

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Percepciones de mujeres trabajadoras de una institución
pública de Ventanas, en relación a la igualdad de género en
el contexto laboral**

AUTORA:

Georgeana Nahomy Sotomayor García

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, Ecuador

20 de febrero del 2025



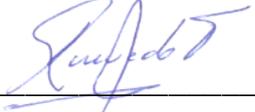
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su por **Sotomayor Garcia, Georgeana Nahomy**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR (A)

f. 
Quevedo Terán, Ana Maritza

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Georgeana Nahomy Sotomayor García**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Percepciones de mujeres trabajadoras de una institución pública de Ventanas, en relación a la igualdad de género en el contexto laboral**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA:

f. _____
Georgeana Nahomy Sotomayor García



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Georgeana Nahomy, Sotomayor García**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepciones de mujeres trabajadoras de una institución pública de Ventanas, en relación a la igualdad de género en el contexto laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA:

f. _____
Georgeana Nahomy Sotomayor García

REPORTE COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

TESIS FINAL SOTOMAYOR- Febrero 10

4%
Textos
sospechosos



< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
1% Idiomas no reconocidos
3% Textos potencialmente generados
por la IA

Nombre del documento: TESIS FINAL SOTOMAYOR-Febrero 10.docx
ID del documento: 525ce975d52af9010430e359b85642961806ff77
Tamaño del documento original: 3,73 MB
Autores: []

Depositante: Ana Maritza Quevedo Teran
Fecha de depósito: 10/2/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 10/2/2025

Número de palabras: 19.601
Número de caracteres: 130.857

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS FINAL OK -SOTOMAYOR - Febrero 7.docx TESIS FINAL OK -SOTOMA... #c35b27 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 39 fuentes similares	48%		Palabras idénticas: 48% (9057 palabras)
2	TESIS B2024 EULALIA_revisado 03feb2025.docx TESIS B2024 EULALIA_revi... #daf410 El documento proviene de mi grupo 15 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (682 palabras)
3	SÁNCHEZ LOPEZ KATIUSKA 7ma revision.docx SÁNCHEZ LOPEZ KATIUSK... #a5ac0d El documento proviene de mi grupo 34 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (390 palabras)
4	localhost Evaluación a 5 años, de los efectos terapéuticos del metrotexato parenter... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/9365/3/T-UCSG-PRE-MED-634.pdf.txt 14 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (142 palabras)

Firma de Estudiante

Sotomayor Garcia, Georgeana Nahomy

Firma de docentes

Lcda. Ana Quevedo Terán, Mgs.
TUTORA

Lcda. Guisela Vallenizuela T., Mgs.
Coordinadora UIC B-2024

AGRADECIMIENTO

La frase que más me ha motivado en el transcurso de mi vida, y que me ha mantenido siempre en el camino es, "Así que no temas, porque yo estoy contigo; no te desmayes, porque yo soy tu Dios; te fortaleceré y te ayudaré; te sostendré con mi diestra justa" de la Biblia, en Isaías 41:10, por tanto, mi infinito agradecimiento es a Dios, porque su palabra es la marca que guía mis pasos.

A mi padre, por siempre ser mi puntal y mi fortaleza en mi vida, le agradezco la educación y los valores con los que me ha criado, gracias al soy una mujer de principios y valores.

A mis tías Jaqueline y Marlene por su apoyo incondicional en mis momentos más difíciles y su impulso para no abandonar mis estudios a pesar de todo.

A mi tutora Ana Quevedo Terán quien no solo guio en desarrollo de mi proyecto, si no que me ha enseñado que como profesional se debe mantener la integridad y ética, ante todo, aunque esto nos obligue a esforzarnos más, gracias por la paciencia.

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por haberme brindado la oportunidad de poder estudiar esta linda carrera donde el ingrediente principal para tener una vida profesional exitosa es trabajar con amor.

Georgeana Nahomy Sotomayor García

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada con todo mi amor a mi padre por ser la luz en mi vida, por creer en mí siempre y apoyarme en cada decisión, siendo el pilar más importante en mi vida, este logro también es tuyo papito.

A mi ángel del cielo, mi madre que, aunque no alcanzo a ver que estaba estudiando, sé que hoy estaría orgullosa de mí.

A mis amados, hijos porque todo el esfuerzo que he hecho estos años es para ellos, ustedes son la razón por la cual jamás me rindo.

A mi amado Darío, por ser ese apoyo incondicional en todo el transcurso de mi carrera, por ser mi guía en mi vida y con su amor incondicional, a pesar de los obstáculos, siempre me aconsejo a no rendirme por mis sueños.

Georgeana Nahomy Sotomayor García



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
TUTOR

f. _____
MARÍA FERNANDA DE LUCA URÍA
DOCENTE DE CARRERA

f. _____
ROXANA DEL ROCÍO LEÓN NEVÁREZ
DOCENTE DE CARRERA

f. _____
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO B-2024 (Cod. 12930)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE MUJERES TRABAJADORAS DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE VENTANAS, EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL", elaborado por el/la estudiante GEORGEANA NAHOMY SOTOMAYOR GARCIA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA	ROXANA DEL ROCIO LEÓN NEVAREZ	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.5 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		9.50 / 10	

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



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
1.1.1 Antecedentes Contextuales	4
1.1.2 Antecedentes Estadísticos	5
1.1.3 Antecedentes Investigativos	6
1.2 Problematización	9
1.3 Preguntas de Investigación	12
1.3.1 Pregunta General	12
¿Cuáles son las percepciones de las mujeres de una institución del sector público, en relación a la igualdad de género en el contexto laboral, en Ventanas?	12
1.3.2 Subpreguntas de investigación	12
1.4 Objetivos de la investigación	12
1.4.1 Objetivo General	12
1.4.2 Objetivos específicos	12
1.5 Justificación	13
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	15
2.1. Marco Conceptual	15

2.1.1. Rol desde la perspectiva sociológica y psicológica.....	15
2.1.2 Rol de Género	16
2.1.3 <i>Rol Productivo y Reproductivo</i>	17
2.1.4. Género	19
2.1.5 Barreras de Género.....	22
2.1.6. Inequidad de Género.....	23
2.1.7 Trabajo.....	24
2.1.8. Empleo	25
2.1.9 Tipos de Empleo	26
2.1.9.1 Desigualdad Laboral.....	27
2.1.9.2 Discriminación Laboral	27
2.1.9.3 Inequidad	28
2.1.9.4 Condiciones de Trabajo.....	29
2.1.10 Normas Organizacionales	30
2.1.11 Compensación y Beneficios	30
2.1.13 <i>Relaciones Interpersonales</i>	31
2.1.14 <i>Equilibrio trabajo-familia</i>	32
2.2. Marco Normativo	32
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador	32

2.2.2 Declaración OIT sobre principios fundamentales en el trabajo	33
2.2.3 Declaración Universal Derechos Humanos	34
2.2.4 El Código del Trabajo	35
2.2.5 Ley Grande Para Prevenir Y Terminar Con Violencia Contra Mujeres	35
2.2.6 Plan Nacional por Un Nuevo Ecuador	36
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	37
3.1. Enfoque de Investigación	37
3.2. Tipo de Investigación	37
3.3. Nivel de Investigación	38
3.4. Método de Investigación	39
3.5. Formas de Recolección de la Información	40
3.5.1. Entrevista en profundidad	40
3.6. Formas de Análisis de la Información	41
Caracterización de la unidad de análisis	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	43
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
5.1. Conclusiones	59
5.2 Recomendaciones	60

BIBLIOGRAFÍA	62
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	1

RESUMEN

Este estudio se basa lo que piensan mujeres que trabajan en una institución pública en Ventanas sobre la igualdad entre géneros en el trabajo. Los objetivos son especificar las condiciones de trabajo, contar cómo se da la desigualdad y saber qué hace el departamento de Talento Humano por la igualdad. Se usó un método cualitativo y se hicieron entrevistas con algunas mujeres elegidas por conveniencia, así se pudo analizar mejor sus experiencias y opiniones en el trabajo. Las conclusiones muestran que hay violencia de género normalizada en el trabajo, afectando a las trabajadoras y al ambiente laboral. Se hace énfasis en que es vital hacer acciones juntas para quitar este problema, sumando a varias personas de la institución. Las recomendaciones hablan sobre hacer programas para crear conciencia, políticas claras contra la violencia y entrenar al personal de Talento Humano. Estas cosas son clave para tener un entorno laboral más justo, donde todas las trabajadoras sean respetadas por su dignidad y capacidades.

Palabras clave: Género, rol, barreras, trabajo, desigualdad, discriminación

ABSTRACT

This study is based on what women working in a public company in Ventanas think about gender equality at work. The objectives are to specify the working conditions, explain how inequality occurs and find out what the Human Talent department does for equality. A qualitative method was used and interviews were conducted with some women chosen for convenience, so that their experiences and opinions at work could be better analyzed. The conclusions show that gender violence is normalized at work, affecting female workers and the work environment. It is emphasized that it is vital to take joint actions to eliminate this problem, involving several people in the company. The recommendations talk about creating programs to raise awareness, clear policies against violence and training Human Talent staff. These things are key to having a fairer work environment, where all female workers are respected for their dignity and abilities.

