilidades y tareas que los hombres (Valenzuela, 2021).

Esta situación se vive en todo el país, en zonas urbanas y rurales, e incluso en otras regiones del mundo, por ese motivo se plantea este estudio para analizar el empleo, las condiciones, vulnerabilidades y permanencia en trabajos estables o informales para estas madres solteras. Específicamente en este cantón de Shushufindi, se tiene el Centro de Responsabilidad Social y Solidaria que presta servicios para mejorar las condiciones de vida de la población, desarrollando programas y actividades que permita el pleno goce de los derechos humanos. El documento se encuentra conformado por los siguientes apartados:

Por un primer capítulo que se enfoca en el planteamiento del problema, el cual analiza antecedentes del tema de estudio para conocer el avance de otros autores y ciencias que se tiene ya investigado, así como estadísticas que muestran la realidad del problema. Se han definido objetivos y preguntas que con el diseño de todo el estudio se pretende alcanzar y la definición de la justificación que muestra la importancia, relevancia y factibilidad de llevar a cabo este estudio.

Un segundo capítulo que encierra los marcos referenciales, primero con un marco teórico que se basó en la teoría de género que comprende estas perspectivas y luchas de las mujeres. Así como un marco conceptual que se basó en las definiciones de

factores de empleabilidad, la jefatura de hogar y todo lo que implica el género. Así como un marco legal y estratégico que integra las leyes internacionales, locales, la Constitución y los planes nacionales con sus políticas.

El tercer capítulo fue la metodología, el cual se basó en un diseño de enfoque cualitativo, con un método inductivo y transversal. Al igual que un nivel descriptivo, un tipo de investigación fenomenológico y las técnicas e instrumentos se basaron en una entrevista, aplicada a una muestra de 15 mujeres madres solteras del cantón.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos, directamente desde las percepciones de estas mujeres, respondiendo a cada uno de los objetivos específicos de estudio. Se obtuvo sus características sociodemográficas, educativas, la incidencia del género en su acceso a trabajo, a empleo digno y con derechos. Las barreras y desafíos a los que se han enfrentado, la existencia de redes de apoyo y de programas de este tipo de parte del gobierno para apoyar a su desarrollo.

Finalmente, el quinto capítulo que se compone de las conclusiones y recomendaciones, con los datos más relevantes obtenidos a través de todo el estudio. Así se pudo determinar que el ser madres a cortas edades y tener sus hogares monoparentales les suma una lista de responsabilidades que no tienen con quien compartir, convirtiéndose en madres, educadoras, trabajadores, amas de casa y sus roles sociales en la comunidad.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Contextuales

De acuerdo a un informe de la CEPAL (2015), se menciona que a pesar de que las mujeres viven vidas más largas, estas se manchan de violencia, discriminación y subordinación bajo el mando de los hombres, a pesar de agendas y objetivos de desarrollo internacionales que se han fomentado en todos los Estados. Esto quiere decir, que los géneros aún siguen teniendo funciones y roles que la sociedad les sigue asignando a los hombres y mujeres. Tal como recalca CEPAL (2015) la sociedad misma lucha contra el hecho de que la mujer cuente ya con independencia económica, o con el hecho de que ya no requiere de un matrimonio para su felicidad o realización personal. La situación de las madres solteras es aún más vulnerable, ya que son estos

hogares monoparentales los que muestran mayores niveles de pobreza, indicando que la mujer sigue invisible ante el mundo.

Con lo que se dicta en este informe de la CEPAL, se evidencia que aun la sociedad sigue reproduciendo patrones negativos sobre lo que deben ser y hacer las mujeres, haciendo que se mantengan los roles establecidos para cada género, sin importar su felicidad o realización personal. Convirtiéndose estas situaciones en obstáculos para que la mujer puede tener mejores condiciones y provocando que siempre dependa de un hombre, ya que en caso contrario vive una vida de deficiencias y pobreza.

De acuerdo a Lupica (2015), el problema de la pobreza o de las condiciones de vida de las madres, se transmite a los hijos, a todo el hogar, y siguiendo los datos del Observatorio de la Maternidad de Argentina, las mujeres son más propensas de vivir en hogares más vulnerables cuando son madres. Se entiende en este caso, que la pobreza de estos hogares donde la madre es la jefa de hogar, las causas se relacionan a las restricciones que la mujer tiene para desempeñarse en sociedad, en un trabajo. Solo el 60,6% de las madres tienen la posibilidad de acceder a un empleo, son las más perjudicadas, con menos educación, con más hijos y más pobreza. Sumando a esta situación la sobrecarga del rol de ser madre, del trabajo no remunerado que ejecuta en el hogar.

Desde la perspectiva de esta autora, se logra comprender que si la mujer tiene que sustentar las necesidades económicas del hogar, deberá trabajar, pero a la vez esto limitará el rol de cuidado y crianza de sus hijos, y viceversa. Se observan restricciones de ambos lados, por eso es que se promueve una conciliación de la vida laboral y familiar, brindando la oportunidad de que la mujer pueda cubrir todas sus responsabilidades maternas, laborales, sociales, educativas, de cuidado y otras.

Por otra parte, esta situación también se vive en el país, donde estas mujeres aun siendo estudiantes se convierten en madres solteras, abandonando sus carreras, limitando el acceso a oportunidades y metas en el futuro. De acuerdo a Lucero y otros (2021) esta situación afecta a todos los integrantes de estos hogares, incluyendo a los hijos, quienes crecen sin el rol de la madre por completo por su infinidad de responsabilidades, o con un nivel socioeconómico limitado. En el mercado laboral, estas mujeres ocupan empleos informales, con bajos ingresos, sin vivienda digna, lo cual se replica en toda

América Latina, teniendo el dato de que el 30% de estas jóvenes son madres antes de los 20 años.

En base a lo antes expuesto, los aportes que realizan estos autores, permite comprender que la situación de mujeres puede complicarse por diferentes variables, como el hecho de quedar embarazadas a temprana edad, sin tener sus estudios terminados y mucho más cuando no cuentan con el apoyo de la pareja. El problema se complica, cuando este patrón se repite de mujer en mujer, de la madre a la hija, y no logran tener mejores oportunidades para sus futuros.

Por situaciones como esta, se crea programas y recursos como el Centro de Responsabilidad Social y Solidaria Municipal, que es una entidad dedicada al trabajo social y que de manera permanente desarrolla programas, servicios y acciones para cuidar las condiciones de vida de esta ciudadanía. Sustentan su trabajo de acuerdo a lo estipulado en la Constitución del Ecuador 2008, exactamente en sus artículos 276 y 277 donde tratan de actividades que ayudan a la colectividad de los cantones (Centro de Responsabilidad Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi, 2019).

Además, se menciona que este centro se basa en el Régimen de Desarrollo actual, con el fin de mejorar la calidad de vida, la participación, el orden del territorio, proteger la diversidad cultural, garantizar el goce de derechos, buscar el desarrollo, mejorar bienes y servicios, etc. Siendo una entidad adscrita al GAD Municipal, procura brindar gestiones en proyectos sociales, en salud y otras ayudas humanitarias que promuevan el desarrollo del cantón, en especial trabajando con los grupos vulnerables (Centro de Responsabilidad Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi, 2019).

Este centro de responsabilidad tiene como sus objetivos el atender a grupos vulnerables, a personas de atención prioritaria, y buscar el bienestar de todos. Y debido a esto, es que crea el programa: TALLER DE ELABORACIÓN DE HAMACAS PARA PERSONAS DE ESCASOS RECURSOS “HILANDO COLORES”. Que en total cubre un total de 240 personas de este cantón. Esto ayuda a que las personas tengan mayor independencia y fortalezcan ciertas habilidades y capacidades y que participen en actividades similares de micro emprendimientos.

De ahí que instituciones como este Centro de Responsabilidad Social se debe ejecutar en todos los cantones y provincias, ya que se puede mejorar habilidades, competencias y crear redes de apoyo para estas mujeres y otros grupos sociales vulnerables. Y

constantemente se deben mejorar los programas y acciones que tiene planificado, siempre ajustándose a las necesidades de la población.

1.1.2. Antecedentes Estadísticos

En este apartado se analizan las estadísticas sobre las vidas y condiciones de estas mujeres. Tal como se menciona por el INMUJERES Instituto Nacional de las Mujeres (2021) que en el caso de México, se tiene datos de un censo del año 2020, que el 72,3% de las mujeres mayores de 15 años, ya tienen al menos una hija o hijo, y el 7% de este total son madres solteras. Del total se dice que el 77,1% tienen dos hijos, el 20,4% tiene 3 a 5 hijos y el 2,5% tiene 6 o más. De estas mujeres, apenas el 24,3% tienen un nivel educativo superior, y su tasa de participación laboral es del 75,2%.

De igual manera, desde el Gobierno de México (2018) se conoce que del total de las madres que son más de 35 millones de mujeres mayores de 15 años, alrededor del 70% tienen una pareja, lo que deja un gran porcentaje de madres solas, teniendo que sacar a sus hijos de manera solitaria. Esto se complica cuando estas madres apenas tienen estudios básicos, y la tasa de mayor fecundidad es de 20 a 24 años en estas mujeres. En cuanto al tema laboral, se conoce que estas mujeres tienen que luchar más para obtener un empleo y mantenerlo, ya que tienen que combinar su tiempo con la crianza de sus hijos, el cuidado de la familia, las tareas de la casa, por eso se disminuye la tasa de participación de la mujer.

Por otro lado, se tiene datos que de estas mujeres el 64% tienen relación de dependencia, el 26,6% tienen negocios o emprendimientos, el 6,6% no tiene ingresos y el 2,8% son empleadas. De estas madres, apenas el 14,4% ganan el total de 3 salarios básicos, y las demás no cuentan con suficientes ingresos o con prestaciones o seguridad social (Gobierno de México, 2018).

Tal como se muestra en el país de México, se puede observar una carencia de planificación familiar, ya que un alto porcentaje de mujeres ya son madres, quienes en un porcentaje considerable crían a sus hijos solas, y sus condiciones educativas y laborales no son las mejores. Siendo madres asumen más responsabilidades y tienen que luchar más por tener las mismas oportunidades que otras mujeres y mucho más para tener equidad con los hombres.

En el caso de Ecuador, primero se ha analizado que la mujer tiene menos oportunidades laborales que el hombre, y si ambos géneros tienen el mismo empleo, tendrán diferencias en salarios, en acceso a promociones y mucho más si se trata de la zona rural. De acuerdo al INEC se ha demostrado que los hombres tienen 16,9 puntos porcentuales más en conseguir un trabajo digno y adecuado que las mujeres en el año 2017. De acuerdo a Espinoza y Gallegos (2018) la mujer apenas llega a una tasa de 30,7% con un empleo adecuado y pleno. Y esto se complica más cuando la mujer es madre soltera, que representa el 4,7% de toda la población femenina. Esto debido a la creencia de que la mujer madre soltera va a tener mayor absentismo, menor rendimiento y generará mayores conflictos.

Adicional, esto se complementa con un análisis de maternidad en las mujeres de Ecuador, que en comparación con otros países de América Latina, el país va en aumento en las edades de 18 y 19 años en especial. Teniendo datos desde 1990 donde existía una tasa de 23,7% hasta el año 2010 que la tasa ha pasado a 28,6%. Y debido a la diferenciación social entre hombres y mujeres, las segundas siempre han sido víctimas de estereotipos, de prácticas buenas que deben cumplir para su papel de madre y otros sin fin de presiones que ejercen sobre ellas (Reina, Criollo, & Fernández, 2019).

Considerando la situación del país, que no tiene los mejores niveles de desarrollo, o los servicios básicos de mejor calidad como la educación, trabajo y salud, las familias podrían considerar las condiciones de vida actuales para tener más integrantes en sus núcleos familiares en este mismo estado. Existen otras regiones donde el gobierno apoya a sus familias, brindan pensiones y ayuda laboral para estas situaciones, pero Ecuador no lo tiene.

De acuerdo a datos del INEC en el 2020, existen 9,03 millones de mujeres, de las cuales el 17% son jefas de hogar, que en un 50% tienen alrededor de solo un nivel de instrucción básica o menor. Y desde la Red de Instituciones Financieras de Desarrollo RFD (2021) de los 3,4 millones de mujeres que están económicamente activas, apenas el 25% tienen acceso a un empleo pleno y adecuado, dedicándose principalmente a actividades de agricultura, ganadería, pesca, comercio y trabajos en restaurantes.

Las cifras publicadas por el INEC en el 2020 evidencian que las madres solteras no tienen su educación completa, y al tener hijos se incrementa sus responsabilidades y disminuye el tiempo para concretar otras actividades como su formación y crecimiento

personal y profesional. A esto se suma que el Estado no cuenta con centros de apoyo o programas donde las mujeres puedan seguir mejorando sus habilidades, conocimientos o donde tengan un cuidado para sus hijos, mientras ellas trabajan.

También se ha recopilado datos desde la Cámara de Industrias y Producción (2021) la misma que hace un llamado a cambiar las condiciones de vida de las mujeres en el país, ya que apenas 2 de cada 10 mujeres cuentan con un trabajo adecuado y digno, y esta situación se ha complicado a raíz de la pandemia, donde según la encuesta ENEMDU de empleo, desempleo y subempleo del Ecuador, se tiene una gran brecha laboral a empleos de calidad, cuando el 3,7% de los hombres se ve afectado por esta situación económica, el 6,7% de las mujeres tiene más desventajas. Se busca acciones de parte del gobierno para cambios permanentes, mayores políticas, proyectos diferenciados para mujeres, y que el lugar de trabajo sea positivo para su bienestar y salud integral.

En consecuencia, se tiene conocimiento que estas mujeres madres solteras viven con peores condiciones que los hombres o que las mujeres en otras situaciones, tienen diferenciales salariales, no cuentan con estabilidad laboral o económica, son responsables de más actividades, tienen que emprender para satisfacer necesidades básicas y luchar contra barreras de instituciones que no les permiten acceder a bienes y servicios. Y toda esta dinámica afecta su calidad de vida, su acceso a oportunidades o participación en lo social, afectando no solo sus vidas, sino las de sus familias.

1.1.3. Antecedentes Investigativos

En base a la contextualización y a los datos estadísticos presentados sobre las mujeres a nivel mundial y local, se pretende conocer lo que otras instituciones y autores han logrado profundizar sobre el tema de interés, para lo cual se han analizado investigaciones de diversas regiones para saber el punto de partida o los vacíos que se pueden cubrir con este nuevo estudio.

Iniciando en España se tiene el estudio “La brecha laboral de las mujeres: efectos, implicaciones y factores moderadores” mismo que fue realizado por Saiz (2021) con el fin de estudiar las diferencias entre las condiciones y relaciones de trabajo con mujeres y hombres, comprendiendo esta situación desde áreas como la salud mental,

apoyo, exclusión, estrategias de afrontamiento y demás. Su método fue mixto, de carácter secuencial y aplicando un cuestionario y un instrumento de Batería T-Pslab se pudo tener los siguientes resultados:

Alrededor del 50% de las madres en hogares monoparentales, presentan niveles de pobreza más altos, lo cual hace énfasis en el problema de la feminización de la pobreza, ya que este grupo social presenta mayores dificultades para acceder a empleos formales, bien remunerados, estables, acceso a mejores oportunidades, y es de suma importancia su análisis en especial cuando este tipo de hogares se ha vuelto más común en la actualidad, y no se afecta a las mujeres, sino que los menores crecen en un ambiente de pobreza y precario, en malas condiciones de vida. Y de manera general, cuando se compara el empleo del hombre y la mujer, el género femenino siempre presenta resultados negativos en el nivel de apoyo recibido, en problemas de salud mental, de generar más incertidumbre, de no poder satisfacer su vida (Saiz, 2021).

Este estudio demuestra la vida real de la vida de hombres y mujeres, y no solamente en el caso laboral, sino que en todas las esferas de la vida humana existe este problema, la mujer siempre ha sido enviada al hogar, como ama de casa y cuidadora de sus hijos, pero ahora que ingresa al mercado laboral, se sigue viviendo una discriminación por el solo hecho de ser mujer, de tener hijos, y se considera que no son capaces de cumplir con el mismo nivel de responsabilidades que los hombres, que a pesar de ser padres, no tienen estas tareas en el hogar.

El segundo estudio analizado en España denominado: “Análisis de necesidades en familias monoparentales con jefatura femenina usuarias de servicios sociales de atención primaria en España”, fue llevado a cabo por Fernández y Avilés (2020), quienes se pusieron como objetivo el identificar las necesidades que pasan las familias monoparentales con mujeres como jefas de hogar y que reciben ciertos servicios sociales. La investigación se centró en un estudio sincrónico, exploratorio y local, y se aplicó una entrevista a profundidad semiestructurada a una muestra de 10 mujeres.

Los resultados de la investigación antes mencionado evidencian que las principales necesidades que estas madres solteras señalaron es justamente el tema económico, el contar con los ingresos necesarios para los gastos básicos de su familia, lo cual se relaciona directamente con la necesidad de tener un trabajo, estabilidad. Esto se apoya en necesidades de contar con una conciliación y equilibrio de la vida económica y

familiar, ya que como son madres solas, jefas de hogar, tienen todas las responsabilidades en sus hombros, y no siempre pueden estar presente en la vida y actividades de sus hijos. Estas mujeres viven situaciones de soledad, ansiedad, estrés, insomnio, miedo, depresión, pudiendo en algunos casos generar trastornos más graves, por lo cual se apoyan en sus familias y amigos, y de una manera más formal acuden a servicios sociales de instituciones expertas, ya sea por apoyo laboral, por alimentación, por asistencia psicológica, lo que les permite mejorar las necesidades que pasan (Fernández & Avilés, 2020).

Es importante que estas mujeres reciban apoyo social, apoyo especializado de parte de profesionales, y que mejor que estos servicios se puedan ajustar a sus necesidades, horarios, que les hagan visitas al domicilio. Por ejemplo, esto fue lo que paso en pandemia, que las mujeres que estaban a terapia, o que vivían violencia, no pudieron asistir a servicios sociales, o lo intentaron por modalidad online, aunque no surge el mismo efecto en su vida.

En esa misma línea, se encuentra un estudio realizado en México por Quintero (2015) denominado “La vulneración de los derechos laborales y desarrollo humano de las trabajadoras madres solteras: empresa textilera Tex Ray México”. Aplicando una metodología cuantitativa y un tipo transversal, buscó el objetivo de explicar estas determinaciones sociales y económicas de las madres para mantenerse en estos trabajos debido a sus limitaciones para mejorar de situación.

Quintero (2015) determinó en su estudio que las condiciones laborales de estas mujeres en esta empresa son precarias, desde el hecho de que no reciben salarios adecuados, que son tratadas con irrespeto de parte de los altos mandos, pero estas madres han decidido aceptar y permanecer en estos empleos debido a la necesidad económico que presentan para solventar las necesidades de su familia. Los derechos que se ven vulnerados son el hecho de poder ascender en su empleo, tener seguridad social, recibir sueldos de acuerdo a su trabajo, formar sindicatos o hacer huelgas, o expresar su inconformidad de alguna manera. Estas mujeres optan por apoyarse en familiares para el cuidado de sus hijos y mantenerse en este trabajo a pesar de las malas condiciones, lo hacen por necesidad y sus hijos.

Haciendo un análisis de lo que plantea Quintero, se puede establecer la importancia del trabajo social en estudiar el ámbito del género en las empresas, ya que son estos

profesionales los más idóneos para diagnosticar sus realidades, impulsar habilidades, recursos y transformar sus vidas. Se debería empezar con un conocimiento de las políticas y leyes sobre lo que esta empresa realiza, ya que las mujeres están vulnerando sus derechos, solo con el fin de mantenerse en este espacio laboral.

Por otra parte, la investigación realizada en Guatemala sobre “Autoconcepto en madres solteras, que se encuentran a cargo de la crianza de sus hijos” realizada por Sulet (2016). La autora decidió trabajar con una muestra de 25 madres solteras con el objetivo de conocer su autoconcepto en temas como lo académico, lo económico, lo familiar, lo social, etc. Se les aplicó un cuestionario y una escala multidimensional de autoconcepto forma 5 AF.5 que permitió conocer:

Sulet (2016) logró identificar que la percepción de estas madres solteras es baja, su autoconcepto en un 72% se mostró en un promedio bajo, tienen pensamientos negativos sobre sus proyectos de vida, sus metas, su familia, no se sienten valoradas, y a esto se suma antecedentes que estas mujeres hayan vivido en su niñez o adolescencia. Una de las medidas que estas mujeres tienen para mejorar su autoconcepto es el apoyo de su familia, sentirse segura y protegida, tener personas significativas, se estar en un ambiente positivo. Esto se expresa en un autoconcepto social bajo cuando las madres solo pasan trabajando y cuidando a sus hijos, por lo que no disfrutaban de relaciones sociales, o autoconcepto bajo en lo académico cuando sienten que no han logrado su preparación educativa como querían, y esto se suma al aspecto emocional donde estas mujeres también tienen pensamientos negativos, decepción y falta de confianza en su vida (Sulet, 2016).

A partir de este análisis, se determina que veces las madres solteras y la población en general pueden estar viviendo una lucha interna contra uno mismo, pensando en lo que han logrado, en lo que les falta tener, en el futuro, el pasado, en sus familias, sus sueños, etc. Por eso es tan importante el contar con redes de apoyo necesarias y de confianza para estos momentos, mejorando la autoestima, la percepción y autoconcepto de cada uno.

En Latinoamérica se encontraron más estudios sobre este tema, empezando con Brasil y la investigación ejecutada por Menezes, Ramundo, Nietzsche y Darr (2020) que se refleja en la investigación “Trabajo y pobreza. Las mujeres cabeza de familia de las áreas rurales del Nordeste y Sur de Brasil”. El fin fue analizar el perfil de estas mujeres

jefas de hogar, para lo cual se siguió un enfoque cualitativo, una revisión documental en temas de familia y pobreza, que permitió tener los siguientes resultados:

El tema de la pobreza y el género femenino se ha estigmatizado, pudiendo generar la idea de que el hecho de que la mujer sea jefa de hogar es la razón de la pobreza, que se piense que no es capaz de cuidar de sus familias. Esto se complica cuando el mercado laboral sigue con creencias del pasado, cuando el hombre era el único proveedor del hogar, y por eso misma estas zonas no crean guarderías que sería un mecanismo de apoyo para la mujer trabajadora de este siglo. Cuando la mujer sale de su trabajo formal, llega al hogar a realizar más tareas domésticas y de cuidado de su familia, mientras que el hombre solo es una figura pública que socializa en la comunidad. Un propósito que el gobierno debe ejecutar es contar con políticas enfocadas a los grupos sociales más vulnerables, ya que la mujer a pesar de tener más responsabilidades que el hombre, sigue ganando menos (Menezes, Ramundo, Nietzsche, & Darr, 2020).