Keywords: Gender, role, barriers, work, inequality, discrimination

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género en el trabajo es un tema muy importante, especialmente en los últimos años. Las mujeres han empezado a trabajar más y las ideas sobre ellas han cambiado. Pero aún hay problemas que hacen difícil su avance personal y profesional. Este estudio se centra en lo que piensan unas mujeres que trabajan en una institución pública de Ventanas, donde tanto los retos como los logros por la igualdad de género son claros.

Ventanas tiene un ambiente industrial interesante para ver esas opiniones. La institución no solo ayuda económicamente, sino que también presenta cómo funciona el género allí. Las mujeres aquí pasan por diferentes situaciones laborales, desde ser discriminadas hasta sentirse empoderadas. Entender sus experiencias es clave para encontrar formas de mejorar políticas laborales y hacer un lugar más justo.

El impacto de cómo organiza la institución es otro punto importante al mirar lo que creen las trabajadoras sobre la igualdad de género. Las reglas puestas pueden mostrar si desean cambiar desigualdades o no. Sin embargo, lo que sienten acerca de estas reglas puede diferir mucho entre ellas, así que debemos evaluar tanto las medidas como sus vivencias diarias.

Además, lo cultural y social también afecta cómo ven las trabajadoras su rol laboralmente incisivo; muchas veces creencias sobre mujeres afectan sus carreras profesionales. En Ventanas hay tradiciones fuertes donde esto juega

papel esencial analizarlo ya veremos mejor qué impacta su igualdad laboral, ayudando a entender todo esto mejor para crear mejores estrategias.

Este estudio quiere ayudar a conocer mejor el trabajo femenino en Ventanas y proponer cambios reales positivos. Al recoger datos sobre pensamientos mujer actual, esperamos brindar información útil buscar políticas justas e inclusivas. La igualdad no solo apoya a mujeres, fortalece todos creando espacio trabajo más equitativo eficaz.

CAPÍTULO 1

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes Contextuales

En todos los países, mujeres tienen problemas y sufren por ser mujer en trabajo. Hay división de trabajos, ideas malas y costumbres, no pueden usar sus derechos sobre lo que tienen, no consiguen créditos ni recursos ni tecnología adecuada, enfrentan violencia de género y otros muchos problemas para estar iguales a hombres en el trabajo (ONU MUJERES, 2017).

En América Latina, pelear por igualdad entre hombres y mujeres es importante en temas sociales y políticos. Mujeres son un grupo clave porque su forma de ver las cosas afecta cómo serán las relaciones futuras y si se cambiarán o no las desigualdades. Estudios como el de ECLAC (2020) muestran que aunque hay leyes mejores para proteger a mujeres, aún hay grandes diferencias sobre la igualdad entre géneros especialmente en áreas rurales.

UNICEF (2019) dice que lo que piensan hombres y mujeres está muy ligado a cultura, sociedad y economía. Muchas veces siguen existiendo estereotipos viejos que limitan lo que pueden hacer tanto personal como profesionalmente las mujeres. Esto se nota en cómo ven la educación, el empleo y responsabilidades del hogar donde todavía están presentes ideas antiguas sobre roles.

En décadas recientes, país ha hecho avances importantes para mejorar la igualdad mediante políticas públicas e iniciativas de concientización, pero existen obstáculos grandes todavía mayormente en zonas rurales o semiurbanas

donde normas tradicionales limitan oportunidades de empleos para ellas (Timoneda 2019).

Acceso al trabajo adecuado ha ayudado a muchas expectativas laborales no se han cumplido completamente.

Según encuesta EMEDU (2021), mercado laboral femenino tiene actividad económica del 42% abarcando varios tipos de trabajos; solo 25% tiene empleo pleno donde también hay una brecha salarial con hombres del 15%.

Por esto mismo la Organización Internacional del Trabajo (2023) indica que desempleo femenino fue del 6.5%, mientras hombre llegó al 4%, números muestran diferencias claras entre géneros dentro del país.

1.1.2 Antecedentes Estadísticos

El estudio de los números sobre igualdad de género en Ecuador muestra diferencias grandes que afectan a varios grupos en la sociedad, especialmente en campos y zonas no urbanas. Datos del INEC (2020) dicen que la diferencia entre géneros para educación, trabajo y política sigue siendo aún alta. En todo el país, las tasas de saber leer y escribir entre jóvenes de 15 a 24 son un poco mejores para mujeres (98.1%) que para hombres (97.8%). Pero en el campo, estos números son más bajos, enseñando desigualdades en educación.

Adicionalmente, un informe del PNUD (2021) dice que solo el 53% de las mujeres participa económicamente en Ecuador, frente al 79% de los hombres. En áreas rurales esas cifras son peores aún para las mujeres mostrando una

desigualdad duradera en oportunidades económicas que afecta lo que se espera de género entre adolescentes.

Esto pasa por cómo se ha visto el tema del género socialmente; desde este punto la OIT (2018) dice que hoy hay ideas sobre una sociedad con enfoque de género donde se prefiere que las mujeres no tengan trabajos pagos fuera de casa; además, alrededor del 20% de los hombres no están a favor de que ellas trabajen afuera.

1.1.3 Antecedentes Investigativos

En España hay un estudio que se llama “Análisis de la cuestión de género en el trabajo en el contexto sociocultural actual,” hecho por Tapia (2020), y su meta principal era: mostrar cómo es la situación del tema de género en los trabajos ahora. Usaron una mezcla de métodos, haciendo encuestas y entrevistas a 45 mujeres para saber cuál es el papel de las mujeres en una institución específica.

Los resultados muestran que el género afecta decisiones en las instituciones, lo cual impacta la igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación basada en sexo (Tapia, 2020).

Luego, hay otro estudio en Colombia titulado “Equidad de género en el ámbito laboral” por Rodríguez (2021). El objetivo fue: analizar detalladamente cómo hay discriminación y desigualdad debido al género en lugares de trabajo. Para esto, emplearon un enfoque cualitativo y revisaron bibliografía.

Encontraron que la educación es clave para ayudar a las mujeres a entrar al mercado laboral. Más educación significa más independencia económica para

ellas, lo que también cambia cosas dentro del hogar porque deben repartirse tareas no pagadas (Rodríguez, 2021).

También hay un estudio sobre “La igualdad de derecho y realidad laboral mujer ecuatoriana” por Rojas y Chimbo (2022) específico para Ecuador usando metodologías mixtas con encuestas e entrevistas a 30 mujeres desempleadas que van a una ONG buscando entender cómo están dadas sus oportunidades laborales comparadas con hombres.

Los resultados indican mucha discriminación hacia las mujeres allí; existe mayor número de contrataciones masculinas tanto pública como privada. En niveles más altos también aumentan diferencias salariales donde los hombres ganan más siempre.

Muñoz y Pangol (2021) hicieron otro estudio llamado "Igualdad y no discriminación mujer ámbito laboral ecuatoriano." Su objetivo general fue ver cómo se resguardan derechos humanos relacionados con esa igualdad ante ley ecuatorial soñando evitar discriminaciones laborales hacia ellas. Utilizaron enfoque mixto con método analítico-crítico evaluando condiciones históricas-socio laborales del presente femenino:

Se comprobó que es necesario aplicar justicia distributiva al reconocer derechos laborales femeninos para lograr esa anhelada igualdad; solucionar problemas civiles aquí refleja dignidad humana necesaria ya quitar esos obstáculos permitirá ejercer su derecho humano trabajado alcanzando así autorrealización personal deseada. (Muñoz y Pangol, 2021).

Un estudio hecho por Juca y Mocha (2023) sobre “Barreras y avances en la igualdad de género en el trabajo: un examen de documentos”. Su meta fue: entender la desigualdad de género en el empleo, mirando tanto barreras como logros. Los autores dicen que para mejorar la igualdad de género en el trabajo es clave usar medidas activas. Algunas maneras son:

- Políticas salariales iguales: Asegurarse que hombres y mujeres tengan mismo sueldo por igual labor.
- Oportunidades justas para ascender: Asegurar que ambos géneros tengan las mismas chances para subir en la institución (p. 43).

Por eso, es vital recordar que impulsar la igualdad de género y tener inclusión laboral es algo continuo y necesita colaboración todos en la institución.

Al final Pachano y Molina (2022) hacen un estudio sobre “La discriminación laboral por género en Ecuador”, su objetivo general fue: analizar razones detrás de discriminación laboral por género en Ecuador usando método cualitativo con herramientas como histórico-lógico, analítico-sintético e inductivo-deductivo.

Los resultados mostraron que hay una diferencia salarial entre hombres y mujeres, aunque hagan lo mismo, sus ingresos no son iguales porque dependen del poder relativo entre partes respecto a economía actual. (Pachano y Molina, 2022).

1.2 Problematización

El género, eso es algo que la sociedad inventa. A hombres y mujeres se les dan ciertas cosas en sus cabezas porque así lo dice la cultura. Esto provoca un montón de cosas como prácticas y normas (Lamas, 2015) que hacen que haya diferencias entre hombres y mujeres, creando desigualdades y jerarquías en sociedades muy enfocadas en los hombres.

Esta investigación mira las barreras para que las mujeres tengan las mismas oportunidades laborales. Este problema muestra cómo hay desigualdades de género en Ecuador. Para entender esto, hay dos cosas claves: percepciones sobre mujeres e igualdad de género.

En el trabajo aún existe una división entre lo que hacen los hombres y lo que hacen mujeres, donde se valora más a los hombres por ser considerados mejores para hacer trabajos duros (Pareja, 2024).