Analizando lo que mencionan estos autores, se finaliza con que un problema del mercado laboral es que los hombres ganan más que las mujeres, y que los hombres pueden acceder a ascensos en sus empleos, mientras que las mujeres no pueden. Este pensamiento patriarcal es debido a varios factores, pero entre estos se tiene el pensamiento de que las mujeres no podrían asumir mayores responsabilidades por la carga familiar y emocional que tiene en su hogar, por eso esos puestos administrativos les dan a los hombres.

Otro estudio, es el realizado en Colombia, denominado “Trabajo, economía del cuidado y maternidad en la posmodernidad: mujeres arañando el tiempo” por la autora Valenzuela (2021). El objetivo planteado fue indagar este fenómeno de la pobreza que se genera en las familias monoparentales con jefatura femenina, analizando sus emociones, recursos, vulnerabilidades y estrategias aplicadas por estas mujeres. Se apoyó en una metodología cualitativa y una sistematización de la información obtenida por medio de entrevistas semiestructuradas.

Esta misma autora determina que estas mujeres son obligadas a trabajar de manera explotada, sin respeto a sus derechos, y sin que le alcance su sueldo para cubrir sus necesidades familiares. Esto hace que estas mujeres dediquen la mayoría de su tiempo a las jornadas extensas de trabajo y no a sus hijos, su crianza y cuidado, no viven la

maternidad en plenitud y su bienestar es afectado. Esto se ha evidenciado tras generaciones de opresión en contra de la mujer, de un patriarcado y relaciones de poder de parte del hombre, y ubicando a la mujer en el cuidado del hogar y las tareas domésticas. La mujer se ha invisibilizado en varias esferas de su vida, y en la actualidad esto se complica con la fragmentación de las instituciones sociales y de un hiperconsumo en la sociedad que ahora vive toda acelerada (Valenzuela, 2021).

Esto quiere decir que el ingreso de la mujer al mercado laboral ha ocasionado que sea oprimida y discriminada de diversas maneras, que el hombre sienta que se le quita su lugar y empieza una mayor violencia en sus vidas y hogares. Lo importante es que estas madres creen nuevas estrategias para pasar con sus hijos un tiempo de calidad a pesar de sus limitantes y problemas económicos. Se debe dejar de desconocer el rol de la mujer como madre, ama de casa, trabajadora cuidadora.

La segunda investigación realizada en Colombia fue “Elementos que inciden en la creación de una política pública de empleo local para madres solteras y mujeres cabeza de hogar”, llevado a cabo por Ordosgoitia (2023). El fin de este estudio fue conocer los elementos que inciden en la creación de políticas públicas de trabajo para mujeres jefas de hogar y madres solteras. Con una revisión documental y una encuesta a mujeres, se empleó un enfoque cualitativo que dio los siguientes resultados:

Estas mujeres han intentado emprender de manera propia, pero no han recibido el apoyo necesario y por eso han fracasado en sus negocios. Ellas requieren que el municipio les brinde un apoyo económico, ayuda en materiales, materias primas, capacitaciones. Ante esto se tiene datos de que el gobierno local no ha tomado las medidas necesarias para este problema, asumen una actitud pasiva y culpan a la pandemia de cambiar presupuestos a otros proyectos. En concreto se ha determinado 3 estrategias que pueden mejorar sus condiciones de vida: volver a abrir la Casa de la Mujer que brinda atención a mujeres vulnerables, da cursos y forma emprendimientos. También es necesario contar con convenios de apalancamiento financiero y brindarles asistencia contable. Y por último, dar apoyo a la mujer campesina, en su trabajo de campo, en clasificar sus productos y mejorar su mercadeo y comercialización (Ordosgoitia, 2023).

Desde al ámbito legal se observa que igual que en Ecuador, se tiene apoyo a la mujer desde la misma Constitución y otras políticas creadas, el problema se genera cuando

estas políticas se quedan en papel y no se ejecutan en la vida real. Se debe eliminar barreras que estas mujeres evidencian para que puedan emprender, tener negocios propios, no se trata solo de dar una pensión o un bono mensual, sino de enseñarles el manejo correcto de un negocio. Y no olvidar que el primer paso para el cambio es que las autoridades diagnostiquen las realidades de estas mujeres en sus comunidades y no desde sus escritorios.

Finalmente, se llega a las investigaciones realizadas en Ecuador, teniendo la primera denominada “Las oportunidades de trabajo y el desempleo de las madres solteras en la parroquia San Gerardo, cantón Guano, provincia de Chimborazo” por Casanova (2016), quien se propuso como objetivo el investigar las oportunidades de trabajo y el impacto del desempleo en el grupo social de madres solteras. Su metodología fue de enfoque mixto, con una modalidad bibliográfica y una encuesta aplicada a 354 madres que permitió conocer los siguientes detalles:

Los resultados de esta investigación demuestran que las madres de esta zona han sido diagnosticadas para conocer su realidad, necesidades y problemas, de lo cual se pudo recopilar que son mujeres con problemas de ansiedad, depresión, que no pueden desenvolverse bien en lo económico o incluso en sus propias familias. La situación económica de esta población es crítica, promoviendo que migren a las grandes ciudades para mejorar sus condiciones de vida. Ante esta situación se ha decidido crear una pilonera para el cultivo de la planta de tomate riñón, se ha analizado y el proyecto no tiene impedimento legal, económico, tecnológico o de mercado. Se ha realizado todos los estudios técnicos, análisis de demanda, punto de equilibrio, el FODA, y ya la empresa tendría su nómina de clientes, ha cubierto sus primeras necesidades, se ha encuestado a la población, y este proyecto es factible de llevar a cabo y mejorar así su vida y de sus familias (Casanova, 2016).

El análisis presentado por este autor Casanova, contiene elementos muy interesantes, entre ellos porque finaliza con una propuesta bien detallada, que ha abarcado lo social, legal, económico, técnico, análisis de la oferta y demanda y todas las factibilidades posibles, obteniendo resultados positivos en todos los puntos. No solo se queda en evidenciar el problema de estas mujeres, sino que se ha tomado la rienda de cambiar sus vidas.

El segundo estudio de este país fue el “Rol de las madres solteras en la crisis económica por Covid-19”, ejecutado por Zamora (2022). La razón de llevar a cabo este estudio fue determinar el rol de estas madres en la crisis económica de la pandemia, conociendo sus retos y mayores afectaciones. A través de un enfoque cuantitativo y una investigación descriptiva, se hallaron los siguientes resultados más importantes:

En la mayoría de estos casos, las madres optaron por trabajar de manera independiente, aunque todas sus actividades no sobrepasaban el salario básico unificado. En otros casos en cambio se vivió que las madres tuvieron que renunciar a sus empleos por dedicarse al cuidado completo de sus hijos, en especial con el cierre de las escuelas y con la modalidad online. Debido a que sus ingresos no eran altos, tuvieron a pedir ayudas para los gastos de la familia, y así este grupo de madres tuvo que optar por emprender y dejar sus empleos dependientes anteriores. Aunque en este punto se toparon con el problema de financiación para su negocio propio, teniendo que pedir ayuda a la familia en algunos casos. Toda esta situación evidenció la desigualdad de género, la carga que asume la madre en el hogar, llegando a presentar casos de depresión, soledad, ansiedad, miedo, etc (Zamora, 2022).

Esto quiere decir, que pueden existir otros factores como el impacto de la pandemia, el cual es integral, sus consecuencias no solo fue el número de muertes que ocasionó, sino también el impacto en la vida social, educativa y laboral, teniendo un mayor problema en esta población de estudio, tal como indican las mujeres, debido a que la educación se tornó en línea, ellas tuvieron que escoger entre trabajar o cuidar a sus hijos.

Por último, se presenta el tercer estudio de Ecuador, denominado “Significados del trabajo informal en madres solteras de 25 a 35 años en el centro histórico de Quito en el periodo 2022” obra de la autora Aguirre (2022), con el fin de investigar los significados del trabajo informal en estas madres. Se identificaron sus consecuencias, condiciones y significados de cada mujer, por lo cual fue necesario un estudio cualitativo, fenomenológico y transversal, para poder recopilar algunos resultados.

En definitiva, es conocido que el área laboral informal siempre va a repercutir en el desarrollo personal y profesional de quien lo ejerce, así como una pérdida de valores y una explotación en sus jornadas laborales. Estas madres tienen que acceder a estos trabajos para solventar los gastos y necesidades de sus hijos, dejando en estos horarios

el cuidado de sus hijos a terceros, como sus familias, lo cual en conjunto con la situación de desprotección y discriminación que pasan en sus trabajos, acarrearán varias consecuencias psicológicas en sus vidas. Lo que esperan todas estas madres es en un futuro tener un trabajo estable, pero también un horario flexible que les permita criar y cuidar a sus hijos. En cualquier ámbito en el que estas mujeres trabajen, sufren de varios factores, ya sea en un local donde tienen que pagar arriendos, vender lo invertido, o si pasan en la calle, luchar contra la delincuencia, el clima (Aguirre, 2022).

En esta investigación se pudo determinar que estas mujeres que se exponen a estos trabajos, siempre están inseguras, sin beneficios o protección. Se tiene conocimiento que, en este tipo de trabajos, las madres no tienen leyes que les amparen, no existe regulaciones o normativas, por lo que según el autor determina que esta realidad es producto de la falta de políticas públicas a favor de este grupo de mujeres.

1.2. Definición del Problema de Investigación

La asimetría que viven las mujeres en base a los hombres se evidencia en todas las esferas de vida de estas, y ya no solo se vive creencias o violencia dentro de un hogar, al interior de una familia, sino que se extiende a espacios sociales, al mercado laboral, a lo político, lo público, ubicando siempre a la mujer como la segunda opción, el género incompetente y sumiso, emocional, que no puede asumir responsabilidades. A pesar de que estas mismas mujeres son las que tienen que equilibrar en la mayoría de casos, sus vidas laborales, con sus vidas de madres, amas de casa y cuidadora de su familia (Saiz, 2021).

Agregado a lo anterior, Quintero (2015) determina que el problema de la desigualdad entre hombres y mujeres, es que a veces esta situación no se evidencia, o no se conoce la magnitud que tienen ciertas acciones o estereotipos que las personas pueden ocasionar en la vida de otros. Pero, estas brechas diferenciales se expanden a niveles económicos, políticos, sociales, culturales, y vulneran los derechos de las mujeres, que a nivel mundial representan alrededor del 50% de la población.

En base a lo que se plantea por los autores antes mencionados, se requiere reconocer las diferencias de género, que se trabaje con enfoques especiales para las mujeres y así para otros grupos vulnerables, que se creen políticas especiales dirigidas a mejorar su

calidad de vida, a que gocen de sus derechos al igual que los hombres. Se requiere también tener estudios, estadísticas y seguimiento a los programas o leyes que se puedan crear, pero que se debe dar acompañamiento y seguir con estudios longitudinales para saber el impacto real en la vida de estas mujeres.

Debido a estas concepciones que la sociedad se ha encargado de transmitir y establecer en los hogares, es que las mujeres se forman sus autoconceptos como mujeres, como madres, y en la mayoría de casos, estas percepciones son negativas, y se encuentran con que no son capaces de satisfacer las necesidades de sus familias, que no tienen la fuerza suficiente, que no pueden solventar todos los gastos, etc. Y eso a pesar de que en la actualidad es más común encontrarse con hogares de jefaturas femeninas, con mujeres que trabajan y cuidan de su hogar y familia por ellas solas (Sulet, 2016).

Sumando a esto, se tiene al aporte de Menezes y otros (2020) quienes determinan que estas condiciones son las que generan que en las mujeres sea más común altos niveles de pobreza, que se invisibilice a la mujer en espacios sociales, que el hombre siga con sus relaciones de poder y dominación sobre la mujer, que el género femenino tenga que luchar el doble o triple por tener las mismas oportunidades que el género masculino. Además de la brecha salarial que existe en las empresas, se suman variables como divisiones del trabajo en el hogar, restricciones hacia las mujeres en el proceso de toma de decisiones, el nivel y acceso de educación, las libertades que pueden disfrutar hombres y mujeres, etc.

Todo lo mencionado anteriormente recalca la necesidad de trabajar con tanto la parte subjetiva y objetiva de las mujeres, ya que los roles y creencias que les han impuesto en sus vidas desde la niñez, les ha marcado su futuro, sus relaciones de pareja y sus sueños. Además, de que no solo es algo emocional, ya que este impacto negativo ha marcado tanto la diferencia de géneros, que ahora se habla de la feminización de la pobreza, determinando ya que los hogares que tienen a mujeres como jefas de hogar no van a poder tener las mismas condiciones de vida y satisfacción de sus necesidades.

Igualmente, el simple hecho del género, limita a que la mujer pueda acceder a mejores oportunidades de trabajo, y por ende que mejore sus niveles de pobreza, por eso se ven casos de disparidades en la participación de empresas, la devaluación social y económica en las responsabilidades y tareas que delegan a mujeres y hombres, el

acceso a recursos y las oportunidades que pueden acceder (Menezes, Ramundo, Nietzsche, & Darr, 2020).

A partir de lo antes expuesto, Valenzuela (2021) determina que las condiciones de vida de estas mujeres son complejas, ya que además de tener un empleo estable o formal, deben cubrir otras responsabilidades, otras funciones que deben cumplir en su hogar, que los hombres no lo hacen. El tiempo se vuelve apremiante en estos casos de hogares monoparentales mucho más, donde la misma mujer es proveedora de recursos, es la educadora y criadora de hijos, es la persona que realiza los quehaceres domésticos, además de las funciones afectivas y sociales que debe cumplir.

De todo lo señalado, se genera la triple jornada laboral de la mujer, que además de cumplir con un empleo formal que tiene su propia jornada y responsabilidades, debe llegar al hogar a seguir cumpliendo con tareas de cuidado, de limpieza, de criar a sus hijos, de educarlos, y hasta de tener un rol social que cumplir. De acuerdo a Casanova (2016) este problema también radica en el hecho de que la calidad de vida que se afecta, no solo es de la mujer, sino de los hijos pequeños que dependen en un 100% de sus madres para su desarrollo, alimentación, vestimenta y cuidado. Esta realidad familiar se vuelve dramática en el país y en el cantón de estudio, familias que se hallan ante dificultades de encontrar un trabajo estable, un gobierno que no siempre apoya a estos hogares, y el impacto emocional y psicológico que esto genera en el ser humano.

Agregado a lo anterior, Zamora (2022) señala que esta situación aun se puede complicar más, con la presencia de factores externos, como lo que sucedió con la pandemia del Covid-19, que tuvo grandes repercusiones en los hogares, en especial en los conformados por mujeres solas, quienes debieron asumir toda la serie de tareas en el hogar. En algunos casos tuvieron que renunciar para poder cuidar y dedicarse a la educación de sus hijos, tuvieron que emprender negocios que les permita tener tiempo para su familia, o tuvieron que recurrir a redes de apoyo para solventar sus necesidades.

En definitiva, este tema se debe comprender de manera integral, ya que no solo es el impacto económico, sino lo emocional, lo subjetivo, el significado que la mujer puede crear en su interior, o las consecuencias que se puede tener en los demás integrantes de la familia, etc (Aguirre, 2022). Y a esto hay que sumar la realidad del país, la cual se conoce por su informalidad, por las políticas que no siempre se cumplen a cabalidad,

por el no vínculo entre las entidades locales y las comunidades, que son en realidad quienes perciben sus necesidades y problemas.

De acuerdo con Leyva & Guerra (2020) mencionan que el objeto de estudio es la resultante de la intersección entre el problema que instala la necesidad de avanzar a través de un proceso de investigación, por lo tanto, un objeto de estudio se define como un tema o fenómeno específico que es seleccionado y analizado en el contexto de la investigación académica o científica, es decir, es aquello que un investigador o estudiante se propone a investigar, examinar o comprender en profundidad.

En base a lo antes expuesto, se determina que analizar los factores de empleabilidad de las madres solteras, las mismas que forman parte de estos programas de apoyo en el cantón Shushufindi, es una problemática que afecta a este género femenino que representa no solo un grupo social pequeño, sino básicamente la mitad de toda la población, y quienes a la vez tienen como responsabilidad a sus hogares, sus hijos, su futuro.

Es importante recalcar que las madres solteras, debido a su responsabilidad familiar de asumir ser jefes de hogar y las circunstancias sociales y económicas, a menudo se encuentran en una posición vulnerable en el mercado laboral, es por ello que el análisis de esta investigación se centrará en identificar las barreras específicas que estas mujeres pueden enfrentar al intentar acceder a un empleo, emprender o mantener un plaza de trabajo, examinando factores como el estigma, la falta de apoyo estructural, la discriminación de género y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.

1.3.Preguntas de Investigación

Pregunta General

¿Cuáles son los factores de empleabilidad de madres solteras beneficiarias de los distintos programas del Centro de Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi, en el año 2023?

Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas y educativas de las madres solteras beneficiarias de los programas del cantón Shushufindi?
- ¿Cómo es el acceso y participación de las madres solteras en los programas de capacitación y apoyo ofrecidos por este centro municipal?
- ¿Cuáles son las barreras y desafíos que enfrentan las madres solteras beneficiarias de los programas del Centro de Responsabilidad en relación con la empleabilidad en su búsqueda de empleo y desarrollo socioeconómico?

1.4. Objetivo General

Analizar las percepciones de las condiciones de empleo de madres solteras que forman parte de los distintos programas del Centro de Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi, en el año 2023.

1.4.1. Objetivos Específicos

- Identificar las características sociodemográficas y educativas de las madres solteras beneficiarias de los programas del cantón Shushufindi.
- Indagar el acceso y participación de las madres solteras en los programas de capacitación y apoyo ofrecidos por este centro municipal.
- Describir las barreras y desafíos que enfrentan las madres solteras beneficiarias de los programas del Centro de Responsabilidad en relación con la empleabilidad en su búsqueda de empleo y desarrollo socioeconómico.

1.5. Justificación

El presente estudio tiene relevancia para el ejercicio profesional, es decir con el TS, ya que se establece que este profesional social dirige sus acciones a mejorar la calidad de vida de las familias, y en el caso de esta investigación de las familias monoparentales misma que se encuentra constituida por la madre y sus hijos, siendo ambos grupos sociales vulnerables y de protección necesaria. De acuerdo a la formación que tienen

estos profesionales puede ayudar a mejorar sus condiciones de vida, así como permitirles un empoderamiento personal y profesional.

Además, la UCSG tiene sus líneas de investigación definidas, las cuales sirven para ubicarse en cada área de estudio, y considerando el tema de esta investigación, se ha analizado que se ubica concretamente en el campo de “Educación, comunicación, arte y subjetividad”, que abarca áreas como la educación, la psicología, la comunicación y esto se visualiza en líneas de investigación como problemas del sujeto, escenarios contemporáneos, estudios culturales y la relación con otros entornos (UCSG, 2017).

De igual manera, el tema contribuye a la formación académica, ya que en este documento se aplican los conocimientos adquiridos en semestres anteriores y se liga la investigación con el itinerario de Talento Humano, se ha optado por realizar un proyecto de investigación acerca de la empleabilidad de madres solteras en el que para su desarrollo se va a recopilar información que permita conocer las realidades de este grupo social, y con el propósito de que la investigación sea una guía de ayuda a cada madre soltera respecto a la empleabilidad.

Dentro del Centro de Responsabilidad Social se puede percibir la situación de estas mujeres, las condiciones precarias y complejas por las que tienen que atravesar para mejorar su familia. Por este motivo se encuentran recibiendo talleres y cursos de apoyo para que mejoren sus habilidades en general, y puedan acceder o crear un empleo. Aunque si se tienen que crear más programas, los cuales deben estar en base a las características y necesidades de estas mujeres madres solteras.

Al desarrollar un estudio de empleabilidad para madres solteras, se busca ayudar a estas mujeres que no tuvieron elección y les toco afrontar la crianza de sus hijos solas y enfrentarse a un mundo donde conocen la discriminación y la falta de oportunidades por su situación. Y el trabajador social con toda su formación, competencias y prácticas integrales, puede mejorar la situación de las mujeres, por medio de un empoderamiento, de manejo de sus recursos y habilidades potenciales e integrando equipos de otros profesionales multidisciplinarios.

También se vincula el tema con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, que de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (2015) este tema tendría relación con algunos objetivos, desde el primero que pretende poner fin a la pobreza, satisfaciendo sus necesidades, garantizando una vida digna. También con el objetivo 5 que se basa en lograr la igualdad de género, buscando el empoderamiento de las mujeres, que no se discrimine y que tengan un reconocimiento por todo su trabajo. Y

por último, con el objetivo 8 que busca un empleo, trabajo decente y crecimiento económico para las familias de todo el mundo, apoyando todas las actividades productivas, la creación de puestos y la protección de estos derechos laborales.

Finalmente, se indica que el impacto social que busca este estudio es que, al existir un análisis de las condiciones de estas mujeres, se puede tomar estrategias y decisiones sostenibles para mejorar sus vidas. Las principales beneficiarias serán las mujeres madres solteras, para lo cual se pretende conocer la empleabilidad que pueden desarrollar estas mujeres, encaminado a hacer de ellas, mujeres independientes que puedan sacar adelante a sus hijos, sin la necesidad de necesitar un título o experiencia para ser aceptadas en un puesto de trabajo o dejarlos solos por jornadas largas. Y de igual manera, el impacto positivo será en la vida de los hijos, quienes crecerán en un hogar funcional, satisfaciendo sus necesidades y mejorando su desarrollo y crecimiento integral.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Referente Teórico

Teoría de Género

La complejidad de la vida humana no solamente radica en distinguirse como hombre y mujer, sino todo lo que representa cada uno. Las categorías, estereotipos y roles que se imponen a lo que cada persona debe ser, hacer y sentir. Este sentido ha afectado más a las mujeres que a los hombres, ubicándolas como en un segundo plano, no respetando sus derechos y haciendo depender su bienestar y felicidad en base a lo que los demás integrantes de su familia sienten. Ante este modelo patriarcal, en la década de los 70 se empieza la idea feminista de explicar estas relaciones de género, y de demostrar la opresión de que eran víctimas las mujeres (Sosa, 2013).

Esta teoría ha tenido grandes representantes a lo largo del tiempo y el espacio, como primera categoría se menciona a John Money que en 1955 propone el término de rol de género para describir lo que la sociedad había venido imponiendo a las mujeres y hombres como sus roles sociales asignados. Otros dos referentes en esta teoría son Jane Flax y Sandra Harding tanto en 1981 y 2002 respectivamente. Así como en otros espacios se menciona a Judith Butler y Marcela Lagarde (Sánchez, 2014).

Este primer modelo es interesante de incluir en este estudio, ya que aporta las claras diferencias y perspectivas que se debe aplicar entre los hombres y mujeres, a pesar de buscar su equidad, igualdad y justicia para todos, hay que reconocer sus diferencias y características distintivas que les hacen esperar otras condiciones de vida. Ante tantos años que la mujer fue oprimida y que se le obligaba a cumplir sus roles, al fin empiezan a originarse movimientos, teorías y autores feministas para la defensa de sus derechos. Lo cual en la actualidad les ha dado más oportunidades de mejorar su vida, de tener poder sobre sus decisiones y poder incorporarse a esferas públicas y sociales que antes tenían prohibidas.

A partir de lo antes mencionado, se puede determinar en primer lugar al género, como una categoría social, que va mucho más allá de un sexo biológico que diferencia dos cuerpos, sino que se guía por símbolos, creencias, normas sociales, cultura y otros conceptos que han constituido año tras año la diferenciación de ambos. Aunque esta palabra muchas veces se ha manchado por la relación desigual de poder del hombre

sobre la mujer, demostrando la dominación y jerarquía que se impone en el sistema patriarcal. El género trabaja bajo 3 ejes básicos: la división sexual del trabajo, las jerarquías de poder y la heterosexualidad que norma la vida social (Sosa, 2013).

La autora Lagarde (1996) directamente desde la perspectiva de género, ha demostrado que la teoría y la sociedad siempre ha dejado de lado a la mujer, a pesar de que representan la mitad de la población. No se busca tampoco eliminar al hombre, sino simplemente crear una sociedad diversa democrática, reconociendo a todos y viviendo sin opresión. Esta perspectiva de género va a permitir comprender las características que son propias de los hombres y las mujeres, el sentido de sus vidas, sus oportunidades, sueños, relaciones sociales, conflictos y sus recursos para enfrentar dificultades.

Este modelo feminista es una crítica hacia el patriarcado que solo se basa en aspectos destructivos para las mujeres, nocivos y enajenantes que producen una injusticia, una desigualdad y una jerarquización que solo beneficia al hombre. Y de esta manera se ha ido enriqueciendo esta perspectiva con nuevos conocimientos, con interpretaciones para problemas, con conceptos, organizaciones y un compartir de sus vivencias propias e interpretaciones que podrá incidir en la vida de estas mujeres y del futuro.

Esto quiere decir, que la importancia de este modelo teórico es que la mujer enriquezca su vida, que le sentido a su vida, que ambos tanto el hombre como la mujer puedan decidir por ellos mismos, que tengan sus propias vivencias, y que no sean impuestas por otros. Que a la mujer se le deje de ubicar en el hogar como la madre abnegada que solo debe cuidar y criar a sus hijos, y tenerle la casa limpia para el esposo, y al hombre también como el género fuerte, que debe proveer económicamente al hogar por sí solo.

Con esta teoría lo que busca es el reconocimiento de que la mujer representa un colectivo social, no siendo divididas entre culturas y etnias, sino simplemente reconocerlas como mujeres, además de no solo buscar una teoría, sino basarse en una orientación más pragmática, es decir, que todo argumento, categorización y consideración se vincule con las problemáticas reales de estas mujeres. Si se logra individualizar a la mujer, esto será un logro que permita fijar al feminismo como un movimiento político (Young, 2021).

De acuerdo a los autores Jiménez y Galeano (2020), este modelo es aplicable en todo el ciclo de la vida del ser humano, en especial se recomienda su aplicación en la edad

escolar, cuando todavía se puede cambiar estereotipos y tipos de crianza negativos, y ya no solo incluirlo en la adultez cuando toda la sociedad ya tiene su cabeza llena de estigmas e ideales fijos de cada género y su función. Desde el aula se puede ir moldeando las manifestaciones de lo femenino y lo masculino, e incluso de integrar las nuevas diversidades sexuales que se tiene en la sociedad actual, de prevenir esos roles negativos.

Lo que determina este autor, es que el género en la edad escolar, aún está en construcción, es decir, aún se puede descubrir los roles de cada sexo, el simbolismo que representan, las posturas, experiencias e historia de cada género. Por eso la niñez es el espacio apropiado para cambiar esa visión, esa mentalidad y esa mirada cerrada, transformándola a una menos sexista y más incluyente con todos. Con una educación en género se puede ayudar a resolver y prevenir este tipo de problemas donde una mujer jefa de hogar, madre soltera tenga menos oportunidades o sea discriminada en la sociedad (Jiménez & Galeano, 2020).

Lo estipulado por estos autores sobre la importancia de enseñar el género y su igualdad desde la edad escolar, es esencial para el cambio de toda una sociedad, ya que en la adultez puede ser más complejo cambiar sus maneras de pensar, o la forma en que hayan sido criados por sus padres. Pero con la niñez y la adolescencia aún se puede mejorar esta situación, tanto desde el hogar como desde la escuela se puede educar con una equidad entre niños y niñas, sin obligar que la niña use vestido o juegue con muñecas rosadas, o que el niño vista pantalones azules y juegue con pelota o carro. Debe ser un cambio inclusivo entre todas las esferas y espacios sociales de la humanidad.

Desde el campo educativo, se puede construir mejores personalidades en los estudiantes, niños y niñas, se disminuirá la desigualdad, se cambiará esa mentalidad patriarcal y esa jerarquía de poder del hombre sobre la mujer, y se irán construyendo acciones positivas y tomando las decisiones y medidas correctivas necesarias. El cambio solo se va a lograr cuando se integre la identidad subjetiva de cada persona, las relaciones de género que se formen, las normas y conceptos que ayudan a interpretar de forma de cada persona y los símbolos que se han transmitido de generación en generación (Jiménez & Galeano, 2020).

Además de la importancia de la educación en los primeros años de vida de la persona, también se debe integrar el estudio de lo que hace el gobierno ante esta situación, sus políticas y acciones, así como la influencia en el sistema familiar de estas decisiones. Desde la autora Valdivieso (2019) se parte de la idea de que es la familia esa piedra angular de la existencia del ser humano, es una institución natural que cumple diferentes funciones en la construcción de la persona. Y esto se une con el enfoque de género que aplica el gobierno en sus políticas.

Desde la perspectiva de Valdivieso (2019) lo primero que se debe lograr en estas políticas, es cambiar su lenguaje, que visibilice a la mujer en su forma de trabajar y que se eliminen algunas expresiones sexistas y discriminatorias del rol que la mujer debe hacer y cumplir. También debe buscar la igualdad, pero fijándose en las diferencias de cada sexo y sus necesidades particulares. Debe fomentar un trabajo para prevenir y rehabilitar los casos de violencia hacia la mujer. Que la mujer tenga derecho pleno a decidir y tratarse sobre su salud sexual y reproductiva, que se le brinde una atención integral, y que en su vida ella busque su bienestar primero, antes que el de los demás (Valdivieso, 2019).

En esta misma línea, es necesario que la mujer obtenga una paridad en estas funciones políticas, que tenga acceso no solo a votar por su representante, sino a formar parte de estas entidades públicas desde su propia gestión. La mujer también puede y debe ocupar cargos políticos, altos cargos directivos, mismos que le permitan desde su propia vista feminista, crear políticas, programas y demás acciones que mejore la vida a todas las mujeres.

Dicho esto, se reconoce que la política es un espacio preciso para defender los derechos de las mujeres, mismas que luchan contra la opresión y dominación de los hombres. Cuando se vincula este tema con la política, se integra la representación política que tienen las mujeres en este espacio, cómo participan las mujeres en las decisiones de su comunidad y gestión, y el reconocimiento de la igualdad y equidad en las agendas de trabajo de los gobiernos. Comprendiendo que el papel de la mujer se ha ido transformando y ha pasado de un rol inactivo, privado, enfocada en su rol de cuidado y crianza; a un rol totalmente económico, activo, que participa y lucha por su reconocimiento. Y así se han ido modificando algunas legislaciones, creando cuotas de género, planes integrales para su protección y una defensa total de sus derechos igualitarios (Archenti & Tula, 2019).

A esto se suma, que la mujer se está incorporando cada vez más al mercado laboral, lo cual se puede vincular la teoría con el tema del emprendimiento, que es un tema emergente que permite a las personas que tal vez se encuentran con barreras o impedimentos de tener un trabajo dependiente, a innovar y convertirse de manera independiente en dueño de un negocio o empresa rentable. Pero de acuerdo a estudios realizados, aun en este espacio, se sigue presentando un sesgo de género, donde las mujeres siguen encontrándose con discriminación y limitaciones para tener un ingreso económico y cubrir sus necesidades (Zambrano & Vázquez, 2019).

Desde lo laboral, Zambrano y Vázquez (2019) señalan que hay estudios que han determinado que las mujeres se sienten menos capaces, menos competitivas, o que unen lo laboral siempre con lo familiar, lo que les resta tiempo a ser más productivas. Que no siempre tienen acceso a recursos y financiación y los bajos niveles de educación alcanzados por las mujeres a diferencia de los hombres. Pero lo que no se ha analizado, a pesar de tener toda esta evidencia, es que todos estos hallazgos solo han sido examinados de manera cuantitativa, y no han profundizado las causas, consecuencias, factores determinantes, relaciones de poder, y más bien se ha silenciado a las mujeres.

Esto reafirma que el trabajo puede considerarse uno de los espacios más complejos de inclusión e igualdad de la mujer, ya que el hombre siente que le quita el espacio esencial del hombre, de ser proveedor económico del hogar, de su familia. O el hecho de que la mujer antes era sumisa y dependía en su totalidad del hombre, pero con su inclusión en el mundo laboral, ambos tienen iguales sueldos, poder de decisión, y deberán compartir también responsabilidades en el hogar que antes eran solo de la mujer. Lo cual puede generar más casos de violencia, de malos tratos hacia la mujer, haciéndole pensar que no es capaz, pero que solo puede ser un golpe en el ego del hombre a que la mujer tenga las mismas oportunidades que él, e incluso mejores.

En definitiva, este modelo teórico se enfoca directamente en la mujer, en reconocer sus diferencias, y a la vez con este conocimiento lograr un equidad y justicia social en sus vidas, incluyendo todas las dimensiones y espacios sociales. Como en el caso de estos programas que son creados directamente para las mujeres y sus necesidades, apoyándolas en el ingreso al mercado laboral, que desarrollen capacidades y habilidades que les servirán a ellas. Y aquí se toma como referencia a la teoría crítica feminista, que permite tener un acercamiento más cercano a sus realidades, que la

sociedad deje de lado el discurso androcéntrico y se tengan su propia visión de la vida más acertada. Hay que comprender que el género es un elemento que se relaciona con la vida social y que si se lo estudia y se lo incluye en las dimensiones y esferas de la vida humana, la vida de la mitad de la población mejorará (De la Mata & Luque, 2018).

2.2. Referente Conceptual

2.2.1. Género

El concepto género, hace pensar en las características de las personas, en lo que comparten de igual determinados grupos. Cuando se habla desde el género de masculino y femenino, se estudia el espacio de las interacciones y relaciones sociales, de la parte dominante y sumisa, de las identificaciones, atribuciones tradicionales en la familia y la sociedad (Mantilla, 1996).

Además, se debe comprender más allá del sexo biológico de las personas, sino como una construcción que la sociedad y la cultura impone en las personas, asignándole roles, significados, papeles, formas de ser y de hacer. Por eso de acuerdo a una investigación realizada por UNICEF (2017), en la actualidad se busca aplicar esta transversalidad de género, este nuevo enfoque que avance en una igualdad de hombres y mujeres, que se garantice las mismas oportunidades para todos. Es cambiar una mente desde un sistema patriarcal, androcéntrico, donde ya no se atribuya lo masculino o lo femenino para determinados sujetos.

De esta manera, el género forma la perspectiva de género, la misma que se integra como una nueva forma de organización social, como un sistema, un proceso dinámico que representa el verdadero valor de la mujer y como aspecto de identidad y de actitudes de las mujeres de acuerdo a modelos menos opresivos para la mujer.

En concreto, el género es lo que se enseña en la sociedad, en las familias, en la escuela y en todo espacio social, de lo que cada persona debe ser, de cómo se debe pensar, actuar, ser y querer. A pesar que este género puede ser diferente en culturas alrededor del mundo, siempre la mujer es la más afectada, incluso en otras regiones es peor sus condiciones de vida, no gozan de ningún derecho y son tratadas como objetos que pasan de sus familias de origen a sus esposos. El género también forma la identidad de la persona, lo que en realidad hay en el interior de cada uno, y sus distintas expresiones.

2.2.2. Empleabilidad en mujeres

A breves rasgos se puede indicar que la situación de las mujeres en el mercado laboral, ha mejorado, pero siguen existiendo brechas y diferencias con la forma de trabajar, de tratar, de remunerar y de poder con los hombres. Para llegar a este punto se ha cruzado por varios eventos desde el año de 1976, y a partir de ahí, se ha mantenido mayores niveles de inversión en capital humano por lo que las mujeres han calificado para ocupar puestos más elaborados, así como una disminución de la natalidad y aumento de la edad media de maternidad, llegando al punto que muchas mujeres incluso no desean ser madres (González & Zarzosa, 2018).

Según se entiende, las mujeres buscan un nivel de empleabilidad que al mismo tiempo les permita conciliar su trabajo con su vida familiar, pero esto mismo las coloca en una segregación laboral de ocupar cargos menos remunerados o que sufran de discriminación. Y a esta situación se suma que estas mujeres se ocupan de más responsabilidades, ya que llegan a sus hogares y siguen con las tareas domésticas no remuneradas, el cuidado de la familia, de sus hijos, etc (González & Zarzosa, 2018).

Esta situación es lo que no se logra imponer aun en esta sociedad, comprender que la mujer tiene las mismas oportunidades que el hombre para acceder a un trabajo digno, a sus derechos, a ser respetada y aceptada como una alta ejecutiva en una importante empresa, que tenga hombres a su cargo y no a ser una simple asistente o secretaria que es lo que piensan los demás que el género femenino puede alcanzar. Además, que todo el ambiente laboral, el reglamento y relaciones laborales debe promover esta equidad e inclusión, sin tratos desiguales.

Tal como mencionan los autores Castillo y otros (2020), lo que se debe buscar en el mercado laboral es una igualdad de género, se debe cumplir con lo que se impulsa en las legislaciones vigentes, como la paridad de género en los puestos directivos, en iguales remuneraciones, pero en varios casos todo esto solo queda en papel. Este cambio se debe producir desde el cambio de mentalidad, de creencias, mismas que han generado barreras para que las mujeres gocen de los mismos derechos y libertades que los hombres, produciéndose una subordinación en toda su vida.

Hay que considerar también que el tema de empleabilidad va a permitir a la persona su realización personal, por lo que debe ser un aspecto integral de las políticas de los gobiernos, debe ser una actividad que se fomente desde los hogares, la educación, que

tanto hombres como mujeres adquieran los mismos conocimientos, habilidades para que en el futuro tengan la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida (Castillo, Ordoñez, Ordonez, & Orbe, 2020).

En definitiva, se debe cumplir lo que dice la ley, pero no solo por cumplir, por no ser sancionados o demandados, sino porque en realidad piensan que su institución es justa, que es inclusiva, que es equitativa, que protege a todos, que es un ambiente donde todos quisieran trabajar. Este cambio solo se logra con un cambio en los valores de las personas, en la mentalidad que tienen sobre cada género, y de que todo ser humano es único, diferente e importante.

2.2.3. Factores de empleabilidad de mujeres

De acuerdo a la Revista de la CEPAL y a estudios desde la OIT se ha podido determinar algunos factores que determinan la tasa de participación de las mujeres en el campo laboral:

- La optimización de división de las tareas domésticas y de cuidado en el hogar
- Se debe potenciar las habilidades de las mujeres
- El nivel de educación alcanzado por las mujeres
- Normas sociales, religiosas y culturales
- Marcos legales y reglamentos de las empresas
- Los sectores económicos disponibles y los requerimientos de cada campo
- Crisis, conflictos, guerras
- Tasa de fertilidad de la mujer
- Las ideas preconcebidas de que el hombre es mejor para ocupar altos cargos ejecutivos
- Que la mujer solo debe quedarse en casa, cuidando sus hijos, haciendo quehaceres domésticos
- Incluso un factor es el aspecto físico, la vestimenta, desempeño
- La errónea idea de que las mujeres no van a querer ser promovidas a nivel internacional, debido a sus otras responsabilidades personales (Avolio, Laura, & Giovanna, 2017).

Lo antes mencionado por la CEPAL, evidencia que la mujer pueda asumir un trabajo digno y pleno se obstaculiza por diferentes elementos. Desde la forma en que las han educado en sus hogares, o si recibieron una formación completa, si tiene habilidades aprendidas, si la pareja con la que está es violento o comprensivo, si tiene hijos y ella es la única responsable de su cuidado, o alguna norma de su religión que le impida trabajar, etc. Estos son resultados de creencias e ideas impuestas por generaciones, que aun no se logran romper o cambiar por completo, por lo que se espera que progresivamente vayan mejorando.

2.2.4. Programas de capacitación

Incluye todas las actividades que tienen como fin el mejorar las habilidades, conocimientos, actitudes de las personas. Es la formación de individuos a través de capacitaciones formales, informales, integrales y vivenciales. Cuando este tipo de programas se ejecutan para las mujeres, aborda tres dimensiones, la educativa, la laboral y la de género; y las prepara para su inserción posterior en el mercado de trabajo o mejorar su desempeño. Esto les brinda autonomía, iniciativas, vinculaciones con otras instituciones (Muñoz, 2019).

De acuerdo al mismo autor Muñoz (2019) determina que estos programas desde su diseño y planificación deben considerar las verdaderas necesidades de las mujeres, que se preocupen por los horarios compatibles de acuerdo a sus responsabilidades, que sea intersectorial, que considere las barreras a las que se enfrentan las mujeres. En su ejecución considerar un compromiso de todas las instituciones vinculadas, de considerar las brechas de desigualdad y cualquier otra tensión que se pueda eliminar. Finalmente, en el monitoreo se analizará cualquier irregularidad o falta de recursos para mejorar (Muñoz, 2019).

O también se entienden estos programas como estrategias de combate para la pobreza, como mecanismos de apoyo para una posibilidad de acceder a un empleo, así como tener un rol de luchar contra las segregaciones de género en contra de las mujeres. Estos programas y capacitaciones pueden darse como primera instancia para su inserción reciente en el mercado dirigido a los grupos vulnerables, o para promover su desempeño en un trabajo ya establecido (Espino, 2018).

Estos programas y proyectos que pueden ser ejecutados por empresas públicas o privadas son esenciales para las mujeres, ya que en muchos casos no cuentan con una formación educativa terminada, y tienen complicaciones de continuarlos, por lo que estos pequeños cursos, actividades de emprendimiento, son ideales para que la mujer tenga una habilidad más con la que pueda trabajar. Esto puede incluir desde cursos teóricos, prácticos, capacitaciones que les permita adquirir conocimientos o más bien emprender directamente en algo propio.

2.2.5. Participación de la mujer

La participación desde un concepto general se comprende como el compromiso que asumen un ser humano o un sujeto ante cambios y decisiones de su entorno y su posible transformación. Es involucrarse de manera activa. Entendido este punto, se puede incluir el tema de la participación específica de la mujer, a lo cual Melero (2011) determina su rol esencial en la sociedad para lograr un cambio transformador, para que se revalorice su papel y para que sea beneficiaria de todos sus derechos justos. Sin importar el nivel de desarrollo de los países, o el espacio desde se analice, la mujer siempre ha sido víctima de una desigualdad, diferencias de acceso y participación. Ha sido víctima de opresiones y de violencia que la ha limitado solo al espacio privado de su hogar, sin tener la oportunidad de involucrarse en su comunidad, en un trabajo o en la política.

De acuerdo a este mismo autor, define que este tipo de programas o empresas que han tenido a la mujer como líder, han tenido más éxito, o que han logrado mejores resultados en menores periodos de tiempo. O que sus competencias y habilidades emocionales como lo dicen muchos, es lo que les ha permitido crear mejores ambientes y mejores vínculos con las personas y comunidades.

En esta misma línea se dice que cuando la mujer toma poder y participa en la sociedad y todas sus esferas y dimensiones, se logra avanzar en una cultura democrática, en una igualdad de género, en cambiar las políticas y formas de gobernar, y la incorporación de propuestas y alianzas para mujeres en las leyes. En el campo político se busca una paridad para los cargos de autoridades, tanto en los gabinetes ministeriales, como legisladoras nacionales y locales (CEPAL, 2023).

No hay que olvidar que todos los avances que se gozan en la actualidad, son resultado de varias luchas, movimientos feministas y otras acciones internacionales en beneficio de la protección de los derechos de las mujeres, y en este mundo globalizado la mujer ya está completamente incorporada al mundo laboral, aunque aun existen actitudes en su contra que no le permite alcanzar ese empoderamiento y autonomía que merece.