También se ha visto que muchas mujeres han peleado por tener derechos iguales en el trabajo. Aunque han logrado algunas cosas, siguen existiendo prejuicios, malas condiciones laborales, sueldos bajos comparados con los hombres y pocas oportunidades para crecer o ascender.

Hay obstáculos para las mujeres al buscar puestos altos en su trabajo; esto es llamado "techo de cristal", definido por Tapia (2020) como "las dificultades para obtener cargos directivos solo por ser mujer" (p. 10).

Este "techo" sigue siendo real hoy en día; casi no hay mujeres en altos puestos dentro de las instituciones.

Por otra parte, según el Banco Mundial del año 2019 a nivel mundial existen leyes discriminatorias contra las mujeres haciendo evidente la brecha laboral; además señalan que 56 países no hicieron reformas durante diez años para mejorar sus oportunidades (Banco Mundial, 2019).

En Latinoamérica también queda claro todo esto; un reporte del ISP Brasil del año 2016 muestra cómo el hombre tiene poder laboral mientras muchas empleadas viven condiciones difíciles sin salarios igualitarios ni oportunidad tras embarazos (Vaca, 2019).

Además, hay estadísticas nacionales mostrando cómo están mal posicionadas las trabajadoras frente a sus pares masculinos:

En diciembre del año 2017 el INEC indicó un informe mencionando que el 67% de trabajadoras tenían empleos inadecuados frente al 50.5% masculina; promediando ingresos laborales mucho menores -1.25 veces menos- respecto a ellos que el dinero que gana una mujer es menos y lo peor es el tiempo que pasa haciendo trabajo que no le pagan. Dicen que, en todo el país, las mujeres hacen 40.4% de ese trabajo sin pago, mientras los hombres solo 13.9% (Crespín, 2023).

El hecho de que haya pocos trabajos buenos para ellas hace que ganen poco y tengan trabajos inestables. Esta desigualdad entre géneros sigue la pobreza en renovación generacional (Acosta, 2020). Las pocas oportunidades y recursos se pasan de madre a hija o padre a hijo, manteniendo a las familias pobres. Las mujeres tienen más problemas porque ganar dinero seguro afecta cómo pueden enseñar y cuidar bien sus hijos para su futuro.

También hay creencias viejas donde el hombre es visto como mejor que la mujer; esto ha llevado a pensar en ellas como débiles y sumisas, mientras los hombres son competitivos e independientes. Esto crea situaciones donde se justifica que los hombres manden sobre las mujeres (Bourdieu, 2000).

Lagarde (1997) dice: "La desigualdad entre hombres y mujeres está basada en mitos e ideas fijas que dicen que ser diferente implica ser desparejo". Este tipo de desigualdad muestra cuán ignorante puede ser la sociedad al creer estas cosas como biológicas; confunden diferencias naturales con desventajas sociales así por eso seguimos viviendo rodeados de sexismo en muchas partes (p. 11).

El tema grande aquí son prejuicios e ideas erróneas con las cuales tanto hombres como mujeres lidian cuando están trabajando o haciendo tareas del hogar etcétera. La pelea por igualdad enfrenta opiniones firmes sobre cómo cada uno debería actuar según su sexo porque piensan diferentemente sobre qué puede hacer un hombre o una mujer respecto a sus labores diarias.

1.3 Preguntas de Investigación

1.3.1 Pregunta General

¿Cuáles son las percepciones de las mujeres de una institución del sector público, en relación a la igualdad de género en el contexto laboral, en Ventanas?

1.3.2 Subpreguntas de investigación

- ¿Cuáles son las percepciones sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en una institución pública de Ventanas?
- ¿Cuáles son las posibles manifestaciones de desigualdad de género que pudieran haber percibido las mujeres en la institución pública?
- ¿Cuál es el rol del departamento de Talento Humano de la institución para igualdad de género entre colaboradores?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Develar las percepciones de las mujeres de una institución del sector público, en relación a la igualdad de género en el contexto laboral, en Ventanas en el año 2024 a fin de promover espacios libres de discriminación y violencia contra la mujer.

1.4.2 Objetivos específicos

- Indagar las percepciones sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en una institución pública de Ventanas
- Describir las posibles manifestaciones de desigualdad de género que pudieran haber percibido las mujeres en la institución pública

- Identificar el rol del departamento de Talento Humano de la institución para igualdad de género entre colaboradores de una institución pública.

1.5 Justificación

La igualdad de género es cosa clave para que las sociedades crezcan bien y sean justas. Aunque en Ecuador hay leyes y políticas, aún hay muchas diferencias que afectan sobre todo a mujeres y niñas, quitándoles oportunidades y derechos en varias áreas. Es importante entender lo que piensan los jóvenes sobre la igualdad de género para hacer buenos planes que ayuden a cambiar ideas desde ya.

Esta justificación se basa en cuatro puntos importantes para explicar el estudio. La razón por la cual se estudian las opiniones de las mujeres sobre la igualdad de género en una institución pública viene del deseo personal por saber cómo las desigualdades afectan a mujeres en sus trabajos. Esto no solo surge al ver lo que pasa en el área laboral, sino porque me preocupa cómo estas situaciones limitan el futuro y bienestar emocional de ellas.

Las instituciones públicas tienen sus propios retos donde las viejas costumbres son difíciles de cambiar. Por ello, analizar cómo piensan las mujeres acerca del género es relevante ya que ellos pueden ser quienes cambien esas normas sociales más adelante. Al mismo tiempo, este interés está impulsado por querer un mundo más justo e igualitario trabajando con mujeres, pues creo firmemente que ayudarles va a beneficiar mucho.

Este estudio ayuda también al crecimiento académico del investigador ligado a su aprendizaje previo sobre ciencias sociales y temas relacionados con el género buscando poner en práctica conceptos aprendidos antes durante su formación académica haciendo una experiencia real tratando todas partes necesarias del proyecto investigativo desde preguntas hasta datos.

Además, sirve como aporte importante dentro del conocimiento colectivo brindando información nueva respecto a percepciones de las mujeres sobre género un tema poco tratado regularmente entre libros académicos. Los resultados podrían influir otras investigaciones futuras, así como ser útiles para conversatorios sobre discusión profunda relacionada hacia educación desarrollo social o cuestiones similares.

La investigación busca fortalecer el trabajo profesional permitiendo entender mejor dinámicas tanto sociales como relacionadas con los géneros especialmente en instituciones públicas; saber esto resulta esencial crear intervenciones adecuadas diseñar mejores políticas mientras promovemos diversas acciones igualitarias prácticas directamente aportando herramientas valiosas dentro rol activo transformador contribuyendo fuerza social hacia beneficio general toda comunidad.

Finalmente, este estudio está soportado bajo estudios científicos la Universidad Católica Santiago Guayaquil, en el 4: Dominio 4: Cosas sociales políticas, leyes y democracia. Decir que igualdad de género tiene que ser asegurada por varias instituciones con varias reglas con enfoque de género y derechos. (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2024).

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Rol desde la perspectiva sociológica y psicológica

Desde la sociología, los roles son las expectativas, responsabilidades y comportamientos que las personas adoptan en diferentes situaciones. Engloba aquellas ideas en relación al comportamiento esperado del ser humano, los mismos que son impulsados tanto por la persona como por la sociedad (Ortega, 2024).

Esta autora nombra algunas características de roles desde la perspectiva sociológica: “responden a patrones de intercambio y relación, son ejercidos por personas que se identifican con la tarea que cumplen, los roles son patrones o pautas de comportamiento, los miembros de una sociedad pueden cumplir diversos roles según los distintos ámbitos en los que participa” (Ortega, 2024).

Desde la perspectiva de Mayo (2022) “los roles preexisten a los individuos, bajo formas de patrones de conducta a asumir en función de la situación que ocupen, o sea de la posición. (p. 13).

En base a estos autores los roles desde la perspectiva sociológica hacen referencias a aquellos comportamientos que espera la sociedad de la persona, estos deben ser cumplidos acorde a las características de cada individuo.

Asimismo, el autor Prieto (2023) dan a conocer que los roles son aquellas actitudes, las conductas que marcan las pautas del comportamiento social, que deben tener las personas de manera individual de la persona, dentro de las familias o cualquier otro contexto donde interactúa el individuo

Por otro lado, desde la perspectiva psicológica, se conocen como roles a la relación que el individuo construye con la sociedad, y cómo surgen los vínculos que permiten la existencia de los roles sociales (Ortega, 2024)..

2.1.2 Rol de Género

El rol es lo que hace una persona en un lugar específico. Los roles de género se crean por la sociedad y muestran los valores, acciones y cosas que la sociedad dice que deben hacer hombres y mujeres (Saldívar et al., 2015).

Los roles de género están conectados a lo que la sociedad espera de hombres y mujeres en su comportamiento diario. Desde niños, las personas crecen siguiendo reglas sobre cómo deberían actuar, sentir o vestirse dependiendo si son chicos o chicas. Estas reglas no siempre son claras, pero pasan de padres a hijos y son parte de cada cultura.

A veces estas diferencias no son justas. Las tareas que hacen los hombres suelen ser más valoradas, mientras que las de las mujeres se ven como menos importantes. Esto afecta cómo cada persona puede crecer en la sociedad, limitando sus oportunidades y manteniendo estructuras donde estas diferencias siguen.

Los roles asignados a cada género se aprenden desde pequeños, aumentan cuando llegan a adolescentes y se refuerzan al empezar su vida

sexual; estos roles se transmiten por familia, escuela y comunidad (Saldívar et al., 2015).