2.2.6. Barreras y desafíos de la mujer en el campo laboral

De acuerdo a Alcaraz y Vázquez (2020) existen diferentes barreras, brechas y dificultades a las que se enfrentan las mujeres para poder gozar apenas de los mismos derechos y oportunidades que los hombres en el trabajo, como barreras sociales, internas de cada organización y gubernamentales por la falta de aplicación y seguimiento de las leyes. También se ha formado ideas de que las mujeres tienen menor formación académica para los puestos de trabajo, se enfrentan a estereotipos negativos de género, no les permiten liderar, tienen dificultades conciliando su vida laboral y familiar por todas sus responsabilidades y luchan contra una brecha salarial.

Lo que se puede aportar para este problema, es que las mujeres reciban educación y capacitaciones pertinentes de acuerdo a los requisitos de la empresa o del puesto a acceder, que se tenga políticas, leyes e instituciones que regulen este problema, programas activos que permitan la inserción laboral de las mujeres, recibir educación técnica y otras alianzas que se pueden establecer entre organismos para la protección de la mujer. Todo esto radica también en un cambio de la ignorancia en cuanto a lo que las mujeres pueden lograr, mejorando actitudes hacia este género femenino y cambiando ese lenguaje ofensivo y sesgado. Dejando atrás ese enfoque simplista y no adecuado a la realidad de la sociedad actual (OIT, 2008).

En esta misma línea, otro punto que se debe considerar, es que la mujer desde temprana edad, tal como lo hacen los hombres, tengan la oportunidad de escoger por ellas mismas, ya que en muchos hogares aun las sigan educando solo para conseguirse un marido y tener hijos. Que tengan las mismas oportunidades al poder estudiar, ya que si hay niños y niñas, los primeros serán los que estudien y se preparen profesionalmente, mientras que las niñas se quedan cocinando y limpiando en casa. Y así en todas las esferas sociales, que no se les limite, ya que esto les repercute en su

vida adulta, cuando lamentablemente no tienen las mismas habilidades y experiencias que los hombres.

2.2.7. Redes de apoyo

Tal como menciona el Instituto Nacional de las Mujeres (2014), estas redes son un mecanismo de prevención, de apoyo social, de aporte al desarrollo de las familias tanto emocional como económico, y con recursos psicológicos y materiales que crean un espacio de beneficios, de diálogo, de respaldo de valores. Lo cual si se analiza directamente con el problema de las mujeres, es algo indispensable para estas madres, que por lo general ellas son la fuente de apoyo y cuidado de sus familias, y viven con una imposibilidad de pedir ayuda a pesar de necesitarla.

El ser humano requiere de redes de apoyo para mejorar su calidad de vida, ya que estos grupos de personas o instituciones brindan recursos, protección, relaciones sociales y otras transferencias que aporta a la competencia personal. En estas redes se pueden intercambiar sentimientos, servicios, materiales, incluso satisfacer necesidades mutuamente. De manera general, se encuentra con dos tipos de redes, las informales que se conforman por la familia, amigos y vecinos; y las redes de apoyo formales que son las instituciones públicas, privadas y otros organismos del estado que se han creado con propósitos en concreto para ayudar a determinados grupos o localidades (Murillo, Gutierrez, Méndez, & Cruz, 2008).

Tal como lo señalado, las redes de apoyo son un aporte en la vida de la mujer, quien de por sí tiene que luchar con más barreras y desafíos. Estas redes formales o informales, de conocimientos, recursos, servicios, o atenciones, sirve para que su calidad de vida mejore, para que tengan un sustento en caso que lo necesiten, para que sean ese nexo con un trabajo, con una institución o con el gobierno para que su situación económica mejore.

2.2.8. Jefatura femenina en el hogar

En la actualidad, tanto el hombre como la mujer son considerados jefes del hogar, a pesar de que en el pasado no eran las mujeres reconocidas de esta manera, por todos los estereotipos y creencias negativas de su posibilidad de llevar sola un hogar con

todas sus responsabilidades. A pesar de que se reconoce que estos hogares presentan más cargas de cuidado, que se tiene una feminización de la pobreza, que tienen menor acceso a bienes y servicios debido a que la mujer tiene que hacerse responsable de absolutamente todas las actividades, sin el apoyo que en una familia nuclear se dividirían entre el hombre y la mujer (Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos, 2021).

Además, se tiene estadísticas de que estos hogares con jefaturas femeninas no siempre cuentan con los alimentos adecuados, con servicios básicos como el internet, y la situación de los hijos muchas veces es quedarse a cargo de otros familiares para que las mujeres puedan ir a trabajar (Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos, 2021).

Esta necesidad de trabajar es debido a que se deben cubrir necesidades de todos los miembros del hogar, y en muchas regiones no se cuenta con políticas de asistencia o protección para estos casos buscar el cuidado de los hijos, de adultos mayores, de personas con discapacidad que formen parte de estos hogares. A pesar que el ingreso de la mujer al mercado laboral representa un evento importante de la sociedad moderna y un cambio en los roles de género, no se ha dirigido el esfuerzo necesario para comprender el impacto que se genera en una mujer al tener que cubrir todas estas expectativas ella sola (García, Castro, & Verdú, 2019).

Debido a que toda la sociedad se ha determinado bajo parámetros masculinos, todos esperan que las funciones de hombres y mujeres sean ejecutadas de igual manera desde el sistema patriarcal. Por lo que para la mujer jefa de hogar se le complica acceder a un trabajo estable, ganando por lo general menos salarios, siendo discriminadas y sin considerar todo el trabajo que realiza sin recibir ningún reconocimiento. Y a pesar de esta situación de desventaja, la mujer sigue mostrando un alto grado de satisfacción con sus niveles de vida y luchando el doble para alcanzar la autonomía económica (García, Castro, & Verdú, 2019).

En estos espacios es cuando más el gobierno debe trabajar para mejorar la vida de estos hogares, ya que no solo es un apoyo a la mujer que tuvo hijos, sino a estos mismos niños y niñas que van a repetir el mismo patrón, que no van a tener acceso a oportunidades como otros, que seguirán las mismas enseñanzas de su entorno y la sociedad se mantendrá igual de desigual, de injusta, de pobre y carente de valores.

2.2.9. Feminidad

De acuerdo a Sojo (2020) este concepto hace referencia a dos perspectivas, tanto el comportamiento de una persona y su apariencia, vinculando este significado con las mujeres. Se dice que la sociedad forma estos roles en los géneros, haciendo que cada persona asuma una feminidad o masculinidad en su vida. Se relaciona este concepto con lo superficial, ya que este estudio determina que no hay una ciencia quien lo determina.

Es así, que desde este concepto se idealiza las normas de lo que debe ser la mujer, su cuerpo, la forma de vestirse, el comportamiento y apariencia que debe mostrar ante su pareja, su familia, su trabajo y la sociedad en general. Incluso este concepto se lo relaciona con la sumisión y obediencia que la mujer debe mostrar, es otro tipo de vulneración al cuerpo femenino, a sus derechos, a sus deseos reales, quedando en un estado de marginalidad de nuevo (Sojo, 2020).

En general, a la mujer se le enseña esta feminidad, desde el hecho de cómo debe sentirse, vestirse, reírse, que a pesar de ser algo inofensivo en esta etapa de sus vidas, puede ser el punto de diferencia en la adultez cuando no pueda salir de una relación violenta o cuando acepte todo solo por ser mujer. Se dice que la mujer no puede tomar, fumar, insultar usar vestido, los ademanes que use, ser femenina en toda su expresión.

2.2.10. Rol de la mujer

Todo ser humano tiene un rol en la sociedad, en su familia, su pareja, su trabajo, su comunidad. Y es la sociedad quien determina muchas veces estos roles que deben seguir las personas, siendo en muchos casos, una situación injusta, en especial para las mujeres. Por lo general el rol de la mujer siempre se ha asociado al campo privado de su hogar, y se la imaginado como amor, cuidado, protección, responsabilidad por otros, por todo lo emocional (Aguilar, Valdez, González, & González, 2013).

En esta misma línea de lo que señalan estos autores, se ha determinado el rol de la mujer de acuerdo a ciertas dimensiones de su vida. Como en el caso de la dimensión afectiva, la mujer se conoce como amorosa, cariñosa, dulce, sensible. En el campo afiliativo es amiga, confidente, sociable, vecina. En la apariencia física se considera limpia, vanidosa. En lo biológico ella piensa en vivir, envejecer, mientras que su

desarrollo es creativo, culto, feliz, es el ejemplo, soñadora, busca sobresalir (Aguilar, Valdez, González, & González, 2013).

Mientras que en su desempeño social se considera ciudadana, se la ve como humana, defensora de derechos. En el esparcimiento ella busca disfrutar, jugar, y viajar. En la familia, la mujer tiene el rol de cuidar, ser madre, abuela, esposa, tiene funciones de colaborar, criar, cuidar, educar, proteger. Sus ocupaciones giran en torno a cocinera, empleada. Cambiando de roles tradicionales donde es abnegada, pasiva, discriminada, hacia un rol contemporáneo donde busca aportar, cooperar, destacar, emprender, trabajar, ser valiente y valiosa (Aguilar, Valdez, González, & González, 2013).

Tanto el hombre como la mujer siempre han tenido sus roles, funciones y formas de ser y hacer en la sociedad, lo cual ha sido estipulado desde los hogares, y reproducido en otros espacios de la sociedad. En este caso el rol de la mujer es lo que la comunidad, la gente espera de la mujer, aunque cabe mencionar que este rol ha ido cambiando a lo largo del tiempo, desde épocas donde solo se desenvolvía en el campo privado, en su hogar, donde su familia le enseñaba solo como ser una buena esposa y madre. Y en la actualidad ya se tiene a una mujer que es política, que decide por su propia vida, que lucha por sus sueños, que lucha por sus derechos, que se inserta en el mercado laboral y persigue una igualdad, equidad, inclusión y justicia social para todo su género.

2.3. Referente Normativo

2.3.1. Tratados y Convenios Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos

De manera general, este documento internacional estipula los derechos para todos los seres humanos, siendo un hito en la historia de la humanidad. En primera instancia se señala que todos tienen los mismos derechos y dignidad, que no debe existir ningún tipo de discriminación entre personas, en especial se nombra el tema de sexo. Y en su art. 23 se estipula que todos tienen derecho a un trabajo, eligiéndolo libremente, con condiciones equitativas y satisfactorias. De igual manera, deben recibir una remuneración igual, o conformar sindicatos para la defensa de sus derechos (Naciones Unidas, 1948).

Esta declaración estipula directamente el respeto que debe existir entre los seres humanos, lo cual se entiende que debe protegerse en todo ámbito y espacio social,

incluyendo el trabajo. Que no deben ser víctimas de actos discriminatorios por ninguna condición, lo cual deberá ser asegurado por los diferentes gobiernos nacionales.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Este es un compromiso donde los estados parte deben asegurar que tanto hombres como mujeres puedan gozar de estos derechos, y en su art. 6 menciona el derecho a trabajar, a que se ganen la vida en una actividad o profesión que haya sido escogida libremente. Como apoyo a este derecho se mencionan algunas medidas, como que las personas deben participar en programas, en orientación, tener su formación profesional o técnica, todo lo cual les permita tener una ocupación plena en las mejores condiciones (Naciones Unidas, 1966).

El trabajo también debe asegurar remuneraciones iguales y justos de acuerdo al trabajo desempeñado, condiciones dignas, higiene y seguridad, oportunidad de crecer profesionalmente en la organización, así como un tiempo libre y de descanso como las vacaciones. Tienen derecho a formar sindicatos, a la huelga, a la seguridad social, y sobre las mujeres que son madres se indica que deben contar con un periodo razonable para tener licencia por maternidad y todas las prestaciones correspondientes (Naciones Unidas, 1966).

Lo importante de estos documentos internacionales es que siempre persiguen que la humanidad prevalezca, sobre todo, que se busque su paz, justicia y la dignidad que lo considera como algo inherente de la persona. Se busca también que nadie viva en condiciones de miseria, por lo que se garantiza estos derechos y su respeto. Y no solo para el trabajador, sino como se indica en este documento, con el derecho al trabajo también se persigue que las condiciones de toda la familia mejoren, que su nivel de vida mejore.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Legalmente se condena todo tipo de discriminación que la mujer pueda recibir, por lo que se indica que deben tomar las medidas adecuadas de cualquier carácter para erradicar este problema, protegerla jurídicamente, buscando la actuación de las

autoridades, eliminando leyes que las perjudiquen, etc. En todas las esferas sociales se buscará el pleno desarrollo de la mujer, sus derechos y libertades, buscando siempre la igualdad entre hombre y mujer (Naciones Unidas, 1979).

También se tomarán medidas para cambiar los patrones negativos de prejuicios que ubican a la mujer como inferior al hombre, incluyendo el campo familiar donde se debe modificar la forma de educar a niños y niñas, así como las funciones que le atribuyen a cada género. Esto se debe observar desde el campo político, donde también se debe permitir que la mujer vote en elecciones, que participe en la formulación de políticas y que gestione lo público formando parte de organizaciones (Naciones Unidas, 1979).

En el campo educativo por ejemplo, se asegurará que hombres y mujeres puedan escoger sus carreras profesionales, que no tengan estereotipos en formas de enseñanza, que tengan las mismas oportunidades de acceso a programas, becas. Y lo principal se indica en el art. 11 donde los estados deben tomar las medidas debidas para que la mujer pueda acceder a un empleo en iguales condiciones, a tener estabilidad laboral, iguales remuneraciones, seguridad social, protección en salud, licencias por maternidad, servicios sociales y legislaciones debidas para su integridad (Naciones Unidas, 1979).

Este documento es esencial en su aplicación, ya que se enfoca en la igualdad de la mujer en todas las esferas donde se desarrolla, en protegerla de cualquier tipo de discriminación. Que desde el ámbito familiar se cuide el tipo de educación que se imparte en sus roles o funciones como niña, o en el campo educativo tener la misma inclusión y trato igualitario que los niños. Que se puedan formar integralmente en profesiones que ellas mismas escojan, en acceder a un empleo digno, estable y respetuoso, al servicio de salud, a protección tanto en la zona urbana como rural, a que se la considere en las decisiones políticas y planes de desarrollo.

Convenio sobre la Igualdad de Remuneración

En este documento se fija que la remuneración que los trabajadores perciban deben ser en igualdad de sus trabajos, es decir que tanto el hombre como la mujer que realicen el mismo trabajo, deberán recibir el mismo sueldo. Esto se reflejará tanto en las

legislaciones vigentes, como en los contratos realizados, para lo cual las empresas deben evaluar cada puesto de trabajo para adoptar medidas que facilite esta aplicación y será responsabilidad del gobierno cualquier cambio o ratificación de este convenio (OIT, 1951).

A pesar de que es una ley internacional, los estados miembros de la OIT deben respetar estos acuerdos, aplicándolo de acuerdo a sus características y contextos. Esta es una base para que siempre se persiga el trato igualitario en hombres y mujeres, y no solo en tratos, sino que se refleje en las remuneraciones.

Convenio sobre la Protección de la Maternidad

La protección en tiempos de maternidad debe ser asumida tanto de parte de la familia, de la sociedad y del estado por igual. Primero se busca protección en su estado de salud, por lo que estas mujeres no deben ejecutar trabajos que pongan en peligro su embarazo. También estas mujeres contarán con una licencia de maternidad, misma que se ajusta a cada legislación nacional en tiempos y certificados que pidan en caso de mujeres que tengan alguna complicación en su estado (OIT, 2000).

De acuerdo a la política de cada país, esta mujer también puede recibir prestaciones pecuniarias en estas licencias para garantizar el estado de salud tanto de ella como de su hijo. En otro artículo se menciona que tienen derecho a la protección de su empleo, que no deben ser discriminadas, que puede reintegrarse al puesto de trabajo en el periodo correspondiente a la ley. Y posterior al parto, la mujer también tiene derecho a periodos para la lactancia por unos meses, reduciendo su jornada laboral (OIT, 2000).

Esta práctica puede diferenciarse de país a país, pero siempre debe respetarse, ya que en estos momentos es cuando más la mujer sufre de despidos y de inestabilidad económica en su vida. Por eso se determina que la mujer en este periodo de su vida tenga protección en su trabajo, durante y por un periodo posterior al parto. Siempre se debe perseguir la igualdad de oportunidades y trato a las mujeres.

Convenio sobre la Violencia y el Acoso

De acuerdo a este documento se señala que toda persona tiene derecho a un trabajo que le permita satisfacer sus necesidades y conseguir sus propios bienes económicos, a tener un trabajo decente, que sea en un espacio libre de acosos o violencia por género, que sea en un marco de respeto, con el fin de proteger la salud e integridad de las personas. Cualquiera sea su función, situación contractual, del ámbito público o privado, el trabajador y trabajadora siempre deberá estar protegido de violencias y acosos en su puesto de trabajo, en lugares donde descansen, en eventos o viajes laborales, en sus comunicaciones y trayectos entre su lugar de trabajo y su domicilio (OIT, 2019).

Lo que se espera que las empresas cumplan es que prohíban con leyes estipuladas el tema de la violencia y el acoso, que se apliquen estrategias integrales, que se cuente con mecanismos de control, que se cuente con sanciones para los casos que existan, que se eduque y oriente a todos los trabajadores en este tema, que se garantice inspecciones y que se asegure que las víctimas puedan tener recursos de apoyo. En caso de ser necesario se puede llegar a juicios, a asistencia social, médica, jurídica, a investigaciones sobre presentaciones de quejas, la confidencialidad de los casos y el trabajo coordinado de las autoridades (OIT, 2019).

Esta ley abarca tanto a la mujer como a cualquier otro trabajador que sea objeto de acoso, discriminación o violencia en su lugar de trabajo. Además de todos los mecanismos preventivos, de asistencia y judiciales que se indican, es importante todo un proceso de sensibilización sobre el impacto negativo de estas situaciones de acoso y violencia en el campo laboral.

2.3.2. Constitución de la República del Ecuador

Este documento que contiene todos los derechos de los ciudadanos, explica concretamente el tema del trabajo como un derecho del Buen Vivir que en su época fue la base para la protección de la integridad de las personas en el territorio nacional. Así como también es la carta magna donde todas las leyes deben basarse y respetar.

Antes de abordar el derecho al trabajo, es necesario abordar el derecho a la educación, para ello el art. 26 establece esto es un hecho que se debe gozar en todo el ciclo de la vida, el cual debe ser inclusivo, enfocado siempre en su desarrollo integral, siendo de

calidad, e impulsando claramente la equidad de género para mejores competencias y capacidades en el ser humano (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Por otra parte, el art. 33 menciona el derecho al trabajo y a la seguridad social, que también debe ser garantizado por parte del estado, ya que es un deber social, un derecho y una fuente de realización personal para todos. Las personas que gocen de este derecho deberán contar con condiciones justas, con libre elección, con remuneraciones de acuerdo a su trabajo, así como a la seguridad social que también es un tema de protección para todas las personas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Al mismo tiempo, se indica que las mujeres embarazadas son personas dentro del grupo de atención prioritaria, por lo que deben recibir especial protección. Aquí también se incluyen a las mujeres en periodo de lactancia, y claramente se estipula que estas mujeres no deben ser discriminadas por su estado en el ámbito laboral, así como que deben tener asegurado servicios de salud, protección, y todas las facilidades para su recuperación posterior (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

En definitiva, la Constitución se consolida en un instrumento legal que no solo garantiza derechos a la mujer, también es un instrumento legal que brinda protección jurídica en todo el Ecuador. Define claramente que tienen derechos a una educación y trabajo principalmente relacionado a este tema de estudio, así como que las mujeres embarazadas o en estado de lactancia también tiene doble protección. Las leyes adicionales que se leerán en el campo nacional, son una extensión de lo estipulado en esta carta magna del país.

2.3.3. Leyes Orgánicas y Ordinarias

Código del Trabajo

Este documento es la base de todas las relaciones laborales en todas sus modalidades entre empleadores y trabajadores. Debido a que el trabajo es un derecho y un deber, existe libertad de trabajo y contratación entre las partes, contando siempre con sus derechos irrenunciables y todas las leyes que protegen al trabajador. Debido a que el ser humano busca estabilidad laboral, justas remuneraciones, jornadas y seguridad social, se cuenta con diferentes tipos de contrato que se pueden aplicar de acuerdo a la

necesidad y convenio al que lleguen entre las partes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Se debe considerar también ciertas condiciones de trabajo que no son adecuadas para las mujeres, al ser peligrosas para su integridad y desarrollo, como en trabajos de carga pesada, y en caso de algún accidente deberá ser indemnizado por el empleador. Además, tratando el tema de mujeres embarazadas, primero la mujer estará protegida ante terminaciones de contratos o despidos por su embarazo, y también se estipula en el art. 152 que tendrá derecho a 12 semanas por el nacimiento de su hijo, teniendo justificado la ausencia del trabajo, siempre y cuando se presente los debidos certificados médicos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Se puede señalar que este código es general, aplicable para todo el territorio nacional y para hombres y mujeres. A breves rasgos indica la participación igualitaria de la mujer en este campo, como el hecho de que se asegura iguales remuneraciones a iguales trabajos, o que se respete su condición de embarazo o que no pueda cumplir con ciertas cargas físicas, pero para estos puntos específicos se han creado leyes especiales que protegen a la mujer.

Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Esta ley abarca también el tema laboral donde se desarrolla la mujer y donde puede ser víctima de algún maltrato, acoso o violencia por el hecho de ser mujer. Su creación es para generar las políticas y acciones adecuadas para prevenir, atender, proteger y reparar a las víctimas de estos actos negativos, así como una reeducación en las personas agresoras. Para esto se aplica enfoques de género principalmente para comprender la construcción social sobre hombres y mujeres en la sociedad, un enfoque de derechos humanos, de integralidad y aplicado en todos los sectores, edades y culturas. El objetivo es que estas mujeres tengan empoderamiento en sus vidas, que se vayan realizando y obtengan autonomía (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

Y para conseguir este objetivo, se cuenta con un sistema nacional para tratar esta situación, desde donde se genere políticas de acción, informes, estudios, que se atiendan sus necesidades, que se restituya sus derechos y que tengan como base los planes

nacionales, agendas enfocadas a las mujeres y otras estrategias que permita el cuidado de las mujeres y su trato igualitario (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

Este documento se incluye ya que trata igual el tema de masculinidades que es la base del trato desigual hacia la mujer, analiza la discriminación, las relaciones de poder donde dominan los hombres y deja al Estado como el garante de los derechos humanos de estas mujeres, en conjunto, queda claro, con la familia, con la sociedad. Abarca tanto el campo laboral, como todas las esferas de la mujer, evidenciando que la mujer sufre y es víctima de violencia, discriminación, opresión y acoso en todos los espacios.