Aguilar et al. (2013) dicen que los roles de mujeres están relacionados con tener hijos, cuidar gente e ir con labores del hogar. En cambio, los hombres tienen más relación con traer dinero y éxito afuera. Estos roles masculinos o femeninos se dividen en dos tipos: el productivo para trabajar e ingresos; el reproductivo para el cuidado del hogar y familiares.

2.1.3 Rol Productivo y Reproductivo

En todas las sociedades, la división del trabajo basada en el sexo define las relaciones de género y establece qué actividades deben realizar hombres y mujeres. Se ha naturalizado la idea de que las mujeres deben encargarse del hogar, la crianza de los hijos y el cuidado de otras personas, mientras que los hombres tienen la responsabilidad de trabajar y generar ingresos para el sustento de la familia.

El trabajo que no recibe un pago, pero que es esencial para la vida cotidiana, como las tareas domésticas y el cuidado de la familia, muchas veces ni siquiera se considera un verdadero trabajo. Esto sucede porque existe la creencia de que las mujeres deben asumir estas responsabilidades de forma automática, sin necesidad de reconocimiento ni compensación, reforzando así una desigualdad que sigue presente en la sociedad.

De acuerdo con Padilla (2018):

La división sexual del trabajo es un fenómeno que se presenta de forma diferente en cada época y en cada contexto social; lo que sí es un hecho es que este afecta en gran manera para que las mujeres puedan incluirse en los diferentes puestos laborales, dicha división se hizo partiendo según los sexos basándose principalmente en los aspectos biológicos de hombres y mujeres. (Padilla, 2018 , p. 55)

Desde la perspectiva de Izquierdo (2001) La división sexual del trabajo ha establecido cual es el papel del hombre y la mujer socialmente, prescribiendo prácticas y naturalizados espacios de dominación, en donde las mujeres se encuentran en desventaja en relación al hombre. En particular, ello ha implicado colocar a las mujeres en situación de subordinación.

Por esta razón, la división del trabajo según el sexo ha llevado a que la mujer permanezca en el hogar, ya que se le ha asociado con la maternidad y el cuidado de los hijos debido a su capacidad para gestar y amamantarlos. Al estar más cerca del espacio doméstico, también asumió otras responsabilidades relacionadas con la casa, como la limpieza, la preparación de alimentos y la crianza.

Mientras tanto, el hombre, al no estar ligado directamente a estas tareas, se dedicó a actividades fuera del hogar, como la agricultura, la caza y la domesticación de animales. Con el tiempo, esta distribución se convirtió en una norma aceptada socialmente, reforzando la idea de que el trabajo de la mujer debía centrarse en el ámbito privado, mientras que el del hombre en el espacio público.

2.1.4. Género

El género es un grupo de ideas que se han creado con el tiempo para explicar las diferencias entre hombres y mujeres, no solo lo biológico. Estas ideas afectan cómo las personas ven su identidad y qué papel juegan en la sociedad.

El género está en todo, desde relaciones personales hasta política y cultura. Con esto se crean normas sobre cómo deben actuar los individuos según su sexo, afectando así sus oportunidades y derechos, así como cómo interactúan con el mundo.

Lagarde (1996), citando a Seyla Benhabib, define el género como la construcción diferencial de los seres humanos en categorías femeninas y masculinas. Se trata de una categoría relacional que busca explicar cómo se construyen estas diferencias dentro de la sociedad.

Desde diversas corrientes del feminismo —psicoanalítico, posmoderno, liberal o crítico— se coincide en que las diferencias de género no son un hecho natural, sino el resultado de un proceso histórico y social. Además, la identidad sexual es solo un aspecto dentro de la identidad de género. En este sentido, el sexo y el género no se relacionan de manera equivalente a la dicotomía entre naturaleza y cultura, ya que incluso la sexualidad es una diferencia construida culturalmente (p. 26).

Esas ideas ayudan a saber que cada chico y chica hacen su yo por lo que viven en un mundo social, cultural e histórico. Su manera de ser cambia

por las tradiciones, la cultura y el modo de vida que han recibido, ajustando esas enseñanzas a lo que pasa en su época. Desde la casa hasta la comunidad donde están, cada persona crece con algunos valores, creencias religiosas y reglas fijas que dan forma a cómo piensan y actúan.

Comprender la teoría de género implica analizar los distintos procesos de pensamiento que intervienen en la forma en que las personas se relacionan entre sí. A través de estos mecanismos, es posible identificar cómo los sujetos y los grupos sociales se organizan, estableciendo vínculos basados en la semejanza, la diferencia y la especificidad de cada uno dentro de la sociedad. Las mujeres y los hombres pueden ser semejantes por su asignación como sujetos sociales y son diferentes por su condición de género (Legarde, 1996).

Lamas (2009) define el género como un conjunto de ideas, representaciones, prácticas y normas sociales construidas a partir de la diferencia anatómica entre los sexos. Es decir, el género determina lo que la sociedad considera propio de los hombres y de las mujeres, estableciendo costumbres y valores que se transmiten desde el nacimiento a través de la crianza, el lenguaje y la cultura.

A diferencia de la biología, que permanece estable a lo largo del tiempo, el género cambia según la época y el contexto histórico. Además, funciona como una lógica cultural presente en todas las interacciones sociales. Las personas interiorizan estos esquemas de género y los utilizan para interpretar el mundo, convirtiéndose en un filtro a través del cual perciben la realidad. Incluso, estos mandatos se reflejan en el cuerpo, limitando actitudes y

comportamientos, como si fueran una armadura que moldea la forma en que cada individuo actúa y se expresa (p. 1).

El género no solo distingue a hombres y mujeres, también ha creado desigualdades. A lo largo del tiempo, se han dado roles diferentes a cada uno, haciendo que las diferencias biológicas se conviertan en diferencias sociales. Esto ha llevado a que algunas tareas sean más valoradas que otras, afectando las oportunidades de cada persona.

Legarde (1996) menciona que "La perspectiva de género tiene como objetivo colaborar en la construcción subjetiva y social de una nueva figura a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres". (1996, p. 13).

Esta perspectiva reconoce que existen distintos géneros y que tanto hombres como mujeres forman parte de una sociedad diversa. Entender sus diferencias y semejanzas ayuda a construir un entorno más inclusivo y democrático.

Es importante que ambos, hombres y mujeres, trabajen juntos para crear una sociedad justa, donde todos tengan las mismas oportunidades. El género no debería ser motivo para quitar derechos, especialmente a las mujeres, quienes por mucho tiempo han sido obligadas a vivir bajo normas que limitan su libertad en el hogar, el matrimonio y la familia.

De acuerdo con Legarde (1996):

Las ideas que se juntan en la visión de género, las acciones que se han hecho desde esa manera, y lo que viven, hacen y logran las mujeres para cambiar el patriarcado, han llevado a una forma de entender a las mujeres: tanto solas como juntas, con conocimiento y experiencia, prácticas y teorías, pensamientos filosóficos, pero siempre involucrados en política. Siempre son abiertas y creativas. (Legarde, 1996, p. 4).

La perspectiva de género es un proceso social y cultural que ha ayudado a promover la igualdad. Gracias a esto, las mujeres han podido reducir la desigualdad y acceder a más oportunidades. Ahora pueden participar en distintos ámbitos como el trabajo y la política, superando muchas de las barreras que antes las limitaban.

2.1.5 Barreras de Género

Crenshaw Kimberlé (1998) explica que las barreras de género representan las restricciones y desventajas que enfrentan las personas debido a la interacción entre su identidad de género y otras categorías de opresión. Esto pone en evidencia la necesidad de analizar estas experiencias desde una perspectiva más amplia y compleja (p. 11).

Por otro lado, Hill Collins (2016) sostiene que estas barreras son producto de la conexión entre el patriarcado y diversas estructuras de poder. Esta relación configura la manera en que la subordinación de género se cruza

con la de raza, clase y otros sistemas de opresión, dando lugar a experiencias únicas de desigualdad y marginalización (p. 9-12).

Ambos autores coinciden en que las normas del sistema patriarcal afectan de manera desigual a las mujeres. Sin embargo, enfatizan que estas experiencias no pueden entenderse de manera aislada, ya que se cruzan con otros factores sociales. Por ello, consideran esencial un análisis de género que permita comprender la complejidad de la opresión y sus múltiples manifestaciones.

2.1.6. Inequidad de Género

Carrillo et al. (2013) citado por Delgado y Tapia (2024) para quienes la desigualdad de género implica la falta de acceso a las oportunidades a las mujeres quienes deben tener las mismas prioridades como cualquier otro. Sin embargo, esta inequidad viene arraigada de la esfera social, la cual durante décadas ha restringe a la mujer ante diferentes situaciones por su condición de género.

Las inequidades, también llamadas brechas de género, son el resultado de patrones culturales, sociológicos y económicos que afectan el desarrollo de las mujeres.

De acuerdo con esto, Castañeda y Díaz (2019) infieren que:

A lo largo de su vida, tanto mujeres como hombres adquieren comportamientos específicos a través de un proceso de socialización

basado en construcciones sociales. Estas diferencias influyen en sus condiciones de vida, las cuales cambian con el tiempo, independientemente de su identidad sexual. Factores como los cambios generacionales, el aumento en la esperanza de vida, la maternidad, la crianza y la participación en el mercado laboral configuran distintas formas de desigualdad de género según la etapa de vida de cada persona. (Castañeda y Díaz, 2019, p. 11)

De lo que se dice, se ve que las mujeres, por medio de cómo crecen y se relacionan, aceptan que ser inferiores y maltratadas es normal solo por ser mujeres. Al mismo tiempo, los hombres piensan que dominar a otros es parte de ser hombre. Esta situación empeora la desigualdad entre géneros y hace que las mujeres estén en una posición peor comparada con los hombres.

2.1.7 Trabajo

Para Da Rosa et ál. (2011) citado por (Peralta, 2012) el contexto de trabajo es un medio de transformación en donde interactúan los seres humanos. En este entorno, las personas realizan distintas tareas según sus capacidades y reciben una remuneración que les permite cubrir sus necesidades. Además, existe una relación dinámica entre la persona y la naturaleza, en la que ambas se influyen y transforman mutuamente a través de la interacción.

Algunos escritores dicen que el trabajo debe ser muy importante para las instituciones, porque hacerlo mejor afecta cómo trabajan. Un lugar bueno no solo

hace feliz a la gente, sino que también ayuda a que se queden, lo cual es clave para que la institución dure y compita bien. (Grupo ICMME Tecomán, s.f)

2.1.8. Empleo

Según los autores Castillo y Rosero, el término empleo se comprende como toda actividad de producción realizada para otros o terceros, efectuada por una persona en edad para trabajar, con la finalidad de generar ingresos propios o para otros a cambio de una retribución económica, remuneración o beneficios. (Castillo y Rosero, 2007).

Por otra parte, empleo es el trabajo dirigido a obtener un ingreso por la actividad que se realiza sea en calidad de asalariado o por cuenta propia, con la finalidad de obtener una remuneración que le permita satisfacer las necesidades psicosociales, no sólo de quien tiene el empleo, sino de las personas que conforman el núcleo familiar de quien tiene el empleo (Bosh et al., 2004).

Desde la perspectiva de ambos autores, basan su perspectiva en cuanto al empleo en la mano de obra del individuo y su contribución en recursos económicos para satisfacer necesidades básicas del ser humano. La categoría de empleo se fundamenta en el derecho de todas las personas a acceder a oportunidades laborales en condiciones de igualdad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2004), el empleo se define como el trabajo realizado a cambio de una remuneración, ya sea en

forma de salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o en especie. Esta definición abarca tanto el empleo asalariado, donde existe una relación de dependencia, como el trabajo independiente o el autoempleo.

2.1.9 Tipos de Empleo

Así mismo otros autores en relación a esta definición, afirman que existen dos tipos de empleo: formal e informal:

El empleo formal hace referencia a la inclusión de trabajadores a una relación laboral, conocida como relación de dependencia, en donde los empleadores solicitantes del servicio, deben ofrecer todos los derechos y beneficios de ley que existiesen en un determinado país para el determinado cargo o puesto a desarrollar. Estos beneficios comúnmente suelen ser la seguridad social, liquidaciones y bonos de ley. (Enríquez y Galindo, 2015)

El empleo informal a diferencia del anterior tipo de trabajo, este si recibe una remuneración por el servicio que realiza la persona, sin embargo, no poseen una relación laboral reconocida, y el empleado puede no cumplir los derechos y beneficios existentes en la ley. (Enríquez y Galindo, 2015).

El empleo es un medio esencial para la supervivencia, ya que permite a las personas acceder a los recursos económicos y sociales necesarios para su bienestar. Además, es un derecho fundamental que garantiza oportunidades para mejorar la calidad de vida y participar activamente en la sociedad.

2.1.9.1 Desigualdad Laboral

La desigualdad laboral ocurre cuando a una persona se le niega el acceso al empleo o se les ofrecen condiciones desfavorables debido a características físicas, culturales o de cualquier otra naturaleza. Según las reflexiones de Zarzuela (2016) la discriminación laboral es cualquier acto o trato desigual que se da en el ámbito laboral por motivos de raza, sexo, religión, orientación sexual, discapacidad u otros factores.

Los escritores dicen que el trabajo puede tener muchas formas de discriminación. Esto puede ser no dejar que alguien trabaje, darles trabajos más fáciles porque piensan mal de su habilidad o pagarles menos que a otros en lo mismo.

Según la ONU (2021), esa discriminación es mala para la gente que la sufre, porque les baja la confianza y hace que se estresen más, dañando su vida personal y cómo trabajan.

2.1.9.2 Discriminación Laboral

La discriminación laboral ocurre cuando se le niega a una persona el acceso al empleo debido a características físicas, culturales o de cualquier otra índole, vulnerando su derecho a un trabajo digno y en condiciones de igualdad.

De acuerdo con Castro (2001):

La discriminación en el trabajo es separar, excluir o preferir a alguien por su raza, color, sexo, religión, sindicato, ideas políticas u otra cosa que no tiene sentido. Esto hace que no haya igualdad en el empleo. (Castro, 2001).

Desde vista de la OIT (2012) dice que son cosas que hacen poner a ciertas personas en lugar bajo o mal en el trabajo o mercado laboral por su raza, color, fe, género, etc., o cualquier otra cosa sin relación con el trabajo”.

De acuerdo con la ONU (2021) La discriminación laboral tiene consecuencias negativas en la vida de las personas que lo sufren, como lo pueden ser la disminución de la autoestima y el aumento de los niveles de estrés de la persona.

2.1.9.3 Inequidad

La inequidad es la exclusión sistemática y la falta de acceso a recursos y derechos fundamentales que afectan a determinados grupos dentro de la sociedad. Para el Conapo (2011) “La marginación es un fenómeno multidimensional y estructural expresado en la desigual distribución del progreso, en la estructura productiva y en la exclusión de grupos sociales, tanto del proceso como de los beneficios del desarrollo” (p. 11).

La inequidad puede estar causada por diversos factores discriminatorios, como la pobreza o la falta de acceso a educación, los cuales

pueden convertirse en barreras que dificultan la posibilidad de conseguir un empleo y acceder a mejores oportunidades de desarrollo.

Los efectos de la marginación social pueden desencadenar varias consecuencias sociales, como la pérdida de varios derechos fundamentales como el acceso al empleo, el cual es una pieza importante para el desarrollo correcto de la vida de un individuo y el desarrollo de oportunidades. (Morales, 2008).

2.1.9.4 Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo no dependen únicamente de características individuales o situacionales, sino también de la interacción entre estos factores y las dinámicas de la institución. El desempeño del cargo y el clima de la institución representan factores importantes en la determinación de la calidad de vida en el trabajo (Chiavenato, 1999).

Las condiciones de trabajo reflejan el grado en que los miembros de una institución pueden satisfacer sus necesidades a través de sus experiencias en el entorno laboral. Estas condiciones influyen directamente en sus actitudes y comportamientos, afectando aspectos clave como la motivación, la adaptabilidad a los cambios, la creatividad y la disposición para innovar o aceptar nuevas dinámicas dentro del trabajo.

Las condiciones de trabajo reconcilian dos posiciones antagónicas: de un lado, la reivindicación de los empleados en cuanto al

bienestar y la satisfacción en el trabajo; de otro, el interés de las instituciones en cuanto a los efectos sobre la producción y la productividad (Chiavenato, 1999).

2.1.10 Normas Organizacionales

Las normas de comportamiento en las organizaciones reflejan los valores definidos por la alta dirección y transmitidos a los colaboradores. Su cumplimiento y aplicación por parte de todos los miembros es fundamental para mantener un entorno laboral armonioso y alineado con los objetivos de la institución.

Garay (2009) citado por Pérez (2016) indica que las normas de comportamiento deben darse a conocer a los colaboradores antiguos y nuevos, porque estas normas, se convierten en el patrón a seguir por las personas en el puesto asignado dentro de la organización.

Siguiendo esta misma línea, Valbuena et al. (2006) concluyeron que "el trabajo está en función del ser humano y puede atentar o ir en detrimento de quien genera la riqueza con su dedicación y esfuerzo bajo las normas de comportamiento, con la finalidad de lograr productividad" (p. 66).

2.1.11 Compensación y Beneficios

El sistema de compensación comprende un conjunto de beneficios que la organización ofrece a sus colaboradores como reconocimiento por su

desempeño y contribución. Su objetivo es retribuir el trabajo realizado y motivar un mejor rendimiento dentro de la institución.

La mayor parte de las instituciones adopta dos tipos de recompensas:

1. Aquellas que pueden estar directamente vinculadas al criterio de los objetivos de realización institucional, como la ganancia o la pérdida.
 2. Aquellas que se aplican en virtud del tiempo de servicio del empleado y que se conceden de manera automática en ciertos intervalos.
- (Chiavenato, 1999, p. 39).

La compensación o incentivo está basada en una gratificación tangible o intangible que el empleador otorga al colaborador por su esfuerzo y dedicación a la actividad laboral realizada

2.1.13 Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales son esenciales en la sociedad porque permiten la convivencia entre personas con diferentes ideas, metas y experiencias. Mantener una convivencia sana es clave para una buena calidad de vida.

También llamadas relaciones humanas, estas conexiones se dan entre dos o más personas y son parte fundamental de la vida en sociedad. Como seres sociales, los individuos dependen de estas interacciones para su desarrollo personal y profesional.