2.3.4. Reglamentos, Ordenanzas, Acuerdos y Decretos

Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo

El objetivo de este documento es lograr que la mujer tenga un espacio y ambiente laboral seguro, y que se cuente con este tipo de protocolos para identificar cualquier caso de discriminación, que se fomente una cultura de prevención, que se implementen mecanismos para el seguimiento de los casos denunciados, etc. Su aplicación se enfoca en todo ámbito de instituciones y tiene ejes de trabajo, como el de prevención que se centra en fomentar una cultura en todas las personas, fomentando el compromiso e información de este problema. También un eje de atención con criterios para la actuación, donde se hace valoraciones y se tiene resoluciones. Y el eje de reparación y sanción, de todo el seguimiento (Ministerio de Trabajo, 2020).

La importancia de este documento es porque se habla de procesos de intervención que se deben aplicar en estos casos, del seguimiento y garantías que se deben promover, de todas las fases que se deben aplicar, de los informes y resoluciones que se obtienen. Abarcando tanto la parte preventiva como la parte de sancionar y de actuar por parte de las autoridades.

Acuerdo Ministerial 82: Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral

Este acuerdo se centra en que todos los ciudadanos que cumplan con los requisitos laborales, puedan acceder a los procesos de selección y contratación de personal, sin ningún tipo de discriminación. Toda esta normativa es aplicable para lo público y lo privado, por lo que se prohíbe que los procesos de selección de personal soliciten pruebas de embarazo, información de estado civil, fotografías, datos de pasado judicial, que se le prohíba usar su vestimenta de etnia o identidad de género deseada y otros criterios en contra de su integridad (Ministerio de Trabajo, 2017).

Estos procesos no solo deben cumplirse al contratar al personal, sino en todo el momento de trabajo, prohibiendo de esta manera que se desvalorice a la persona, sus habilidades y aptitudes o que se le ponga estereotipos o se le estigmatice por alguna razón, que sea víctima de hostigamiento, intimidación, que sea segregado del grupo, que se divulgue información privada, que no pueda expresar su cultura, que no pueda acceder a ascensos o que se limite el uso de ciertos espacios dentro de la organización (Ministerio de Trabajo, 2017).

Un punto que también se debe promover en los espacios laborales, es que ante estas situaciones de acoso, discriminación, estigmatización y violencia, se denuncie los actos ante las partes designadas, ya sea al interior o exterior de la organización. Ya que para esto se han fomentado las sanciones a aplicar que pueden alcanzar el monto de hasta 20 remuneraciones básicas unificadas.

Decreto Presidencial N° 268: Marco para prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra la mujer, 2021

Establece el marco que busca prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra la mujer, para lo cual se va a defender la igualdad de género, se buscará el empoderamiento de la mujer en toda esfera social donde participe. Para esto se cuenta con una agenda de trabajo que se fundamenta en los compromisos para las mujeres, que incluye una serie de lineamientos, de normas técnicas, de alianzas entre instituciones, de mecanismos y directrices que erradican el problema de acoso laboral, de discriminación, etc. También se contará con campañas de sensibilización para una vida libre de violencia y de empoderamiento, así mismo que reduzcan las brechas en el goce de sus derechos (Presidencia Constitucional del Ecuador, 2021).

A pesar que este documento no tiene relación directa con el tema laboral de la mujer, pero si se busca contar con un marco que la proteja contra todo tipo de abuso y violencia contra su integridad. Esto se pretende lograr con coordinación entre instituciones, medidas, normas, directrices y lograr con todo esto, que la mujer se empodere de su vida, de sus decisiones y de su bienestar.

2.4. Referente Estratégico

2.4.1. Plan de Creación de Oportunidades

Este documento tiene 5 ejes para mejorar las condiciones de vida de la población en Ecuador, teniendo el eje social, el económico, de seguridad integral, de transición ecológica y el institucional. Específicamente el tema de estudio se centra en el eje económico, con su primer objetivo que se basa en de manera inclusiva aumentar y promover las oportunidades laborales y sus condiciones. En este apartado se busca poner énfasis en cerrar brechas de género, en buscar la inclusión de todo ser humano al trabajo, y atender a los grupos vulnerables que incluyen a las mujeres. También se habla de crear redes de trabajo que se enfoque en los grupos vulnerables y excluidos (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

Y otro campo que se puede mencionar en este documento, es su eje social, con su quinto objetivo que busca proteger a la familia como célula más importante de la sociedad, garantizando sus servicios, derechos, sacándola de la pobreza y buscando la inclusión social. Para esto se apoya en políticas combatir toda forma de discriminación hacia los grupos vulnerables, garantizar los derechos, mejorar el sistema de seguridad y crear programas de protección donde exista mayor pobreza (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

El aporte de incluir este plan nacional, primero es que su enfoque de trabajo es nacional, así como tiene sus ejes, objetivos, políticas y metas bien claras para poder alcanzarlas todas. Ha dirigido sus esfuerzos a los grupos vulnerables, a los excluidos de la sociedad, y busca promover el goce de derechos en sus vidas de manera plena, así como la creación de programas, acciones y sistemas que cubran cualquier carencia existente. Por eso su inclusión con el tema de estudio, ya que tiene enfoques de trabajo especializados en cada grupo vulnerable, además que se han manejado mesas de

dialogo con los distintos grupos sociales de la comunidad para generar las políticas y metas que se quieren conseguir.

2.4.2. Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025

Este documento se basa en las mujeres, niñas y adolescentes, en un marco que exige sus derechos, para lo cual propone políticas, propuestas que han sido elaboradas con el mismo apoyo de estos grupos sociales. Y sus espacios de trabajo abarcan tanto la economía, empleo, cuidado humano, salud, educación, deporte, participación y toma de decisiones, una vida libre de violencia, comunicación, ambiente (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021).

Específicamente en el campo del empleo y de medios de vida, se persigue que este género femenino tenga acceso a empleos con igualdad, que no tengan barreras, obstáculos o desafíos, que tengan acceso a recursos, tecnologías, propiedades, control sobre su vida, servicios financieros y mejores condiciones para sus hogares. Y para la consecución de estas acciones se tiene la participación de toda la función ejecutiva, desde los ministerios de Salud, Educación, Desarrollo Urbano, MIES, de Trabajo, de Relaciones Exteriores, de Ambiente, de Cultura, Telecomunicaciones, así como las secretarías especiales desde el gobierno con sus gabinetes específicos (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021).

Este documento presenta un gran aporte a la situación de la mujer en el país, ya que su enfoque de trabajo es la mujer en sí, y todas sus políticas y ejes se centran en el género femenino, que como se menciona, representa un poco más de la mitad de la población. Sus líneas de acción se enfocan en mejorar sus condiciones de vida en todas las dimensiones y esferas sociales, tanto protegiéndola en su propio hogar con igualdad en su carga de trabajo doméstico, así como que pueda acceder a un empleo digno, que participe en sociedad, que tenga acceso a todos los derechos, servicios y bienes para que logren un empoderamiento y autonomía en sus vidas.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la Investigación

El enfoque escogido para este estudio es el cualitativo, el cual tiene como objetivo la comprensión de los fenómenos, que en este caso se basará en los factores de empleabilidad de las mujeres madres solteras de Shushufindi, para lo cual indaga en las percepciones de los participantes y sujetos directos que se relacionan con el contexto y la realidad. Es examinar un problema desde la experiencia en que los individuos lo perciben, lo viven (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

De igual manera, de parte de Hernández Sampieri, y Mendoza (2018) para plantear el problema desde este enfoque es necesario que se familiarice con el tema, teniendo por lo general, un carácter inductivo que requiere una mayor profundización y un análisis de las costumbres, ritos y valores de los sujetos. Además es común que en este enfoque se empleen palabras como describir, indagar, caracterizar, descubrir, entender, impacto, consecuencias, motivaciones, etc. En general los problemas de este tipo son más abiertos, pueden no direccionarse desde su inicio, se incluye todas las dimensiones del fenómeno, se orienta a recibir las experiencias y puntos de vista de los sujetos de investigación.

Se ha asumido el concepto desde estos autores, considerando que Sampieri es uno de los expertos en el campo de la metodología de la investigación, que explica los procesos, ventajas, formas de análisis y tipos de investigación de acuerdo a cada enfoque. En definitiva, esta parte cualitativa recoge todos los discursos que existen sobre un problema determinado para posteriormente dar una interpretación de estos resultados.

La elección de este enfoque para este estudio es debido a que permite conocer y analizar todos los factores de empleabilidad de las mujeres madres solteras que participan a la vez en programas del Centro de Responsabilidad Social y Solidaria del Municipio del cantón Shushufindi. Y realizarlo todo desde sus percepciones, desde sus historias de vida, sus experiencias y opiniones.

3.2. Método de la Investigación

De acuerdo a Rodríguez y Pérez (2017) se ha escogido un método investigativo inductivo, el mismo que se concentra en una forma de razonamiento que se centra en casos particulares para luego aplicar sus resultados en casos generales. Se suele repetir hechos con sujetos que comparten rasgos similares para poder llegar a conclusiones que los caracterizan. Se considera que su primer autor fue Dávila en el año 2006, cuando el refirió que para obtener conocimiento es necesario adentrarse en la misma naturaleza y realidad para obtener datos particulares y hacer generalizaciones. Se basa en pasos de observar, formular hipótesis, verificar, crear tesis, leyes y teorías. Su aplicación es muy común en el campo de las ciencias sociales y es muy potenciado para crear conocimientos.

Y a la vez, siguiendo la misma línea de investigación, se complementa con el método transversal, que se caracteriza por trabajar con sujetos que comparten características similares y que se encuentran en un estado de realidad iguales, evaluando de esta manera un momento de tiempo específico, y así se confirma las prevalencias de ciertas condiciones. Es una sola medición que se da en un lapso de tiempo, siendo una investigación observacional (Vega, Maguiña, Soto, Lama, & Correa, 2021). Además, se indica que este método es común para estudios que analizan niveles socioeconómicos de una localidad en concreto, o si un programa de educación es útil para comprender a mujeres con edades y rasgos similares.

Estos dos métodos permiten que la investigación se profundice en las mujeres con características ya definidas en esta localidad de Shushufindi, que centrándose en este pequeño grupo se pueda posteriormente generalizar sus resultados y comprender mejor los factores de empleabilidad en madres solteras. Y un punto esencial que se puede indicar de estas elecciones es que el enfoque, el método y posteriormente el tipo y nivel de investigación van de la mano en todas sus características, los análisis escogidos se relacionan y complementan entre sí.

3.3. Tipo y Nivel de la Investigación

El tipo de investigación escogida es el fenomenológico, que va de la mano con el enfoque cualitativo escogido para este estudio. Y se concentra en estudiar las

experiencias de vida de los sujetos, respecto a un contexto o problema concreto, que en este caso se basaría en las percepciones que tienen las mujeres sobre las condiciones de empleabilidad que muestran en sus vidas. Esto recopila los significados que le dan las personas al problema, ya que comprende que esta es la base para generar conocimiento científico. Uno de los principios necesarios para aplicar esta corriente filosófica, es que el autor tenga una actitud natural, que no cuestione o reduzca las experiencias de las personas, logrando que se muestren en realidad como son, llegando a explorar la conciencia de estas mujeres (Fuster, 2019).

En cuanto el nivel de investigación se ha optado por trabajar con el descriptivo, que de acuerdo a los autores Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) este nivel se centra en especificar las características y propiedades del fenómeno de estudio, que sería los factores de empleabilidad de estas mujeres madres solteras de Shushufindi. Se centra en todos sus elementos, sus perfiles, sus variables, mostrando de esta manera todas las dimensiones de una realidad, pudiendo el investigador medir todos sus componentes y personas que forman parte de la muestra de estudio.

En sí, lo que demuestran estas decisiones de investigación es que como investigador se analice las experiencias de las propias mujeres que son quienes viven esta realidad en su contexto, más no que se apoye en revisión teórica o en datos de otras personas relacionadas, sino desde las propias historias de estas mujeres, sus propias experiencias y significados para saber que se puede tomar como acción de transformación en este problema.

3.4. Universo, Muestra y Muestreo

El universo o población de una investigación es la unión de todos los sujetos u objetos que componen el contexto o problema definido. En la mayoría de casos esta población es demasiado extensa o incluso infinita que no se puede abarcar a todos los sujetos, ya sea por falta de recursos, tiempo o limitaciones geográficas. Y en este momento se escoge una muestra representativa, una porción de todo el total, para aplicar las técnicas de investigación en estas personas y obtener resultados que pueden generalizarse en el universo completo (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Y el proceso para llegar a esta muestra, se denomina muestreo, que puede ser probabilístico el cual aplica formulas, o no probabilístico que cumple otras características para llegar a la muestra final. En este presente estudio se tiene una población total de 240 mujeres, y la muestra se ha designado de 15 mujeres en total, por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir que el investigador en base a criterios previamente establecidos, escoge las mujeres que serán parte de este estudio.

Los criterios o parámetros de selección de este estudio son: trabajar solo con mujeres que hayan deseado participar en la investigación, que sean residentes de los barrios centrales de Shushufindi, que sean de la zona urbana, que participen en el programa del Centro de Responsabilidad Social del cantón Shushufindi de manera constante, es decir que sean asistentes a este programa por lo menos un periodo de 5 meses, que sean regulares en su asistencia, que estén en un rango de edad entre 20 y 35 años, que sean madres solteras, con 1 a 3 hijos, que sean jefas de hogar y que su estado laboral sea inestable, informal o que no tengan acceso a un empleo y que sus ingresos mensuales sean menores a 500\$.

3.5. Formas de Recolección de la Información

3.5.1. Entrevista

De acuerdo a Folgueiras (2016) la entrevista se comprende como una técnica de recogida de información, en especial centrándose en datos obtenidos de manera personal y oral, sobre opiniones propias, experiencias y hechos compartidos en la muestra de sujetos. En este caso se trata de una entrevista semi estructurada, la cual parte de un cuestionario que se conforma de una serie de preguntas ya definidas, pero que tiene la apertura de recoger más datos y con otros matices de acuerdo se va desarrollando el proceso de las preguntas.

La importancia de escoger esta técnica es que se tiene un contacto directo con cada mujer, que se mantiene diálogos con ellas, y que se busca profundizar con estas preguntas en sus experiencias personales, sus historias, factores de riesgo, protectores, redes de apoyo y cualquier limitación en los factores de empleabilidad que ellas evidencien.

En el presente estudio se trata de una entrevista individual con cada mujer, que sea semiestructurada porque en el proceso pueden aparecer nuevos temas interesantes que sirvan para el sustento del estudio, además se pretende hacer un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, aplicadas directamente a estas mujeres y así conocer los factores de empleabilidad de las mujeres madres solteras de este cantón.

3.6. Categorías de Estudio

Las categorías de estudio, con sus variables e indicadores fue realizada en una matriz que se tiene en anexos, pero de manera resumida se presenta la siguiente información:

- Características sociodemográficas: edad, etnia, tipo de familia, funcionalidad de la familia, composición de la familia, discapacidad.
- Características educativas: nivel educativo básico, bachillerato, superior.
- Acceso de la mujer al trabajo: institución Centro Municipal, tipos de programas y legislación vigente.
- Participación de la mujer: motivación de la mujer en participar en estos programas.
- Factores de empleabilidad: factores sociales, culturales y psicológicos
- Barreras de las mujeres: discriminación laboral, redes de apoyo.
- Desafíos de las mujeres: limitaciones geográficas, situación de los hijos.

3.7. Formas de Análisis de la Información

Con toda la información recolectada se pasa a su análisis, que de acuerdo a este estudio se pretende hacer por medio de un proceso de codificación axial, que se basa en el contraste entre categorías de estudio, las cuales se van integrando entre las más generales a las más específicas. En este proceso se va encontrando relaciones y vínculos entre categorías y variables. Se puede empezar con una codificación abierta que es el primer plano donde se comparan datos y se generan las categorías, luego la codificación axial que se van conectando estas categorías de acuerdo a ciertas características y se finaliza con la codificación selectiva que da las explicaciones finales con la teoría (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Y esto se apoyó con una triangulación de la información, tanto del marco teórico analizado, los objetivos planteados y con los resultados de la entrevista aplicada a estas mujeres. También se tiene que indicar que en el análisis de la información del enfoque cualitativo se tiene que cumplir con cierto rigor en los datos de resultados, como la credibilidad, la dependencia, la aplicabilidad o transferencia de los resultados en la realidad, la confirmación de lo que se comparte, entre otros (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

De esta manera se finaliza la metodología de la investigación de este estudio, con la interpretación y análisis de todos los datos recolectados, para poder comprender los factores de empleabilidad de las madres solteras de este cantón Shushufindi, a través de las categorías, de las explicaciones teóricas, de la comparación de datos y conexiones entre variables que sean mencionadas por estas mujeres.

Y por último, definir que las categorías trabajadas en el capítulo de resultados fueron:

- Relación socioeconómica
- Experiencia laboral
- Discriminación laboral
- Participación en el programa
- Impacto del programa en acceso al trabajo
- Formación o capacitación recibida
- Incidencia del género
- Necesidades identificadas
- Factores sociales
- Apoyo familiar
- Percepción de los requisitos
- Equilibrio entre demanda laboral y familiar
- Redes de apoyo identificadas
- Trabajo ideal
- Barreras percibidas
- Desafíos percibidos
- Percepción sobre oportunidades
- Limitaciones identificadas
- Existencia de cuidado infantil

- Roles asignados de la sociedad al género
- Relación entre género y barreras
- Conocimiento de otros programas

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Identificar las características sociodemográficas y educativas de las madres solteras beneficiarias de los programas del cantón Shushufindi.

Tal como se determinó en los criterios, estas mujeres se encuentran en el rango de edad entre 20 a 35 años. Todas las mujeres han indicado que viven en la zona rural del cantón Shushufindi, viviendo concretamente en barrios como Las Vegas, Nuevo Shushufindi, Eloy Alfaro, Seneida, Los Bosques, El Cisne, Los Oritos, y todas se reconocen con una identidad étnica mestiza.

En el caso de su estado civil, 14 de ellas indicaron que son separadas, mientras que 1 señaló nunca haberse unido con su pareja, por lo que es soltera. El nivel educativo que predomina entre estas mujeres es tener los estudios de secundaria completos en 6 de los 15 casos, seguido de una educación universitaria inconclusa en 4 casos. 2 mujeres si han logrado culminar sus estudios de universidad y 1 solo tiene estudios de primaria completos.

Mientras que la ocupación laboral de estas mujeres se define directamente por su mismo nivel educativo alcanzado, teniendo 7 de estas mujeres ejerciendo actividades como emprendedoras, lo cual no las ubica bajo ningún rango público o privado en su empleo, sino que son independientes. Además, 7 mujeres indicaron que son dependiente, del sector privado, y 1 señaló que trabaja de manera independiente, realizando diferentes actividades en su hogar.

Todo esto señala que son mujeres que tienen trabajos informales, lo cual les lleva a tener ingresos económicos en un rango máximo de 500\$ al mes en 9 de los 15 casos de estas mujeres, 3 con ingresos entre 251\$ a 350\$, e incluso 3 no llegan ni a recibir los 250\$ cada mes. Además de estos ingresos laborales, apenas 2 de estas mujeres cuentan con un poco de apoyo familiar de padres o tías en cuanto a dinero, y 7 indicaron que reciben pensiones alimenticias por sus hijos.

Finalmente, en cuanto a la composición familiar, considerando que todas son madres solteras, conforman hogares monoparentales, de ellas con sus hijos. La cantidad de hijos que tienen comprende 7 de estas mujeres tienen 1 hijo, 7 tienen 2 hijos y 1 mujer tiene 3 hijos. Y la edad de sus hijos van desde el menor que tiene 2 años y el mayor 20 años.

Con estos primeros datos se puede visualizar a primera vista la asimetría que tienen estas mujeres en relación a los hombres, y que se evidencia en toda esfera de la vida humana. Es común observar que estos hogares monoparentales presentan mayores necesidades y tienen niveles de pobreza más altos. Y eso sin considerar muchos casos que no se conocen con estadísticas certeras (Quintero, 2015). Y esto se propaga a las concepciones que tiene la sociedad y las mismas mujeres, al no sentirse capaces, al tener percepciones negativas y no poder cubrir sus gastos y necesidades como madres solteras (Sulet, 2016).

Relación socioeconómica

La primera categoría analizada fue conocer sobre la condición socioeconómica de estas mujeres, que significa un factor importante para que puedan mejorar sus condiciones de vida, o acceder a mejores oportunidades, como el hecho de culminar sus estudios, de seguir capacitándose y tener un empleo formal y estable. Observando esta situación negativa en 14 de las 15 mujeres participantes, quienes señalan que el no tener buenas condiciones sociales o económicas les ha impedido tener mejores ingresos, estabilidad laboral, el seguirse preparando y especializando en sus diferentes carreras.

- “...en hecho de no tener un ingreso fijo no me la oportunidad de seguirme preparando...” (MS1, 2024)
- “...hay empresas que consideran el estatus económico para dar un trabajo...” (MS2, 2024)
- “...para tener un empleo hay que tener amistades, personas con trabajo...” (MS3, 2024)
- “...yo tuve que abandonar mis estudios superiores por escasez de dinero cuando me quede embarazada...” (MS5, 2024)
- “...lo poco que se gana se gasta en comida, arriendo y no hay para seguirse preparando...” (MS7, 2024)
- “...si, porque mi familia siempre fue de bajos recursos, y con mi pareja vivíamos con las justas y por eso no estudie más...” (MS15, 2024)

Menezes et al. (2020) mencionan, que la pobreza y el género femenino se vinculan directamente, es decir, el hecho de que la mujer este sola o sea madre es un factor que guarda relación con la pobreza. Y el mercado laboral promueve

estas ideas, ya que sigue este mismo formato, cuando el hombre era el único proveedor. Sin embargo, cuando las mujeres no cuentan con el apoyo económico de alguna otra persona, eso les lleva realizar emprendimientos como un medio de subsistencia. Es decir, que ante la falta de un empleo formal que les permita acceder a un ingreso económico, acceden a generar dinero desde emprendimientos, esto implica una forma de trabajo informal.