2.1.14 Equilibrio trabajo-familia

El equilibrio entre trabajo y familia es cuando cada persona intenta manejar estas dos cosas sin que una moleste a la otra (Riquelme et al., 2012). Trabajo y familia son super importantes para las personas porque se afectan mutuamente. No se puede ver uno sin el otro porque los dos están conectados (Jiménez y Moyano, 2008, p. 1).

Por eso, mantener un balance entre lo personal y lo laboral es clave para todos. Las instituciones deben encontrar maneras de ayudar a sus empleados a lograr esta paz, así como disminuir problemas que causan estrés, cansancio y otras cosas malas en el trabajo.

2.2. Marco Normativo

En esta tercera parte se ve el análisis de leyes sobre el tema que se estudia, para esto se ha seguido un orden de leyes según la pirámide de Kelsen, como se explica después.:

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

La base legal que sirve de apoyo y guía para las normas que intentan dar protección a la mujer es la Constitución de Ecuador 2008.

Sobre violencia de género, la Constitución ecuatoriana dice cosas para asegurar igualdad y no discriminación, protegiendo frecuentemente derechos de mujeres en áreas donde quieren crecer personal y laboralmente.

El asunto de igualdad de género está en el artículo 11, que menciona lo importante que es tener condiciones justas en toda la vida, incluyendo trabajo. Reconocer este punto ayuda a cuestionar prácticas injustas sobre género (Constitución Ecuador, 2008). Además, el artículo 66 habla del derecho al trabajo con dignidad y justicia. Este derecho se ve afectado por ser mujer, pudiendo causar un ambiente laboral feo e injusto. La garantía de buenas condiciones laborales apoya legalmente eliminar actitudes malas hacia personas en su trabajo (Constitución Ecuador, 2008).

Así se nota que el Estado debe promover espacios sin discriminación por género que lastimen a las mujeres; también castigar actos violentos según esta norma. Este texto subraya como necesario tratar activamente la violencia contra mujeres y brindar ayuda a víctimas.

2.2.2 Declaración OIT sobre principios fundamentales en el trabajo

Este documento nace en 1998 pero fue actualizado recientemente este año para lograr que todos los trabajadores tengan libertad asociativa y acabar con toda forma de discriminación (OIT, 2022).

Los países miembros deben seguir estos principios propuestos pues serán chequeados cómo cumplen estas normativas basadas en su realidad local. Estos principios buscan ayudar el desarrollo económico y personal del trabajador

poniendo atención especial a grupos vulnerables como las mujeres ya que son más propensas a sufrir situaciones malas dentro del ámbito laboral (OIT, 2022).

2.2.3 Declaración Universal Derechos Humanos

Entre los marcos legales globales destaca mucho la Declaración Universal Derechos Humanos porque tiene gran relevancia mundial al estipular derechos iguales para todas las personas asegurando vivir libres e iguales con dignidad.

En esta declaración se mencionan derechos tanto hombres como mujeres; según el artículo 1: Todos nacen libres e iguales en dignidad y derechos... deben comportarse fraternalmente unos con otros (Naciones Unidas ,1948, p4). También hay un artículo igual (2) diciendo sin importar nada ambos géneros tienen todos los derechos mencionados aquí.

Todas las personas tienen todos los mismos derechos proclamados aquí sin diferenciarse por raza, color, sexo, religión u opinión política u otro origen nacional. o social, dinero, nacer o cualquier otra cosa. (Naciones Unidas, 1948, p. 6)

Con todo lo dicho y considerando que esta declaración cubre todos los lados de la vida de alguien, incluyendo no violencia o discriminación en ninguna parte.

2.2.4 El Código del Trabajo

Este código se usa en todo el país y para todos los trabajos. La idea es que trabajar es un deber social y derecho humano protegido por la ley/constitución internacional/nacional. Todos los trabajadores aquí son regidos por estas reglas con libertad de trabajo/contratación y lista de derechos irrenunciables con protección siempre. Las leyes ayudarán al trabajador siempre (Código del Trabajo, 2020).

También dice que debe haber igualdad de oportunidades evitando discriminar a causa del género reforzando igualdad donde sea necesario en artículos 7 y 8. Además, el Artículo 82 prohíbe prácticas malas como también las relacionadas con pagos porque esta regla trata de promover buen trabajo para todos a través acciones enfocadas a derechos (Código del Trabajo, 2020).

2.2.5 Ley Grande Para Prevenir Y Terminar Con Violencia Contra Mujeres

Esta ley quiere parar violencia contra mujeres tipo género, así como también malos tratos laborales e inequidad laboral. Aunque el Código del Trabajo no habla bien sobre problemas sociales específicos esta ley ayuda mejor protegiendo más ante violencia hacia mujeres (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2008)

Instituciones tanto públicas como privadas deben seguir normas prohibiendo toda forma de malos tratos ante empleados incluyendo este tema mencionado antes buscando crear espacio seguro/generoso para todas personas trabajadoras.

2.2.6 Plan Nacional por Un Nuevo Ecuador

Este Plan es una herramienta muy grande planificación nacional donde crece políticas públicas enfocados solucionar problemas sistemáticos grupo atención prioritaria.

Por eso Plan incluye áreas importantes: "Área Social" primer objetivo mejora vida población total asegurado acceso salud vivienda bienestar social mientras área desarrollo económico enfocado en objetivos impulsar empleo digno ambos temas relacionados estudio desde diferentes puntos vista igual oportunidad buenos derechos finalmente apoyados mundialmente (Secretaría Nacional de planificacion , 2024, p. 8).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de Investigación

Para la presente investigación se decidió utilizar un enfoque cualitativo, definido como

un enfoque multimetódico en el en el que se incluye un acercamiento interpretativo y naturalista al sujeto de estudio, lo cual significa que el investigador cualitativo estudia las cosas en sus ambientes naturales, pretendiendo darle sentido o interpretar los fenómenos en base a los significados que las personas les otorgan (Álvarez-Gayou y otros, 2014, pág. 1).

Además, según Sampiere, Fernández y Baptista, el enfoque cualitativo es de “describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes” (Hernández Sampiere y otros, 2014, pág. 11).

Por tanto, este enfoque permitirá conocer las percepciones de un grupo de mujeres en el contexto laboral, en relación a la igualdad de género, conociendo sus condiciones de trabajo, manifestaciones en cuanto a la desigualdad en el contexto laboral.

3.2. Tipo de Investigación

El tipo de la investigación es aplicada, según Cordero (2009), se trata de una investigación “entendida como la puesta en marcha de los

conocimientos para aplicarlos en beneficio de los grupos de atención prioritaria que participan en esos procesos para dar a conocer su realidad” (pág. 159).

Como la investigación busca comprender e interpretar las percepciones de las mujeres que laboran en una institución pública, en relación a su género, conociendo sus condiciones de trabajo y la existencia de posibles manifestaciones de desigualdad. Asimismo, identificar cual es el trabajo del área de Talento Humano en relación a esta problemática

3.3. Nivel de Investigación

En este estudio, la investigación corresponde a un nivel exploratorio-descriptivo, que según los autores Sampiere, Fernández y Baptista, el objetivo es examinar describir un problema objeto de intervención con la finalidad de conocer la realidad del mismo (Hernández Sampiere y otros, 2014).

“Los estudios exploratorios se centra en conocer la profundidad de los hechos, desde un contexto desconocido, del cual no se tiene algún antecedente, sino que simplemente alguien nos hizo un breve comentario” (Hernández Sampiere y otros, 2014, pág. 91).

También tiene un nivel descriptivo que consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández Sampiere y otros, 2014, pág. 92).

3.4. Método de Investigación

En la presente investigación se utiliza el método hermenéutico, que según lo explica Husserl:

subraya la vuelta a pensar y sentir para hablar y hacer claro lo que se vive, pero hay diferencia grande, porque el modo hermenéutico intenta entrar en lo que siente y hace la persona analizada y sus cosas relacionadas, tratando de armar una interpretación que tenga sentido del conjunto. (Arráez y otros, 2006, pág. 177).

En este caso se estudiará la reflexión que tienen las mujeres en relación al contexto laboral y la perspectiva de género.

El universo o población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”, o bien la unidad de análisis (Bernal, 2010, pág. 160).

El universo del presente estudio son las 210 mujeres que laboran en el hospital de Ventanas que corresponden al sector público.

La muestra es un subconjunto de la población sobre la cual se va a recolectar la información para la investigación (Hernández Sampiere y otros, 2014).

Para realizar este paso, se utilizó el muestreo por conveniencia el cual permitirá delimitar sobre quiénes se van a recolectar los datos, en base a las características que se plantearán a continuación

Los criterios para seleccionar la muestra fueron:

- Mujeres que trabajan en una institución pública del Cantón Ventanas.
- Mujeres entre 33 a 46 años de edad
- Mujeres con más de un año laborando en dicha institución
- Mujeres de distinta etnia
- Mujeres profesionales

Para la presente muestra cualitativa se seleccionó un muestreo por conveniencia, el cual es una estrategia que se basa en la elección de los elementos muestrales por conveniencia o disponibilidad de la persona encargada de la investigación (Tamayo, 2001).