Otro aspecto importante, es que las madres puedan recibir capacitaciones, estas pueden servir tanto para que accedan a un trabajo formal o que logren generar recursos a partir de los emprendimientos. Tal como se plantea Ordosgoitia se deben generar capacitaciones que les apoyen en formalizar sus emprendimientos; pero que, además, se cuenten con espacios sociales de cuidado para sus hijos e incluso para ellas. (Ordosgoitia, 2023).

Experiencia laboral

La experiencia de estas mujeres según sus historias, radica más en sus conocimientos empíricos, en actividades de emprendimientos y de actividades informales realizadas de manera independiente. Son mujeres que en cierto momento de sus vidas dependieron de sus parejas y no se preocuparon por adquirir experiencia en un trabajo y son pocos los casos en los que reconocen haber tenido un trabajo dependiente con una empresa, los cuales en la mayoría fueron abandonados con el tema de su embarazo:

- “...no tengo, pero en mi casa aprendí emprendiendo, vendiendo postres, comida...” (MS1, 2024)
- “...trabaje antes de mi compromiso como guardia y cajera...” (MS2, 2024)
- “...he trabajado cuidando niños, quehaceres domésticos...” (MS3, 2024)
- “...mi experiencia como masajista terapeuta...” (MS3, 2024)
- “...sí, tuve una panadería y ahí experimenté muchas cosas para atender a mis clientes...” (MS6, 2024)
- “...por ser madre, tengo mucha experiencia, cosechaba de todo en el campo...” (MS7, 2024)
- “...tengo experiencia de asistente administrativa, con un familiar...” (MS9, 2024)

- “...desde que estaba con el padre de mis niñas, yo pagaba todo y tenía que ver por todos...” (MS14, 2024)

Este es el resultado tal como se muestra en estadísticas del Ecuador y de otros países, cuando la mujer queda embarazada a cortas edades, lo que provoca un abandono a sus carreras y les limita tener mejores oportunidades en el futuro. Esto les lleva tal como estas mujeres comentan en sus respuestas, a laboral en el mercado informal, a vivir con ingresos bajos, sin vivienda digna y sin vida digna (Lucero, Tapia, Cárdenas, & Herrera, 2021). Apenas el 25% de las mujeres que tienen la edad de trabajar, tienen acceso a un empleo digno y adecuado. El no tener acceso a un empleo imposibilita por un lado que las mujeres no tengan experiencia laboral y por ende, dificulta que se puedan incorporar en el ámbito laboral.

Discriminación laboral

En base a los resultados obtenidos en las entrevistas, se puede determinar que existe cierta relación entre la discriminación laboral y el ser madres solteras. Pero, esto depende más de la perspectiva que tengan los directivos de una empresa o institución; esto se puede apreciar en los resultados obtenidos, de acuerdo a las mujeres entrevistadas, 8 de ellas determinaron que gracias a Dios han podido tener una que otra oportunidad sin ser discriminadas, pero las otras 7, recuerdan varias experiencias negativas que les han marginado social y laboralmente. Estas madres solteras han llegado a ser despedidas cuando sus jefes se enteraron que estaban embarazadas, o por pedir permisos cuando tenían que cumplir con el cuidado de sus hijos. Incluso no les interesa si hayan vivido experiencias de violencia, las ven como culpables de haberse quedado embarazadas o no tener una pareja estable.

Lo antes mencionado, es una realidad que no solo es de Ecuador, sino que se vive en varios países, por ejemplo, Quintero (2015) desde México habla sobre las condiciones laborales de estas mujeres, que no reciben iguales salarios, que son tratadas con irrespeto, que no pueden crecer y desarrollarse hacia mejores puestos de trabajo. Sus derechos se vulneran completamente al punto de no poder cubrir las necesidades básicas de su familia, y lo peor es que no pueden expresar su inconformidad, hacer huelgas o pertenecer a sindicatos para la defensa de sus derechos.

Toda esta situación no solo se evidencia en temas económicos, sino de manera integral en la vida de estas mujeres, en lo subjetivo, emocional, salud integral, ya que esto va creciendo en el interior de las mujeres y puede tener consecuencias graves en los demás integrantes de la familia. A lo que se debe sumar también, las realidades de los países en vías de desarrollo, donde el mercado laboral es más informal, donde las políticas no se cumplen y muchas veces se limita la participación real de las personas, en especial de las mujeres (Aguirre, 2022).

4.2. Indagar el acceso y participación de las madres solteras en los programas de capacitación y apoyo ofrecidos por este centro municipal.

Participación en el programa

Luego de caracterizar la vida de estas mujeres, se reconoce el apoyo del programa “Hilando Colores” que ha creado el Centro de Responsabilidad Social y Solidaria del cantón, al cual las mujeres han indicado que asisten entre 5 a 8 meses.

Que tal como es mencionado por el mismo Centro de Responsabilidad Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi (2019) tiene como fin la atención a grupos vulnerables, en situación de atención prioritaria como estas mujeres, ayudándoles con una atención y búsqueda de su independencia. Su base de trabajo es el goce de derechos, la diversidad, la calidad de vida, el desarrollo y proyectos de ayudas humanitarias.

Impacto del programa en acceso al trabajo

Sobre la ayuda y apoyo que brinda este programa, las mujeres han determinado que más que una fuente de trabajo, es una guía, una forma de emprender, de motivarlas para que tengan otro ingreso en sus vidas y puedan sostener a sus hogares monoparentales. Además, que llegan a tener contacto con otras mujeres en condiciones similares, así como mayores oportunidades de crecimiento personal.

- “...no ayuda a tener un buen trabajo, sino a emprender mediante lo que se aprende con hamacas y poder venderlas luego...” (MS1, 2024)
- “...me ayuda a comprender las responsabilidades de un trabajo...” (MS3, 2024)

- “...me ayuda a aprender ciertas habilidades y aplicar en otros negocios...” (MS9, 2024)
- “...tener contacto, más personas, oportunidades y posibilidad...” (MS13, 2024)
- “...tener mujeres amigas, tener ingreso vendiendo las hamacas...” (MS15, 2024)

Esto se conjuga con el trabajo realizado por este centro, ya que es una entidad que se dedica a servicios y programas que mejoren las condiciones de vida, además que cumple con lo establecido en la ley, y trata actividades que serían de ayuda de acuerdo a la colectividad del cantón (Centro de Responsabilidad Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi, 2019).

Así como existe este programa, debe existir el apoyo total del gobierno y cambiar las estadísticas negativas de estas mujeres, ya que se conoce que 2 cada 10 mujeres tienen acceso a un trabajo digno, y aun con un trabajo siguen sufriendo de desventaja en relación a los hombres. Y esto se complica más cuando es madre soltera, cuando no tiene estudios (Cámara de Industrias y Producción, 2021).

Formación o capacitación recibida

En este tema, se tiene una división prácticamente del 50% de las mujeres entrevistadas. La mitad ha definido que no ha recibido cursos o capacitaciones para su formación y conseguir un mejor empleo. Y esto se debe a su mismo rol como madre, a sus múltiples ocupaciones, a ser jefa de hogar, tener que trabajar y ocuparse del cuidado de sus hijos, por lo que no han podido acceder. Pero la otra mitad supo manifestar que ellas así sean de manera online lo han logrado hacer, pagando y siguiendo ciertos cursos privados por cuenta propia y con sus recursos:

- “...asistí a un seminario, lo pagué yo para poder estudiar madero terapia...” (MS4, 2024)
- “...he recibido capacitaciones para el trabajo que yo realizo, de manera privada para ser impulsadora y poder vender productos de mi sector de belleza...” (MS6, 2024)

- “...hace tiempo recibí varias capacitaciones de maquillaje profesional para tener ingresos extras, los cuales fueron privados y pagados por mí...” (MS11, 2024)

De acuerdo a lo que menciona Muñoz (2019) estos programas son de gran ayuda en mejorar habilidades, conocimientos y actitudes de quienes los reciben. Puede ser a través de experiencias informales, formales o vivenciales, y que mejor que cuente con un enfoque de género que se ajuste a las características de la mujer. Se debe considerar sus horarios, responsabilidades, barreras, brechas de desigualdad y toda tensión que pueda limitar su participación. Ya que es justamente esto lo que les limita a tener acceso a estos cursos, el reconocer que el tiempo se vuelve apremiante en la vida de estas mujeres, porque esta mujer es educadora, proveedora de recursos, criadora, ama de casa y la misma que debe cubrir todas las funciones afectivas y sociales del hogar (Valenzuela, 2021).

Incidencia del género

En este apartado se pretende conocer si el hecho de ser mujer en el caso de estas participantes, ha incidido en tener mejores oportunidades para acceder a un trabajo. Como es conocido, el hombre siempre ha sido el proveedor y el jefe de hogar que trae los recursos al hogar, pero ahora la mujer en su hogar monoparental, como jefa de hogar también debe involucrarse en el mercado laboral y cubrir estas necesidades económicas. 10 de estas mujeres han sabido manifestar que su género no les impide trabajar, lo que les impide es ser madres y tener todas estas responsabilidades, mientras las otras 5 reconocen que ya están gozando de mayor igualdad que el hombre en estos entornos sociales y laborales.

- “...si incide, por ser mujeres no somos contratadas y nos cierran puertas...” (MS1, 2024)
- “...en la Amazonía hay más trabajo para hombres...” (MS3, 2024)
- “...el hecho de ser madre y soltera nos quita oportunidades de conseguir trabajo...” (MS5, 2024)
- “...las empresas piden 100% de tiempo disponible, jornadas largas y nosotras no podemos disponer...” (MS11, 2024)

- “...considero que el ser mujer limita tener un trabajo bien remunerado...” (MS13, 2024)
- “...el ser mujer no incide, solo el ser madre puede limitar tener un trabajo mejor remunerado...” (MS2, 2024)
- “...considero que ahora la mujer tiene las mismas oportunidades que los hombres...” (MS9, 2024)

Tal como mencionan las mujeres, la sociedad forma los roles de género para cada ciudadano, muchas veces solo fijándose en valores y características superficiales. De esta manera se va idealizando lo que debe ser una mujer, su apariencia, el que tiene que formar una familia, que tiene que ser sumisa, quedarse solo en casa, dejar de lado sus derechos y sueños, por los de su familia (Sojo, 2020).

Y se puede incluir el aporte de la Teoría de Género, la cual demuestra que la mujer ha vivido dominada por el poder del hombre, teniendo una división sexual en el trabajo, con jerarquías de poder y una heterosexualidad que regula la vida social (Sosa, 2013). Con esto no se busca eliminar al hombre, solo crear una sociedad diversa y democrática, permitir que tanto el hombre como la mujer le den sentido a sus vidas. La mujer no solo es un grupo social, sino que representa la mitad de la población total (Lagarde, 1996).

Y para esto se motiva que el cambio empiece desde los primeros años de vida, desde el hogar, las instituciones educativas, que se vaya moldeando las manifestaciones de lo femenino y lo masculino y prevenir estos roles y creencias negativas. Reconociendo que el género está aún en construcción en esta edad, se debe dar el espacio apropiado para transformar la mentalidad sexista y dar una educación en género equitativa y justa (Jiménez & Galeano, 2020).

Necesidades identificadas

Para tener un trabajo digno, la sociedad muchas veces determina ciertas creencias y costumbres que las mujeres deben cumplir. Que por lo general se espera que toda persona tenga una educación superior culminada, que tenga años de experiencia, conocimientos y habilidades formalizadas en su vida profesional. Por eso se ha buscado conocer las consideraciones desde la vida de estas mujeres,

donde el 100% reconoce que lo más les piden es tener estudios y años de experiencia. En virtud de lo antes planteado, como todas las madres concuerdan en sus respuestas, se presentan solo el resumen de algunas de sus respuestas:

- “...terminar de prepararme y continuar con un estudio universitario...” (MS1, 2024)
- “...años de experiencia para tener un buen empleo...” (MS6, 2024)
- “...más capacitaciones, me he conformado con cursos técnicos para ser estilista...” (MS14, 2024)

Estas necesidades se deben cubrir, porque sino tal como se referencia en el estudio realizado en España por Saiz (2021), este tipo de hogares liderados por mujeres sufren de mayores niveles de pobreza, lo que hace que se llame feminización de la pobreza, que se diga que la pobreza tiene cara de mujer. Y que además del impacto en la vida de estas mujeres, también los menores crecen en estos ambientes precarios, de malas condiciones, con problemas de salud en todos los integrantes del hogar, viviendo con incertidumbre por la informalidad de sus trabajos.

La sociedad mismo limita que la mujer tenga estos avances y desarrollo en su vida, viviendo situaciones en que deben renunciar a trabajos, emprender, buscar opciones que les permitan tener más tiempo para sus hijos. Muchas veces van al área informal, donde tienen bajos ingresos, las explotan, son discriminadas, y esto sin considerar otros factores externos que pueden generarse, tal como el impacto de la pandemia que se vivió con grandes repercusiones en estos hogares monoparentales y sin apoyo (Zamora, 2022).

Factores sociales

Además de las estigmatizaciones que la sociedad puede definir para las mujeres y un correcto empleo, se pretendió conocer también un poco más de sus vidas familiares, sociales, de los recursos con los que cuentan y sus conocimientos que emplean para tener un mejor nivel de empleabilidad. Ante lo cual, 6 mujeres indicaron que requieren tener conocimientos y títulos que las sustenten, 6 manifestaron la necesidad de tener personas o familiares que cuiden de sus hijos y

las 3 restantes comentaron sobre mayor experiencia. Lo cual se ha resumido en las siguientes respuestas:

- “...conocimiento, para defenderme en cualquier puesto y tener apoyo familiar para que cuiden a mis hijas...” (MS1, 2024)
- “...el estar debidamente preparados, tener títulos o que no tengamos hijos simplemente...” (MS3, 2024)
- “...dinero para pagar a una persona que cuide a mis hijos...” (MS4, 2024)
- “...tal vez una institución que vele por mi hija...” (MS5, 2024)
- “...sentirme sola, no tener en quien apoyarme...” (MS14, 2024)

Y esto se compara con lo que indica González y Zarzosa (2018) al mencionar que la mujer a pesar de tener un ingreso en el mercado laboral, sigue luchando contra brechas, tratos diferenciados, remuneraciones desiguales, acoso. O como dice Castillo y otros (2020) esta igualdad de género que se pretende, se debe apoyar en legislaciones, en paridad de género, en un cambio de mentalidad. Ya que al lograr esto, se permite que la mujer tenga una realización personal, y que mejoren sus condiciones de vida.

En definitiva, el rol y papel de la mujer debe ser revalorizado, se debe reconocer su función transformadora en todo entorno en el que se involucra. Primero se logró visibilizar la violencia de género que muchas sufrían en el interior de sus hogares, pero ahora queda reconocer la igualdad que deben gozar con sus derechos de educación, de trabajo, de estabilidad laboral.

Apoyo familiar

Los padres o algún familiar cercano son el sistema de apoyo con el que en algunos casos estas mujeres madres solteras pueden contar con ayuda para la crianza de sus hijos. Pero no siempre ese es el caso, a veces viven lejos de su familia, no tienen absolutamente a nadie, u optan por buscar ayuda en algún hijo mayor que tengan. Estas mujeres manifiestan casi en su totalidad que no cuentan con su familia para el cuidado de sus hijos, o como apoyo económico, sino que se consideran madres completamente solas con sus hijos. A pesar que en algunos

casos reciben pensiones de sus ex parejas, pero el tiempo y cuidado que ellas realizan, lo cumplen 100% solas. De acuerdo a sus experiencias, se ha podido recolectar:

- “...el papá de mi hija es un apoyo para mí en lo económico...” (MS1, 2024)
- “...cuento con una tía que me ayuda a cuidar a mi bebé...” (MS3, 2024)
- “...no, porque mi mamá está delicada de salud...” (MS5, 2024)
- “...no tengo familia aquí en Shushufindi, ellos no viven aquí...” (MS7, 2024)
- “...no, he sacado a mi hija sola adelante, solo con mi hija mayor que me ayuda...” (MS8, 2024)

Las familias son una red de apoyo informal, que aportan al desarrollo de la persona, da recursos emocionales, psicológicos, económicos, afectivos, y que son un respaldo en momentos de crisis (INMUJERES Instituto Nacional de las Mujeres, 2021). Y en el caso de estas mujeres madres solteras, la familia es uno de los recursos más valiosos, ya que son una ayuda para la crianza y cuidado de sus hijos.

Sin este apoyo se estaría cayendo en una vida con violencia, discriminación, conociendo datos de que estas mujeres tienen autoconceptos bajos de sus vidas, tienen pensamientos negativos sobre sus proyectos, no se sienten valoradas. Y justamente el apoyo de su familia es esencial en esta percepción y autoestima (Sulet, 2016). Las mujeres deben gozar de relaciones sociales, de personas con confianza en su vida, y que mejor que sea la familia este apoyo.

Percepción de los requisitos

Para que estas mujeres puedan acceder a un trabajo remunerado, con derechos, políticas e inclusión, también se les ha preguntado si consideran que estos requisitos que las empresas solicitan en su cantón son justos para ellas como mujer y madre. Las mujeres han sabido manifestar lo siguiente:

- “...a veces no, porque piensan que nos detienen por los niños pequeños, que pediremos permisos...” (MS1, 2024)

- “...yo si he visto injusticia, no me pagaban lo que debían, me hacían gastar a mi...” (MS4, 2024)
- “...no son justas, porque cuando nos graduamos piden títulos, luego piden años de experiencia...” (MS5, 2024)
- “...no, pero igual a ellos no les importa, explotarnos, que tengamos hijos que nos esperan en la casa...” (MS7, 2024)
- “...quieren que uno venga sin pasado, que sean un ejemplo de mujer, que este más de 12 horas de pie...” (MS14, 2024)

Ninguna de las mujeres entrevistadas indicó que estos requisitos fueran justos, incluso mencionan que estas empresas piden que no tengan cargas familiares, piden requisitos totalmente desfavorables para la mujer. Y todo esto ocasiona que en algunos casos incluso las mujeres ni se acerquen a solicitar un empleo, sino que se mantienen emprendiendo, con trabajos informales.

Esto es el resultado del sistema patriarcal que ha dejado marcado estos rasgos y creencias de lo que la mujer y el hombre pueden y no pueden hacer. Se espera que la mujer cumpla las mismas funciones que el hombre, y luchando a la vez con el doble de barreras y obstáculos que le impone la misma sociedad y empresa. La mujer tiene que luchar contra una situación de total desventaja, pero aun así, tal como mencionan García, Castro y Verdú (2019), ellas siguen demostrando una satisfacción por la vida, una lucha por sus sueños, y buscando su autonomía económica.

Equilibrio entre demanda laboral y familiar

Cuando estas mujeres ya se encuentran laborando, ya sea de manera informal, formal, con jefes o en emprendimientos, es importante que una de sus prioridades sea el equilibrar las demandas laborales con las familiares. Es decir, encontrar un punto de equilibrio entre el tiempo que dedica a cada espacio. Algunas tal vez lo han sentido menos por trabajar desde el hogar, pero las que tienen que cumplir horarios y fuera de la casa, son los casos más complejos, que exactamente suman un total de 10 mujeres de las 15 entrevistadas. En especial cuando se conoce que no cuentan siempre con el apoyo familiar para el cuidado de sus hijos tal como se indicó en la pregunta anterior y lo afirman con estas respuestas:

- “...si muchas, porque mis hijos no me ayudaban en el hogar, y es difícil llegar de trabajar para volver a hacer quehaceres domésticos...” (MS3, 2024)
- “...si, y me ha tocado priorizar a mi hija y no he aceptado muchos trabajos...” (MS6, 2024)
- “...cuando la chica que cuida a mi hijo me dice que no puedo, tengo que llamar al trabajo a decir que no puedo ir...” (MS7, 2024)
- “...tuve que abandonar mi trabajo una vez, porque me dejaron solo a mi bebe y tuve que salir corriendo...” (MS11, 2024)

Esta situación es común cuando se tiene la jefatura de un hogar como mujer, no por que no puedan lograrlo, sino por la cantidad de tareas que deben cumplir por ellas solas. Tal como señalan García, Castro y Verdú (2019) es que deben cubrir no solo sus necesidades, sino la de sus hijos por completo. Con el ingreso de la mujer al mercado laboral se les ha permitido más derechos, pero no se ha controlado el impacto en sus responsabilidades, no se ha analizado el impacto que se genera en una mujer el tener que cubrir todas estas expectativas. Por esta razón, se sigue esperando que la mujer haga lo que el hombre hace públicamente, pero sumando también lo privado, lo del hogar, es decir, seguir bajo los parámetros masculinos tradicionales.

Redes de apoyo identificadas

Uno de los servicios y apoyo con los que pueden contar las mujeres, es tener redes de apoyo. Primero se ha analizado sus redes informales, que son sus familias, pero ahora se pretende conocer el apoyo formal, el que se da por medio del gobierno, de instituciones públicas o privadas. 5 de las mujeres entrevistadas indicaron que no conocen ninguna red de apoyo, y las 10 restantes señalan que sí, pero refiriéndose nomas al Centro de Responsabilidad Social.

- “...solo el centro de responsabilidad social que da cursos y atención médica...” (MS2, 2024)
- “...el centro de responsabilidad y ciertos programas del MIES...” (MS7, 2024)

- “...el centro de responsabilidad que atiende en salud, a adultos mayores, lo que apoya a las mujeres una vez por semana...” (MS9, 2024)

Tal como se menciona por los autores Murillo y otros (2008), las personas que tienen estas redes de apoyo mejoran su calidad de vida, les brindan recursos, protección, relaciones y otros tipos de atenciones que mejora su competencia personal. En estos espacios incluso se comparte sentimientos, necesidades, temas materiales y son como un mecanismo de desarrollo y múltiples beneficios. Pero de acuerdo a este estudio, se observa que estas mujeres apenas cuentan con el Centro de Responsabilidad Social con un programa que han elaborado para ellas, pero no es que tienen organizaciones especiales, apoyo real de su familia o del gobierno.