3.5. Formas de Recolección de la Información

Las investigaciones precisan de técnicas y formas de recolección de datos que, mediante la implementación de los métodos adecuados y el dominio de estos, el investigador asegura el éxito de los resultados del objeto de estudio y el argumento suficiente para responder la pregunta de investigación (Hernández Mendoza & Duana Avila, 2020). Para esta investigación se implementará la siguiente forma de recolección de información:

3.5.1. Entrevista en profundidad

La entrevista en profundidad es una técnica de investigación cualitativa que, para Bernardo Robles la entrevista tiene la finalidad de excavar en la vida de la persona entrevistada detallando y comprendiendo las emociones positivas y negativas más relevantes, valiéndose del recurso de una conversación entre iguales y obtener su autopercepción con sus propias palabras (Robles, 2011).

Se realizará una entrevista a profundidad a distintas mujeres de una institución pública de Ventanas de manera presencial, se pretende aplicar una guía de entrevistas de aproximadamente 23 preguntas las cuales responderán a las variables encontradas en los objetivos específicos

3.6. Formas de Análisis de la Información

Para seleccionar la forma de análisis de información que mejor se adapta a la investigación, primero se procederá con la transcripción organizada de las entrevistas de manera presencial por separado. Luego, se realizará la verificación total de las entrevistas y continuo la codificación respectiva de los datos.

Caracterización de la unidad de análisis

Se describe la información en cuanto a los datos obtenidos de las entrevistas aplicadas a mujeres de una institución pública con el fin de dar respuesta a los objetivos específicos planteados.

Tabla #1: Datos de mujeres trabajadoras entrevistadas

Mujeres Entrevistadas				
Código	Edad	Tiempo trabajando en la institución	Instrucción	Rol dentro de la institución
Ent1,M.E.P,2025	33 años	4 años	Tercer Nivel	Obstetra

Ent2,M.E.P,2025	42 años	13 años	Tercer Nivel	Laboratorista
Ent3,M.E.P,2025	44 años	8 años	Tercer Nivel	Laboratorista
Ent4,M.E.P,2025	46 años	13 años	Tercer Nivel	Laboratorista
Ent5,M.E.P,2025	43 años	13 años	Tercer Nivel	Atención al usuario

Fuente: Datos obtenidos de las entrevistas a aplicadas a mujeres trabajadoras de una institución pública

Autor: Sotomayor, Georgeana, 2025

La tabla #1 muestra los datos sociodemográficos de las mujeres entrevistadas de una institución pública en donde se puede visibilizar que la muestra de mujeres tiene un tercer nivel de estudios, lo cual puede ser un factor clave que indique las capacidades y habilidades que pueden desarrollar las mujeres en cuanto al rol que desempeñan en su área de trabajo.

Continuando con la investigación, también se ha conocido la antigüedad de las mujeres en la institución, en donde se puede apreciar que, en su gran mayoría tiene más años en funciones que otras, lo cual puede ser una estrategia de capacitación entre colaboradores, en donde los antiguos puedan brindar pautas en cuanto al trabajo a realizar a quienes tienen poca antigüedad desempeñando funciones.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Objetivo Específico 1: Indagar las percepciones sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en una institución pública de Ventanas.

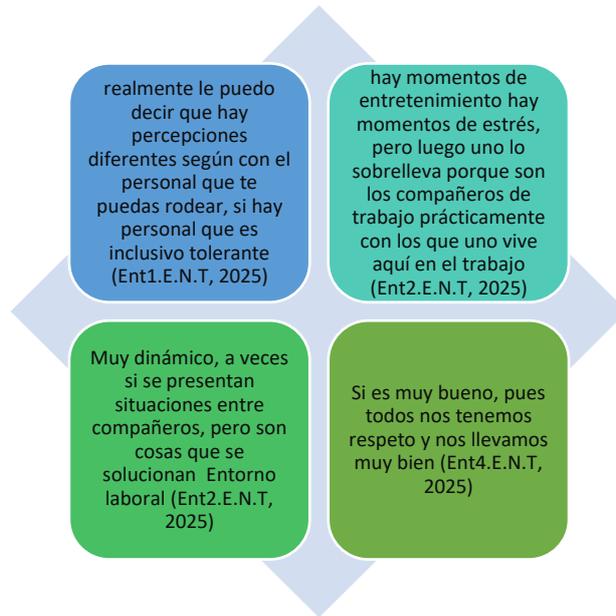
Las condiciones de trabajo, no está determinada sólo por las características individuales o situacionales sino por la actuación sistémica de estas características individuales. El desempeño del cargo y el clima laboral representan factores importantes en la determinación de la calidad de vida en el trabajo (Chiavenato, 1999).

4.1.1. Entorno Laboral

La percepción del espacio laboral puede variar por diferentes factores, entre ellos, puede ser la formación académica y la experiencia laboral de cada colaboradora. La formación incide influye en la manera en que las personas abordan su trabajo, interactúan y se relacionan con sus compañeros y demás superiores, y como perciben y se sienten en relación con su entorno laboral, con los recursos que les otorgan para llevar a cabo las diferentes actividades laborales.

En el siguiente gráfico, se visualizarán algunas percepciones sobre el entorno laboral de las mujeres entrevistadas:

Gráfico #1



Fuente: Datos obtenidos de las entrevistas a aplicadas a mujeres trabajadoras de una institución pública

Autor: Sotomayor, Georgeana, 2025.

La concepción sobre el entorno laboral, varía acorde a las necesidades que tenga la persona en cuanto a materiales de trabajo, acondicionamiento del entorno, cuando estas son satisfechas existe un nivel de motivación para los colaboradores, lo cual significa tener un máximo rendimiento laboral y percibir de manera positiva el contexto de trabajo.

Desde la perspectiva de Crespín (2023) quien hace énfasis sobre el impacto que tiene el entorno laboral con la satisfacción de las mujeres trabajadoras:

En el tema de trabajo, esto quiere decir que para que los empleados hagan bien su trabajo y estén felices, es la clave mejorar lo que necesitan en su lugar. Así se destaca cuán importante es darles un espacio de trabajo seguro y bueno, momentos para descansar bien y un lugar que les haga sentir cómodos y bien físicamente. (p. 32).

Por otro lado, en los discursos se puede denotar a través de las palabras de las mujeres entrevistadas, que perciben un entorno laboral excluyente y poco equitativo.

no es buen ambiente laboral regido, aquí en la mañana uno empieza y lo primero es que lo insultan los usuarios porque, yo siempre he recibido insultos porque yo no puedo escuchar bien y alzo la voz y hay usuarios que piensan que lo estoy gritando y cuando yo alzo la voz me tratan de sorda, de bruta eso lo hacen en su gran mayoría los pacientes hombres (Ent5. E.N.T., 2025).

El problema de violencia contra las mujeres y la desigualdad no es por cosas de las víctimas, como ser hombre o menor. Es más bien cosa del modo de pensar y actitudes desequilibradas que el patriarcado ha mantenido. Así, se muestra que es clave tratar y modificar esas ideas sobre creencias machistas para eliminar la violencia contra ellas en los trabajos.

La desigualdad laboral es un acto en el cual se niega a una persona el acceso al empleo por alguna cualidad física, cultural o de cualquier otra índole. Según las reflexiones de Zarzuela (2016) la discriminación laboral es cualquier

acto o trato desigual que se da en el ámbito laboral por motivos de raza, sexo, religión, orientación sexual, discapacidad u otros factores.

Continuando, se preguntó sobre ¿cómo la institución promueve la inclusión entre hombres y mujeres en la institución?

Nosotros no trabajamos con aquello, porque no lo he palpado, nosotros preparamos talleres para los pacientes, pero no lo hacemos para convivencia, o no lo aplica el mismo talento humano jerárquico hacia nosotros, a eso me refiero, estamos preparados para no violentar, pero no estamos preparados para no ser violentados (Ent2. E.N.T., 2025).

No tenemos actividades fijas en el área de trabajo, nosotras como mujer tenemos las mismas actividades, entonces no existe algún tipo de exclusión por laborales (Ent3. E.N.T., 2025).

Como somos vetados pertenecemos al MSP somos una entidad inclusiva para que no haya esa discriminación, la normativa mismo lo indica. (Ent1. E.N.T., 2025).

Estos discursos muestran que en la organización los colaboradores perciben un enfoque de género dentro del entorno laboral. Asimismo, se puede percibir la igualdad de género entre los trabajadores como un principio fundamental de los derechos humanos

La contienda por ser iguales entre géneros y quitar la discriminación a las mujeres ha sido algo muy necesario en todo el mundo. Últimamente, hay un enfoque fuerte en lo que enfrentan las

mujeres en trabajar, especialmente con respecto a la violencia y que no tienen las mismas oportunidades. La violencia laboral y discriminar por ser mujer sigue presente en muchas áreas, creando problemas grandes que necesitan una solución rápida y eficaz. (Crespín, 2023, p. 2).

Sin embargo, no es ajeno que en otras perspectivas las colaboradoras pueden expresar su sentir en cuanto al no percibir inclusión laboral, por tal motivo otra colaboradora entrevistada indicó lo siguiente:

No existe la inclusión aquí, pues los compañeros hombres hacen su trabajo por separado o los guardias, se les pide que colaboren con una actividad, pero siempre dicen no, sólo es con las mujeres porque entre hombres si se apoyan.

La inequidad de género no solo tiene un costo humano, sino, que puede repercutir en el rendimiento laboral de la personal, repetido ausentismo laboral, relaciones entre colaboradores disfuncionales, lo cual puede ser un factor que represente desequilibrio en el entorno laboral.