Trabajo ideal

Estableciendo las condiciones y calidad de vida de estas mujeres en el campo laboral, se les ha preguntado cuáles son sus preferencias laborales, sus expectativas en cuanto a remuneraciones, horarios, tipo de trabajo, empresa y el tema de flexibilidad por ser madres solteras. Ante lo cual, ellas han sabido responder que principalmente prefieren un trabajo que puedan cumplirlo desde sus hogares, emprendimientos que puedan acoplarse a sus horarios y cuidados de sus hijos. Seguimiento de trabajos externos en empresas, pero que les cumplan con todas las prestaciones, seguros y derechos que merecen. Tal como se describe en sus respuestas:

- “...tener un negocio propio para estar alado de mis hijas...” (MS1, 2024)
- “...un trabajo con horario flexible para ayudar a mi hija en sus estudios...” (MS5, 2024)
- “...tener un título universitario en una carrera parvulario...” (MS6, 2024)
- “...no trabajar en empresas petroleras que le exigen estar 22 días dentro y solo 8 fuera libre...” (MS9, 2024)
- “...poder trabajar desde la casa...” (MS12, 2024)

- “...uno que cumpla con la ley, que respete los derechos, la libre maternidad, que considere las prioridades de la mujer...” (MS13, 2024)

En este apartado se incluirían los factores de empleabilidad que las mujeres deben impulsar en sus vidas, así como tener el apoyo de sus entornos. Tal como ellas indican el trabajo ideal que sería para ellas, se debe promover también sus habilidades, mejores niveles de educación, marcos legales de apoyo, sectores económicos que las contraten, cambio en normas culturales, cambio en los roles en el hogar y las tareas domésticas, o que no les permitan crecer por pensar que las mujeres tienen sus hijos y no podrán con más responsabilidad (Avolio, Laura, & Giovanna, 2017).

4.3. Describir las barreras y desafíos que enfrentan las madres solteras beneficiarias de los programas del Centro de Responsabilidad en relación con la empleabilidad en su búsqueda de empleo y desarrollo socioeconómico.

Barreras percibidas

El ser madre soltera es la principal barrera con la que se topan estas mujeres, ya que en la mayor parte de los empleos no les permiten llevar hijos, o cuando saben que tienen hijos, no les dan ni la oportunidad de laborar. Y de parte de sus familias no cuentan con la disponibilidad de cuidar de sus hijos. Además, son mujeres que muy jóvenes han quedado embarazadas y no tuvieron la oportunidad de culminar sus estudios superiores, por lo que las oportunidades se les limita, teniendo así que aceptar trabajos básicos como ser empleada doméstica o no salir del país por no fragmentar su hogar.

En general, la situación se les complica al tener la responsabilidad de criar a sus hijos solas, tanto es así que se han limitado en muchos de sus sueños y carreras personales y profesionales, debido a que tenían a sus hijos que cuidar de meses o pocos años de nacidos. Por diferentes razones como una enfermedad de sus hijos, les tocaba renunciar a sus trabajos, o en otros casos que simplemente no les daban la oportunidad de demostrar su valor y experiencia. Esto lo expresan en sus propias palabras:

- “...no tener un título universitario...” (MS2, 2024)
- “...si no salía a trabajar, mis hijos tendrían que haber sufrido de otra manera...” (MS3, 2024)
- “...me toco abandonar el trabajo porque mi hija cayo muy enferma...” (MS5, 2024)
- “...no tener quien cuide de mi hija, que le de comida cuando debe y la cuide bien...” (MS7, 2024)
- “...por ser madre soltera me han cerrado las puertas, me han dejado fuera y minimizado por ser mujer...” (MS13, 2024)
- “...la cultura misma de la sociedad, el tener que ser ama de casa, sufrir la pandemia encerrada con mi hija sin dinero y comida...” (MS15, 2024)

Esto se relaciona con lo mencionado por Alcaraz y Vásquez (2020), que las mujeres para gozar de los mismos derechos que los hombres se enfrentan a distintas dificultades, tanto de la sociedad, laborales e incluso personales y familiares. Se tiene ideas erróneas de las mujeres, que no pueden asumir estas responsabilidades, que no tienen la suficiente preparación académica.

Desafíos percibidos

Las mujeres indican que el principal desafío es el cumplir con el rol de padre y madre, de criar a sus hijos completamente solas, no tener el apoyo de otras personas y tener que dejar con desconocidos o solo a sus hijos por buscar el sustento diario. El no tener tiempo de calidad para compartir con los hijos. Se ha podido analizar que de las 15 mujeres participantes en su totalidad se ha podido percibir que el cambio que dio en sus vidas el quedarse como madres solas fue impactante, que tener que abandonar un trabajo o cerrar un negocio les limito sus oportunidades de vida y de crecimiento económico para ellas y sus hijas. Son mujeres que han aceptado cualquier tipo de trabajo debido a la necesidad, a pesar de no tener tiempo para sus hijos, les tocaba hacerlo para brindarles una vida digna a su familia.

- “...la experiencia más dura fue la separación con mi pareja y luego buscar un trabajo...” (MS2, 224)
- “...mi hija me decía cuando iba a salir de trabajar para jugar, pero yo tenía que ganar más dinero...” (MS\$, 2024)

- “...tuve que vender la panadería cuando me separe de mi pareja y la economía cambio mucho...” (MS6, 2024)
- “...aceptar cualquier trabajo para que mi hijo tenga una vida digna...” (MS7, 2024)
- “...me despertaba a las 2 de la mañana para dejar haciendo todo...” (MS8, 2024)

Aquí también se tiene un aporte de la OIT (2008), que como institución laboral busca promover que la mujer al igual que el hombre reciba toda la educación, capacitación para que tenga mejores oportunidades. Así como apoyo del gobierno, de las legislaciones, e incluso campañas de concientización en la sociedad para reconocer el rol de la mujer, cambiar ese lenguaje ofensivo que se emplea en su contra.

Percepción sobre oportunidades

En general, las mujeres perciben que por el hecho de ser madres solteras es más complejo tener mejores oportunidades laborales, oportunidades para mejorar su calidad de vida, y la de su familia. Al encontrarse en este pequeño cantón, 5 de las 15 mujeres, ponen de manifiesto la necesidad de capacitaciones brindadas de manera gratuita de parte del gobierno, y de cursos técnicos de aprendizaje rápido y aporte a su desarrollo, 2 mencionaron que desean tener conocimiento de empleos disponibles en la localidad, otras 3 señalaron el poder culminar sus estudios de una manera acelerada y las 5 restantes el tener más fuentes de negocios, más diversidad de empleos para ellas. Y en sus propias palabras definen sus percepciones:

- “...que haya más capacitaciones para emprender y mejorar estilos de vida...” (MS1, 2024)
- “...que nos den la oportunidad para estudiar en colegios acelerados en mejores horarios...” (MS3, 2024)
- “...al ser un cantón petrolero, más contratan a los hombres, el gobierno debería ayudar más a las mujeres...” (MS5, 2024)
- “...lo económico nos limita mucho en hacer otras cosas por estar más tiempo con nuestros hijos...” (MS6, 2024)

- “...es difícil, porque la zona no tiene fuentes de negocios, toca salir a otras ciudades...” (MS8, 2024)
- “...reconocimiento de la mujer en la economía, su aporte a la familia y sociedad...” (MS15, 2024)

En este apartado se conjuga mucho la acción del gobierno local, nacional, es por eso que se debe mencionar las políticas que el gobierno ha estipulado en sus libros. Como la agenda nacional de mujeres, que trabaja con un enfoque de género. Que se ha puesto como bases diferentes ejes, de autonomía, de sostenibilidad, de liderazgo, de transformar los patrones que la sociedad les ha impuesto. Debe existir espacios donde ellas se puedan desarrollar, que en el hogar sean apoyadas por los demás integrantes, que tengan programas que les ayude en emprendimientos, que se les permita tener acceso a préstamos y así motivar su empoderamiento (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021)

Limitaciones identificadas

Además de reconocer los factores de empleabilidad en las madres solteras de este cantón, también se reconoce que estas mujeres tienen problemas en un correcto desarrollo en otros espacios sociales, como 10 de las 15 mujeres indicaron que otra principal limitante se les da en el campo educativo al no poder tener las mismas oportunidades educativas que estando sin hijos, y las 5 restantes mencionan que esta limitación la ven en el campo personal, social, cuando ya no disponen de tiempo propio para sus proyectos, sus deseos personales, sino solo para su familia.

- “...que ya no tengo tiempo para mí, y todos necesitamos tiempo para uno mismo...” (MS2, 2024)
- “...creo que en los espacios sociales, nos ponemos nosotras mismas limitaciones de participar en estos ámbitos...” (MS5, 2024)
- “...me veo limitada a poder seguir estudiando...” (MS11, 2024)
- “...en espacios sociales, por el acoso de quedarnos embarazadas a temprana edad, nos tachan de malas mujeres...” (MS13, 2024)

- “...en la política, acceder a puestos políticos por ser mujer y ser emocional...” (MS15, 2024)

En este apartado es cuando se debe aplicar toda esa legislación existente en beneficio de la mujer, tanto internacional como local. Se tiene la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convenios para que la mujer pueda tener mejores condiciones laborales, sin violencia, sin brechas salariales y con respeto a su maternidad. O como se estipula en la Constitución, que primero a la mujer se le permita gozar de su derecho de educación con calidad e inclusión. Para posteriormente gozar del derecho al trabajo, estable, digno, con seguridad social, protegiendo en especial a las mujeres en estado de gestación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Existencia de cuidado infantil

En este espacio, se analiza el hecho del impacto de que en el cantón de Shushufindi no existen servicios de cuidado infantil que les de mayores oportunidades a la mujer en su crecimiento y desarrollo personal. Estas mujeres han rechazado trabajos, han abandonado sueños y mejores oportunidades personales justamente por este hecho, por no tener una persona o profesional de apoyo en su vida. Y son mínimos los casos en que cuentan con un familiar de confianza o que en el trabajo dejen llevar a los hijos. Desde su propia experiencia se puede señalar:

- “...si afecta bastante, porque si se tiene un lugar así seguro no tengo que dejarlos al cuidado de nadie más y podría trabajar tranquila...” (MS2, 2024)
- “...afecta de manera negativa, porque a veces los hijos tienen situaciones graves de salud, toca renunciar a trabajos, toca elegir trabajar o cuidar de los hijos...” (MS5, 2024)
- “...me afecta la parte emocional, el estrés aumenta, me siento impotente, pienso en cómo hacer con todas las responsabilidades...” (MS7, 2024)
- “...en mi caso a veces dejaba a mi hija mayor al cuidado de las otras dos...” (MS8, 2024)

- “...la no participación de la mujer agrava la pobreza, la desigualdad, no tiene un sueldo digno...” (MS13, 2024)
- “...en mi caso cambiaría la vida por completo, ya que mi hija fue tocada en sus partes íntimas justamente por dejarle con un familiar...” (MS14, 2024)

Esta como otras preguntas, definen que no solo las condiciones de vida de la madre son afectadas, sino que es un ciclo que se repite con sus hijas mujeres, que no van a poder tener acceso a iguales oportunidades que otros niños, que seguirán sus ejemplos o que se dedicarán a cuidar a sus hermanos y dejarán sus estudios.

Aquí se analiza el rol de la mujer que se asume en cada cultura, en cada familia, donde la mujer se asocia al hogar, al campo privado del hogar, que su afecto es de protección, cuidado y amor, que es emocional. Siempre se la ubica como más humana, más feliz, soñadora, con roles de limpiar, de cocinar, de ser empleada (Aguilar, Valdez, González, & González, 2013). Pero las familias actuales ya no se componen de esa manera, y ahí es cuando se requiere que el gobierno tome acciones como la creación de estos servicios de cuidado de los menores para que la mujer tenga más disponibilidad de trabajar.

Roles asignados de la sociedad al género

La sociedad comúnmente asigna roles y funciones a los hombres y mujeres que se espera que se cumpla a cabalidad, pero esto se ha basado en un sistema patriarcal que ubica a la mujer por lo general con ser ama de casa, esposa, no trabajar, cuidar y criar hijos. Todo lo cual limita su formación y desarrollo profesional. Por este tema, las mujeres han indicado en su mayoría que el tener que hacer el papel de madre y padre es agotador, que se pueden sentir frustradas y que incluso esta carga les afecta en el plano emocional y afectivo. Ante esto, las mujeres han señalado:

- “...influye de una manera negativa, nos toca hacernos cargo de la casa, la limpieza, la cocina, los niños, nos toca trabajar...” (MS1, 2024)

- “...hacer el papel de madre y padre ha sido cansado, tengo que dejar la comida hecha, madrugar para trabajar...” (MS4, 2024)
- “...a veces me siento frustrada, mal emocionalmente...” (MS9, 2024)
- “...no queda nada de tiempo...” (MS12, 2024)
- “...es una carga muy pesada y me limita a seguir con mi desarrollo profesional...” (MS14, 2024)

Aquí se evidencia la existencia de la jefatura femenina en los hogares en la actualidad, rompiendo con creencias negativas en contra de la mujer, asumiendo que no era capaz de ejecutar estas acciones. Pero también se reconoce que el que solo la madre cumpla con todas estas responsabilidades es una sobrecarga para la mujer, y se le complica cuando en su comunidad se le pone barreras para acceder a bienes, servicios y derechos justos (Grupo Interagerencial sobre Flujos Migratorios Mixtos, 2021).

Relación entre género y barreras

Las barreras, desafíos y limitaciones que determinan estas mujeres son también relacionado con su género de mujer, ya que en el mercado laboral sigue existiendo favoritismo por el hombre, por creer que es el mejor, que no se deja llevar por emociones, que tiene más disponibilidad de tiempo, que tiene mejor preparación. Aunque superficialmente se tenga leyes de equidad y paridad de género, y aunque haya mujeres que reconocen cierta igualdad en sus trabajos, sigue existiendo el problema de esta desigualdad laboral. Por eso se relaciona ambas variables, recopilando que en 10 de los 15 casos de estas mujeres si consideran que no tienen igualdad, que el género si les limita a tener mejores empleos y barreras, y las otras 5 manifestaron que sienten que si tienen igualdad para acceder a un empleo, o que han emprendido y buscado la manera de tener un ingreso donde el ser mujer no les ha limitado.

- “...las madres solteras no somos bien vistas, piensan que no vamos a tener tiempo o ser responsables como los hombres...” (MS1, 2024)
- “...abusan de las madres porque saben que necesita de un trabajo con urgencia...” (MS4, 2024)

- “...siempre prefieren a los hombres, nosotras las mujeres tenemos obligaciones en la casa, mientras los hombres no se involucran con la crianza de sus hijos...” (MS5, 2024)
- “...el papá de mis hijas me dijo que yo solo servía para cocinar, limpiar, y que si conseguía trabajo solo fuera para verme linda...” (MS14, 2024)

Aquí en este punto se debe hacer inferencia a la Teoría de Género, ya que la sociedad ha impuesto determinados roles, papeles y estereotipos negativos en especial contra la mujer. Se las ubica en segundo plano, no se respeta sus derechos, su bienestar y felicidad es puesta después de cumplir la del hombre y la familia. Es el resultado de un modelo patriarcal (Sosa, 2013). Este modelo teórico no solo es apoyar a la mujer siempre contra el hombre, sino reconocer las diferencias de cada género, y según sus características distintas darles una equidad y justicia.

Conocimiento de otros programas

El 100% de las mujeres indicaron que no conocen de otros programas que se realicen en la comunidad. Tal vez existen otros, pero por otros medios, o son pagados y ellas no tienen los recursos suficientes o los contactos para acceder a estos. El tiempo también es una variable que les limita a tener acceso a más de estos cursos, así sean en línea, se encuentran con la limitación del tiempo y todas sus responsabilidades.

La importancia de que existan este tipo de programas, es tal como indica Espino (2018) son acciones que combaten la pobreza, son un mecanismo de apoyo, es una forma de luchar contra las segregaciones de género, y esta es una manera de ayudarles a su correcta inserción laboral, enfocándose en los grupos más vulnerables. Además, que pueden ser ejecutados ya sea por empresas públicas y privadas, que tengan desde conocimientos teóricos, prácticos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Este estudio se centró en el objetivo de analizar los factores de empleabilidad de madres solteras que forman parte de un programa del Centro de Responsabilidad Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi, para el periodo 2023. Trabajando con una muestra de 15 mujeres se pudo concluir que estas madres solteras no tienen culminados sus estudios universitarios, ni gran experiencia laboral que les permita acceder a trabajos formales y dignos, teniendo que emprender y trabajar de manera informal con sueldos mínimos que no superan los 500\$ y sin satisfacer necesidades básicas.
- Estas mujeres apenas tienen acceso a un programa del Centro de responsabilidad social del cantón, que les hace partícipes de un programa de confección de hamacas, el cual les brinda ciertas habilidades, contactos con mujeres y futuros clientes para emprender en actividades similares. Pero el caso es que estas mujeres no tienen acceso a más cursos o capacitaciones, por falta de recursos económicos, porque el gobierno no los ha creado en su cantón o por falta de tiempo.
- En definitiva, estas mujeres han señalado que el género es la principal variable para tener mejores oportunidades de trabajo para cubrir las necesidades de sus familias. Y ahora la mujer es jefa de hogar, forma una familia monoparental y tiene más responsabilidades de madre y padre, de ama de casa, de trabajadora, de cuidadora, educadora y un rol social en su comunidad. Estas mujeres siguen evidenciando discriminación al momento de conseguir empleo, además que la sociedad misma les exige que tengan estudios superiores y años de experiencia para acceder a un trabajo, lo cual no les parece justo en relación a la preferencia que las empresas muestran hacia los hombres.
- Estas mujeres requieren de recursos económicos, de conocimientos y habilidades para tener mejores oportunidades laborales, y el problema radica en que son mujeres que no siempre cuentan con apoyo familiar, que apenas cuentan con una ayuda ocasional muy rara vez de parte de sus padres, y que con estas condiciones deben mantener un equilibrio entre la demanda laboral y la familiar, entre compartir tiempo de calidad con sus hijos o dedicarse a

trabajar más horas para tener más ingresos. Y de manera externa estas mujeres apenas cuentan con una red de apoyo que es el Centro de Responsabilidad Social del cantón, ninguna otra institución.

- Finalmente, se reconocieron las barreras y desafíos que tienen estas mujeres, demostrando que el ser madre soltera es la principal barrera de sus vidas, ya que son mujeres jóvenes que no tienen estudios, experiencia laboral, apoyo familiar y que deben lidiar con todo lo que representa una familia por ellas solas. No tienen ni tiempo personal para sus necesidades propias. Tienen el desafío de ser madre y padre, de cubrir toda la economía del hogar.
- Estas mujeres perciben tener menos oportunidades que otras mujeres que no son madres o que tienen el apoyo de una pareja, así como también señalan que es el cantón el que no tiene grandes oportunidades para ellas, que son empresas y modelos más para hombres. Y ellas requieren apoyo del gobierno, capacitaciones, terminar sus estudios en cursos acelerados, acceso a préstamos. Ya que no solo es el espacio laboral el que sufre discriminación de la mujer, sino también en lo social y lo educativo.
- En definitiva, estas mujeres siguen con ciertos ideales que les impone la sociedad, que influye de manera negativa en su autoconcepto, de afectarles a nivel emocional y que les limita en su propio desarrollo, ya que incluso ellas no son bien vistas en su propia localidad.

RECOMENDACIONES

- De acuerdo a los resultados obtenidos del trabajo se puede recomendar desde la institución, que fue el Centro de Responsabilidad Social del cantón, se amplíen la cantidad de programas dirigidos para las mujeres madres solteras, en especial las más vulnerables, que se coordine con otras instituciones para contar con servicios infantiles, de cuidado y apoyo para los niños y niñas que se queden en este espacio mientras las madres pueden trabajar con tranquilidad. De parte de este centro también es necesario trabajar con las comunidades, hacer tomar en cuenta la situación de estas mujeres, que este espacio se convierta en una red de apoyo, de recursos, de personas que mejoren sus condiciones laborales, ya que podrían ser un cambio en empresas, si las deciden

contratar. Y con el apoyo del gobierno darles apoyos financieros para estas familias monoparentales en estado de vulnerabilidad.

- Se recomienda desde el nivel profesional de la carrera de trabajo social, el incluir a este profesional para el diagnóstico e intervención de este problema de la comunidad. Ya que laborando con otros profesionales se podría intervenir de manera integral en todos los factores de riesgo, de protección, conocer recursos, necesidades y crear acciones, planes y más que todo, empoderar a estas mujeres para que transformen ellas mismas sus vidas.
- También se recomienda que se trabaje desde el área de la academia, desde la educación, ya que, si la mujer tiene estudios, capacitaciones, cursos y experiencia poco a poco con el apoyo del gobierno y de alianzas que se puedan establecer con otras organizaciones privadas y sociales, se puede mejorar las hojas de vida de estas mujeres y que tengan mejores oportunidades. Así como continuar con este tipo de estudios, dar seguimiento y crear propuestas en base a estos resultados obtenidos.

Bibliografía:

- Aguilar, Y., Valdez, J., González, N., & González, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 207-224.
- Aguirre, K. (2022). Significados del trabajo informal en madres solteras de 25 a 35 años en el centro histórico de Quito en el periodo 2022. *Tesis de Grado*. Universidad Politécnica Salesiana, Quito.
- Alcaraz, A., & Vázquez, J. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, 59-65.
- Archenti, N., & Tula, M. (2019). Teoría y política en clave de género. *Colección*, 13-43.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código del Trabajo*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Quito.
- Avolio, B., Laura, D., & Giovanna. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 35-62.
- Cámara de Industrias y Producción. (08 de marzo de 2021). *www.cip.org.ec*. Obtenido de <https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/>
- Casanova, S. (2016). Las oportunidades de trabajo y el desempleo de las madres solteras en la parroquia San Gerardo, cantón Guano, provincia de Chimborazo. *Tesis de Postgrado*. Universidad Tecnológica Indoamerica, Ambato.
- Castillo, D., Ordoñez, C., Ordonez, A., & Orbe, M. (2020). Género y empleabilidad: estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*.

- Centro de Responsabilidad Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi. (2019). www.shushufindi.gob.ec. Obtenido de <http://shushufindi.gob.ec/portal/patronato-de-gadmcs/>
- CEPAL. (20 de octubre de 2015). www.cepal.org. Obtenido de <https://www.cepal.org/pt-br/node/34387>
- CEPAL. (2023). *Participación de las mujeres en la toma de decisiones en América Latina y el Caribe*. Santiago: Observatorio de Igualdad de Género.
- De la Mata, C., & Luque, B. (2018). Programas de orientación a mujeres para la inserción en el mercado laboral: de los fundamentos epistemológicos a la transformación social. *RISE*, 212-236.
- Diario El Telégrafo. (30 de noviembre de 2019). www.eltelegrafo.com.ec. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/madres-solteras>
- Espino, A. (2018). *Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza: el caso de Uruguay*. Uruguay: CEPAL.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*.
- Fernández, C., & Avilés, M. (2020). Análisis de necesidades en familias monoparentales con jefatura femenina usuarias de servicios sociales de atención primaria en España. *Revista Prospectiva*. doi:10.25100/prts.v0i30.8855
- Folgueiras, P. (2016). *La entrevista*. España: Universidad de Barcelona.
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 201-229.
- García, D., Castro, L., & Verdú, A. (2019). Jefatura de hogar femenina y mercado laboral ecuatoriano. *Revista Economía*, 29-43.
- Gobierno de México. (10 de mayo de 2018). www.gob.mx. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras>
- González, M., & Zarzosa, P. (2018). La evolución de la empleabilidad de la mujer en el mercado de trabajo español. *Journal de Ciencias Sociales*, 7-33.

- Grupo Interagerencial sobre Flujos Migratorios Mixtos. (2021). *Análisis jefatura de hogar femenina*.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- INMUJERES Instituto Nacional de las Mujeres. (2021). *Madres solteras*. México.
- Instituto Nacional de laa Mujeres. (2014). *Cómo funcionan las redes de apoyo familiar y social en México*. México.
- Jiménez, M., & Galeano, D. (2020). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista Educación*, 44(1).
- Lagarde, M. (1996). La perspectiva de género. En M. Lagarde, *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia* (págs. 13-38). España: Horas y Horas.
- Leyva, J., & Guerra, Y. (2020). *Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica*. Santa Clara. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-241.pdf>
- Lucero, M., Tapia, J., Cárdenas, B., & Herrera, B. (2021). *La situación socioeconómica de las estudiantes madres solteras beneficiarias de la beca estudiantil en la Universidad Católica de Cuenca*. Cuenca: Universidad Católica de Cuenca.
- Lupica, C. (18 de mayo de 2015). www.blogs.iadb.org. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/pobreza-maternidad/>
- Mantilla, J. (1996). *La conceptualización del género y su importancia a nivel internacional*. España: Instituto de Estudios Internacionales.
- Melero, N. (2011). El papel de la mujer en los procesos de participación, gestión y transformación de la comunidad local. *Revista GPT USACH*, 20-28.
- Menezes, N., Ramundo, J., Nietzsche, A., & Darr, D. (2020). Trabajo y pobreza. Las mujeres cabeza de familia de las áreas rurales del Nordeste y Sur de Brasil. *Revista Sociedad y Economía*. doi:10.25100/sye.v0i41.9692

- Ministerio de Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial 82: Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral*. Quito.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial: Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo*. Quito.
- Muñoz, C. (2019). *Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza: el caso de Chile*. Chile: Universidad de Chile.
- Murillo, A., Gutierrez, I., Méndez, E., & Cruz, L. (2008). *Redes de apoyo social*. Costa Rica: UCR.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Ginebra.
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Ginebra.
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Ginebra.
- OIT. (1951). *Convenio sobre la Igualdad de Remuneración*. Ginebra.
- OIT. (2000). *Convenio sobre la Protección de la Maternidad*. Ginebra.
- OIT. (2008). *Derribar las barreras de género en el empleo de mujeres y hombres jóvenes*. Ginebra.
- OIT. (2019). *Convenio sobre la Violencia y el Acoso*. Ginebra.
- Ordosgoitia, V. (2023). Elementos que inciden en la creación de una política pública de empleo local para madres solteras y mujeres cabeza de hogar. *REvista digital de Derecho Administrativo*(29), 207-234.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030 ODS*. Ginebra.
- Presidencia Constitucional del Ecuador. (2021). *Decreto Presidencial N° 268*. Quito.
- Quintero, F. (2015). La vulneración de los derechos laborales y desarrollo humano de las trabajadoras madres solteras: empresa textilera Tex Ray México. *Tesis de Grado*. Universidad Autónoma de Sinaloa, Culiacán de Rosales.

- Red de Instituciones Financieras de Desarrollo RFD. (2021). *Boletín Especializado N° 17 Marzo 2021*. Quito: INEC.
- Reina, J., Criollo, C., & Fernández, K. (2019). Apoyo social en la maternidad indeseada de estudiantes universitarias ecuatorianas: análisis desde la perspectiva de género. *Prospectiva*, 107-137.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26.
- Saiz, R. (2021). La brecha laboral de las mujeres: efectos, implicaciones y factores moderadores. *Tesis Doctoral*. Universidad de Oviedo, Oviedo.
- Sánchez, A. (2014). Perspectivas teóricas de género: status questionis del impacto en el sistema educativo. *Convergencia*.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Quito.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Agendas Zonales Zona 1 Norte 2017-2021*. Quito.
- Sojo, B. (2020). El significado de la feminidad: estudio basado en relatos de vida de mujeres. *Revista Espiga*, 46-58.
- Sosa, I. (2013). Aproximaciones teóricas sobre el género, la reproducción y la sexualidad. *Iberofórum Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 185-206.
- Sulet, M. (2016). Autoconcepto en madres solteras, que se encuentran a cargo de la crianza de sus hijos. *Tesis de Grado*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- UCSG. (2017). www.ucsg.edu.ec. Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/institutos/lineas-de-investigacion/>
- UNICEF. (2017). *Perspectiva de Género: Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas*. Argentina.
- Valdivieso, E. (2019). Perú: Influencia del enfoque de género en las políticas públicas familiares. *Perspectiva de Familia*, 97-126.

- Valenzuela, Z. (2021). Trabajo, economía del cuidado y maternidad en la posmodernidad: mujeres arañando el tiempo. *Tesis de Grado*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista Facultad Medicina Hum*, 179-185.
- Young, I. (2021). El género como serialidad: pensar sobre las mujeres como colectivo social. *Revista Sudamericana*, 459-490.
- Zambrano, S., & Vázquez, A. (2019). Algunas perspectivas teóricas para el estudio del emprendimiento y el género. *Saber, Ciencia y Libertad*, 159-170.
- Zamora, L. (2022). Rol de las madres solteras en la crisis económica por Covid-19. *Tesis de Grado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OBJETIVO	CATEGORÍA/VARIABLE	FUNCIONES CONCEPTUALES	DIMENSIONES/SUBVARIABLES	INDICADORES
Identificar las características sociodemográficas educativas de las madres solteras beneficiarias de programas del cantón hushufindi.	Características sociodemográficas	<p>Es el proceso de caracterizar a una población, considerando los aspectos de su vida social y cultural. Esto incluye la edad, el sexo, el estado civil, la escolaridad, ocupación, número de hijos, ingresos económicos, acceso a servicios básicos, creencias, mitos sobre sus estilos de vida, patologías comunes, etc (Centeno, 2016).</p> <p>Edad Etnia Familia (composición, funcionalidad) Estado civil Nivel educativo Ocupación laboral Ingresos económicos Creencia y tradiciones</p>	<p>Edad: Según la OMS (2022) es una de las primeras características que se observan en las personas, sirve para categorizar y dividir a las personas por atributos que ocasionan daño, desventaja o injusticia.</p>	Rango de edad: 31-40, 41-50 años
			<p>Etnia: Según Breton (1983) designa los conjuntos reales generalmente bastante homogéneos de personas quienes se asemejan y presentan rasgos culturales comunes que se manifiestan a través del uso de una lengua propia.</p>	Mestiza afroecuatoriana o
			<p>Tipo de familia: La familia es una organización dinámica que se adapta a los cambios demográficos, sociales, económicos y culturales de una sociedad. Y tiene una multiplicidad de formas en que conviven los seres humanos, teniendo la familia nuclear sin hijos, ampliada, compuesta, ensamblada, homoparental, de acogida, de origen (CNDH México, 2018).</p>	Nuclear, mixta, extensa, ens
			<p>Funcionalidad de la familia: Conjunto de atributos que posee la familia para promover la adaptación positiva y bienestar de sus integrantes, siendo importante que la familia supere todo tipo de crisis, lo cual fortalecerá los lazos familiares, el apego, la comunicación y el afecto (Reyes y Oyola, 2022).</p>	Funcional, con reglas, comunicación, cómo solucionar decisiones
			<p>Composición de la familia: Estructura y dinámica de un hogar según la cantidad de miembros, sus edades, roles y relaciones (Torres, 2010).</p>	Padres, hijos, tíos, otros
			<p>Discapacidad: Según la Organización Panamericana de Salud (2010), es una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, que en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad.</p>	Posee discapacidad intelectual, sensorial,

	Características educativas	<p>Período de tiempo que un niño o un joven asiste a la escuela para estudiar y aprender, especialmente el tiempo que dura la enseñanza obligatoria. (Garriz J, 2014). Un buen nivel de educación mejora los conocimientos en general de las sociedades. La educación mejora el nivel de salud en la medida que dota a las personas de conocimientos, capacidades y actitudes para guiar y controlar muchas de sus circunstancias vitales.</p> <p>Primaria completa o incompleta Secundaria completa o incompleta Estudios universitarios Postgrados</p>	Nivel educativo: Es el nivel de educación más alto que una persona ha terminado. Las personas con más educación normalmente ganan más que las personas con menos educación (OEHH California, 2019).	Básica, básica superior
Evaluar el acceso y participación de las madres solteras en los programas de capacitación y apoyo ofrecidos por este centro municipal.	Acceso de la mujer	Para lograr el acceso de la mujer al trabajo se debe reactivar empresas, potenciar las habilidades de las mujeres, para que cuenten con las habilidades necesarias para incursionar en el mercado laboral; y modernizar las regulaciones para que todos los gobiernos tengan programas, seguridad social e innovación para impulsar que la mujer tenga acceso a sus áreas de trabajo (Ripani, 2021).	Institución centro municipal: De acuerdo al GAD Shushufindi (2019), este centro es una institución adscrita de servicio social que trabaja para mejorar la calidad de vida, el desarrollo humano de los sectores de atención prioritaria, con el acceso permanente a servicios, acciones y atención integral.	Misión, visión, estructura, procesos, procedimientos, proyectos
			Tipos de programas: Conjunto de recursos y acciones organizadas cuya finalidad es la resolución de algún problema o necesidad, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de personas (Quispe, 2017).	Salud, trabajo, trabaja con mujeres, mayores personas con grupos p
			Legislación vigente: Según Simon (2009) la ley está al servicio del gobierno y sirve para implementar los fines políticos y de representaciones mentales de los ordenamientos.	Leyes, Constitución políticas, vinculaciones gobi
	Participación de la mujer	La tasa de participación laboral femenina es la proporción de mujeres en edad de trabajar que forman parte activa del sector productivo formal o informal de un país. Las mujeres que están desocupadas pero buscan empleo activamente, o están temporalmente sin él, también forman parte de la tasa de participación (Peña y Rojas, 2020).	Motivación de mujeres que participan: es el pilar básico de todo tipo de esfuerzo e influye en el aprendizaje, en el desempeño laboral. Es un estado deseable del ser humano, es un proceso dinámico de crecimiento (Soriano, 2001).	Aprender, mejorar en emprender, empresarial, financiera, es
Establecer las barreras y desafíos que enfrentan las madres solteras	Factores de empleabilidad	Son las actividades de cada género que dificultan el acceso y la participación femenina en el mercado laboral, como factores sociales, económicos, culturales e	Factores sociales: aspectos de transmisión educativa y tradiciones culturales que varían de una sociedad a otra, es todo lo externo que influye en el entorno (Dongo, 2009).	Situación educativa, a recursos e

su búsqueda de empleo y desarrollo socioeconómico.		históricos, causando segregación sexual laboral. Se producen estereotipos sobre el comportamiento laboral femenino y sus costos laborales, ya que se piensa que ellas van a causar ausentismos, retraso en responsabilidades por sus cargas familiares (Uyaguari, 2019).	Factores culturales: aspectos que influyen en las acciones del hombre en su contexto, condiciones de desarrollo, permite comprender el desarrollo histórico, las tendencias, nexos y dinámicas sociales (Macías, 2010).	Cultura a la c si es empre de experien labo
			Factores psicológicos: variables no biológicas que afectan el estado de una persona, incluye las creencias, actitudes, percepción, motivación, aprendizaje (Ponce y Rodríguez, 2012).	Personalidad introvertid intuitiva, estruc
	Barreras de las mujeres	Las mujeres presentan necesidades y demandas para tener voz en asuntos sociales, para tener el mismo poder que el hombre, pero hay ciertos momentos que le impiden vivir una equidad en sociedad. Son víctimas de ridiculizaciones, las hacen invisibles, las silencian, les quitan autoridad, las silencian, las acosan, violan, desprotegen, agreden y siguen reproduciendo los estereotipos negativos en su contra (Ruiz, Martínez y Fernández, 2019).	Discriminación laboral: De acuerdo a Carmona y Véliz (2005) es el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.	Acoso y ab abuso de po entre comp de embaraz física, no ascensos, s participar e
			Redes de apoyo: De acuerdo a Hobfoll y Stoke (1988) son las interacciones y relaciones sociales que ofrecen a los individuos, asistencia real o un sentimiento de conexión a una persona o grupo.	Redes de ap (institucion redes de apo (familia, ami tipo de ay brindan (e cuidado d alimento,
	Desafíos de las mujeres	De acuerdo a Chávez y Flores (2007) en el mercado laboral sigue existiendo desigualdad de género, por lo que las mujeres luchan contra brechas de género, feminización de ciertas carreras, no les permiten tener acceso a recursos, las ubican en trabajos domésticos, obligando a la mujer sin derechos, sin participación e incluso en ciclos de violencia.	Limitaciones geográficas: son límites geográficos o territoriales, coordenadas que marcan el inicio y fin de un territorio nacional, bajo el control de un estado (Ayala, 2015).	Habitan zona rural, con indígene existencia o público disp zo
			Situación de los hijos: de acuerdo a Velázquez, Garrido, Reyes y Ortega (2008) es la responsabilidad de crianza con los hijos, es el deber de responder por las consecuencias de su conducta, de mantenerlos y educarlos.	Conciliació laboral con la responsabi hogar, el t dedica a la c hijos, person mientras

FORMATO ENCUESTAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENCUESTA 1

Indicaciones:

La presente encuesta se elabora con la finalidad de analizar los factores de empleabilidad de las madres solteras que forman parte del programa del Centro de Responsabilidad Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi.

El uso de todos los datos recopilados será de uso confidencial y servirán para la investigación previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

Información personal:

1. Edad:

2. **Zona donde vive:** Urbana Rural

3. Sector donde vive:

4. **Etnia:** Mestiza Indígena Afroecuatoriana Blanca Otra

5. **Estado civil:** Soltera Casada Unión libre Viuda
Separada

6. **Nivel educativo:** Primaria inconclusa Primaria completa Secundaria inconclusa Secundaria completa Educación universitaria inconclusa Educación universitaria completa Ninguna

7. **Ocupación laboral:** Dependiente Independiente Emprendedora
Ama de casa Desempleada Otra

En caso de escoger las opciones: “otra” o “independiente” describa la actividad laboral:

8. **Institución laboral donde trabaja:** Sector público Sector priv

No aplica (en caso de ser independiente, jubilada, ama de casa u otra que lo implique la opción de sector público o privado)

9. **Tipo de empleo:** Formal Informal No aplica

10. **Ingresos económicos al mes:** Menos de 150\$ 151-250\$ -
350\$ 351-500\$ 501 en adelante

11. **Otros ingresos al mes:**

Bonos Pensiones Negocios propios Apoyo familiar Otros

Describe otros y especifique el valor de dichos ingresos:

12. **Número de hijos:** 1 2 3 Más de 3

Describe las edades de sus hijxs:

13. **Composición familiar:** Nuclear Monoparental Ext
Ensamblada

Preguntas:

1. **¿Qué tiempo tiene asistiendo al programa “Hilando Colores” del Centro de Responsabilidad Social y Solidario de Shushufindi?**
2. **¿Cómo el programa del centro de responsabilidad social y solidario de Shushufindi le ayuda en acceder a un trabajo?**
3. **¿Cuenta con experiencia laboral previa? En caso de responder de forma afirmativa, describa su experiencia laboral.**
4. **Cuando ha querido acceder a un trabajo, ¿Con qué barreras se ha tenido que enfrentar por ser mujer y madre? (obstáculos que ha tenido que saltar para tener derecho a un trabajo, como los prejuicios, capacitación, apoyo, formación)**

5. **Cuando ha querido acceder a un trabajo, ¿Con qué desafíos se ha tenido que enfrentar por ser mujer y madre?** (una experiencia o situación difícil que le toca superar y que va a ser valorado en su percepción, como la tecnología, panorama complejo de la informalidad laboral, paradigmas, cultura)
6. **¿Considera que el ser mujer incide en la falta de oportunidades para acceder a un trabajo?**
7. **¿Considera que sus condiciones socioeconómicas tienen relación con el hecho de poder conseguir un empleo?**
8. **En relación a la remuneración, cargo, tipo de empresa, horario y flexibilidad, ¿Cuál sería su trabajo ideal como mujer y madre soltera?**
9. **¿Qué considera usted que le hace falta para lograr tener un trabajo digno según las creencias y costumbres de la sociedad?**
10. **¿Qué factores sociales considera que influyen a conseguir empleo?** (situación educativa, apoyo familiar, recursos, conocimientos, etc)
11. **Además de la condición de ser mujer y de los factores sociales, ¿Qué otros factores influyen para conseguir un empleo?**
12. **¿Ha experimentado discriminación laboral debido a su condición de madre soltera?**
13. **¿Considera usted que los requisitos que las empresas piden a sus empleados para ingresar a trabajar son justos para usted como mujer y madre?**
14. **¿Dentro de su contexto familiar cuenta con apoyo para la crianza de sus hijos?**
15. **¿Cómo influyen las responsabilidades familiares que son asignadas socialmente a las mujeres, en la capacidad para participar en actividades de desarrollo profesional o laboral?**
16. **¿Ha encontrado dificultades para equilibrar las demandas laborales y familiares?**

- 17. ¿Cómo afecta la falta de servicios de cuidado infantil en el acceso laboral de madres solteras?**
- 18. ¿Considera que las desigualdades de género se relacionan con las barreras y desafíos al momento de conseguir un trabajo?**
- 19. ¿Dentro de su cantón cuenta con otras redes de apoyo a las que puede acudir para recibir apoyo de estas? (instituciones, gobierno, organizaciones privadas, etc)**
- 20. ¿Conoce usted de otros programas que puedan ayudarla en el acceso a trabajo?**
- 21. ¿Ha recibido alguna formación o capacitación específica para mejorar tus habilidades laborales?, Explique la formación o capacitación recibida.**
- 22. ¿Cuál es tu percepción sobre la falta de oportunidades laborales para madres solteras dentro del Cantón Shushufindi?**
- 23. Además del acceso al área laboral, ¿En qué otros espacios sociales se ven limitadas la participación de las mujeres?**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Paredes Moreira, Grace Amalia** con C.C: # 1751007913, autora del trabajo de titulación: **Percepciones sobre las condiciones de empleo de madres solteras beneficiarias de los distintos programas del Centro de Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo 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, 16 de febrero del 2024

LA AUTORA

f. _____
Paredes Moreira, Grace Amalia
C.C: # 1751007913



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN		
TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones sobre las condiciones de empleo de madres solteras beneficiarias de los distintos programas del Centro de Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi.	
AUTOR(ES)	Paredes Moreira Grace Amalia	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Psic. Salazar Jaramillo José Gregorio, Mgs.	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	
CARRERA:	Trabajo Social	
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	16 de febrero del 2024	No. DE PÁGINAS: 93
ÁREAS TEMÁTICAS:	Género, Trabajo y Protección	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Mujeres, Madres Solteras, Empleabilidad, Igualdad de Género, Percepciones Laborales, Desafíos y Barreras.	
RESUMEN:	<p>Este trabajo de titulación que se presenta tiene como objetivo el analizar las percepciones de las condiciones de empleo de madres solteras que forman parte de los distintos programas del Centro de Responsabilidades Social y Solidaria Municipal del cantón Shushufindi, en el año 2023. Determinando para esto una metodología de enfoque cualitativo, con un método inductivo-transversal. Basado en un nivel descriptivo, un tipo de investigación fenomenológico y la aplicación de entrevistas a 15 mujeres del cantón, que fueron caracterizadas de acuerdo a criterios y parámetros de una muestra no probabilística por conveniencia. De esta manera se pudo concluir que estas mujeres no tienen la experiencia, los estudios universitarios y la oportunidad de acceder a trabajos formales, estables, que respeten todos sus derechos y que sean equitativos con el género femenino. Son madres que tienen que cuidar de sus hijos, criarlos, trabajar, educarlos, y que muchas veces cumplen todas estas responsabilidades sin ningún apoyo familiar o redes externas del gobierno. Por lo que en general, son mujeres que realizan doble o triple jornada, y que requieren programas y capacitaciones especiales de parte del gobierno o de organizaciones privadas para mejorar sus habilidades y conocimientos, o como el hecho de contar con un servicio de cuidado infantil para sus hijos.</p>	
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfonos: +593 98 216 3649	Email: greace.paredes@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Lic. Christopher Muñoz Mgs.	
	Teléfono: +593-0990331766	
	E-mail: Cristopher.munoz@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):		