La percepción de discriminación e inequidad muestra diferencias significativas entre los grupos del área de laboratorio y atención al cliente. Según la CIT (2021), en el grupo de trabajadoras de laboratorio, sobre la existencia de un enfoque de género en empleados que se desempeñan en dicho entorno laboral, mientras que, otra colaboradora indicó que, existen manifestaciones de desigualdad, relaciones laborales disfuncionales, lo cual trae a contexto una ambigüedad en el sistema laboral, desarrollando un desequilibrio

en el sistema laboral, en donde las experiencias de discriminación e inequidad pueden ser más sutiles o menos evidentes entre los colaboradores. (CIT, 2021)

4.1.2. Carga Laboral

Esta dimensión describe los resultados en cuanto a la carga laboral que experimentan las mujeres trabajadoras, desde la perspectiva de Hidalgo (2022) conoce a carga de trabajo al “conjunto de actividades en donde intervienen diversos factores con el objetivo de cumplir una determinada actividad, si el rendimiento no es el adecuado el desempeño laboral se ve afectado” (p. 14).

En la entrevista aplicada a las mujeres trabajadores en relación a la carga de trabajo se conoció lo siguiente:

Ent4. E.N.T. (2025) “una carga laboral extensa por ejemplo tenemos compañeras que tienen programas muy extensos y muchas de las veces son madres de familia y tienen que llevar su trabajo a casa porque aquí no pueden hacer todo el proceso por el horario laboral, entonces yo diría que ellas trabajan el doble” en dichos discursos se puede visualizar que las mujeres sí presentan carga laboral, visualizando la presencia de factores intra-laborales.

Además, podemos visualizar una dualidad de roles: productivo y reproductivo los cuales son realizados por las mujeres. Para Amador et al. (2019) ambos roles se hacen dedicando las horas de descanso y tiempo de ocio personal, sin embargo, el esfuerzo y demanda de tiempo que requieren ambos roles se desarrolla, el deterioro de la calidad de vida y evidenciando escasa o

nula equidad en relación a la distribución del trabajo reproductivo entre los géneros

mucha carga de trabajo puede afectar la salud y el bienestar de los empleados, así como su rendimiento. Cuando los trabajadores tienen demasiado trabajo, pueden sentir estrés, cansancio y la calidad de vida baja. Demasiado trabajo también puede crear errores y hacer que no trabajen bien, lo que finalmente puede ser malo para la institución en costos y resultados. (Crespín, 2023, p. 35).

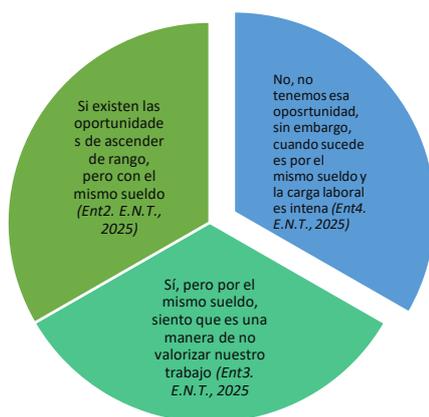
Otro de los discursos de las entrevistas de las colaboradoras indicó lo siguiente *“las cargas laborales son iguales, todos nos concentramos en nuestro trabajo de día”* (Ent2. E.N.T., 2025)., *“aquí en el área de laboratorio es más rápido, tenemos un horario fijo y estamos 5 personas, entonces nadie tiene que hacer más que otro”* (Ent1. E.N.T., 2025). Este discurso podría sugerir que este grupo de colaboradoras, podría estar debidamente adaptado a la carga de trabajo habitual en la rutina de trabajo.

4.1.3. Desarrollo de capacidades

Muchas mujeres han luchado históricamente para lograr una igualdad de derechos y oportunidades en el contexto laboral y, aunque se han logrado romper esas barreras, siguen existiendo prejuicios, trato desigual, escasas oportunidades desarrollo profesional y limitadas oportunidades para acceder a una mayor jerarquía.

El desarrollo profesional femenino hace énfasis al proceso en el cual los grupos de mujeres tienen la voluntad de su realización personal a través del término de sus carreras profesionales, alcanzando su máximo potencial y dedicación al entorno laboral, donde desarrollan sus actividades acordes a sus capacidades y habilidades.

Se preguntó a las mujeres colaboradoras sobre su perspectiva en cuanto al ascenso dentro del entorno laboral y respondieron lo siguiente:



Fuente: Datos obtenidos de las entrevistas a aplicadas a mujeres trabajadoras de una institución pública

Autor: Sotomayor, Georgeana, 2025.

Friedan (2009) citado por (Crespín, 2023) se refirió de algo que él decía "la trampa de la mujer en casa" y notó cómo muchas mujeres en su tiempo se sentían como atrapadas en un mismo hacer y sin sentirse felices, aunque hacían lo que les decían que debían. Ella pedía más mujeres trabajando y estando más afuera, además de ensalzar encontrar alegrías y sentido fuera del hogar. Así, iluminando problemas importantes sobre qué hacen las mujeres en el mundo y por qué es necesario que hombres y mujeres tengan lo mismo. (p. 37).

En cuanto a los discursos de las entrevistas se puede visibilizar que las mujeres efectivamente tienen oportunidades de desarrollar sus capacidades ascendiendo a puestos de alto mando, sin embargo, el trabajo no es remunerado de manera acorde a la nueva actividad laboral.

En base a esto, se puede apreciar una falta de reconocimiento y valoración de las habilidades y capacidades de las mujeres cuando son ascendidas a puestos de alta jerarquía, otorgando una misma remuneración, dejando a un lado la sobrecarga de trabajo que puede significar las nuevas responsabilidades laborales, lo que puede resultar un ambiente de trabajo poco inclusivo y desmotivador. Dichas situaciones no solo afectan la autoestima y confianza de las mujeres, sino que también puede llevar a la ausencia de participación activa y la reticencia a compartir ideas innovadoras en el futuro en este entorno.

4.2. Objetivo Específico 2: Describir las posibles manifestaciones de desigualdad de género que pudieran haber percibido las mujeres en la institución pública

Las entrevistas muestran diferentes ideas sobre la desigualdad de género en la institución pública. Unas trabajadoras piensan que hay posibilidades de subir y un ambiente respetuoso, pero otras dicen que hay problemas con los salarios, mucha carga de trabajo y discriminación sutil. Estos relatos ayudan a comparar la información con teorías existentes, encontrando coincidencias y diferencias.

4.2.1. Liderazgo Femenino en la institución Pública

El acceso a roles de liderazgo para mujeres genera opiniones variadas entre las entrevistadas. Algunas creen que pueden obtener estos cargos: "Sí son accesibles... La directora del distrito de salud y la del hospital son mujeres." Esto apoya la idea de que las mujeres pueden tener autoridad, desafiando el pensamiento tradicional masculino sobre el liderazgo. Pero no todas ven lo mismo.

Otras trabajadoras dicen que, aunque acceden a posiciones altas, enfrentan condiciones desiguales con exceso laboral y sin aumento salarial: "Hay oportunidades para subir, pero con el mismo sueldo (...). Trabajé 9 meses en talento humano con carga excesiva." Este relato muestra lo que se llama "techo de cristal", una barrera invisible que evita igualdad en ascensos laborales. Pueden ocupar puestos más altos, pero sin los mismos beneficios económicos o reconocimiento como sus colegas varones.

Otro testimonio destaca esta cuestión al mencionar falta de reconocimiento por parte superior ante su carga laboral: "La directora preguntó por qué quería minimizarme si ya había trabajado en varias áreas, pero mi sueldo seguiría igual." Esto indica expectativas desiguales donde se espera más esfuerzo femenino sin recompensa justa.

Esta situación coincide con Castañeda y Díaz (2019), quienes mencionan brechas salariales y distribución injusta como limitaciones al desarrollo profesional femenino aun cuando lleguen a liderazgos.

4.2.2 Experiencias Desigualdad Durante Contratación

Las entrevistas indican aquí también desigualdades desde contratación en la institución pública. Varias participantes notan diferencias al recibir contratos o pagarles menos: "Sí siento desigualdad porque preguntan si tenemos hijos o estamos embarazadas." Este comentario respalda como sigue presente discriminación laboral durante selección.

Según Castro (2001), esto aparece por criterios sesgados donde las mujeres deben cumplir mayores requerimientos comparado a hombres para puesto similar.

Dentro de la normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral menciona en el artículo 5 hace énfasis que, en los procesos de contratación para acceder a un puesto de trabajo, se prohíbe al empleador pedir a la aspirante pruebas y/o resultados de embarazo. Dicha ley es esencial para promover un ambiente laboral más inclusivo y haciendo de lado una perspectiva de género que repercute en mayor medida a la mujer. Dicha perspectiva direccionada al embarazo repercute de manera desproporcionada a las mujeres y no les facilita de manera equitativa el acceso a las plazas de empleo debido a su condición de mujer y, en otro de los casos por ejercer su rol reproductivo.

Además, algunas entrevistadas mencionan que dentro de la institución existen dinámicas de exclusión que afectan el acceso equitativo al empleo:

"Si hay personal que es inclusivo y tolerante, pero también hay personal que es exclusivo y nos excluye, a pesar de ser una institución pública." (*Ent3. E.N.T., 2025*)

Esto concuerda con lo expuesto por Hill Collins (2016), quien explica que la discriminación de género no siempre es explícita, sino que también se manifiesta en la exclusión dentro del entorno laboral, limitando las oportunidades de las mujeres.

4.2.3. Experiencias de Desigualdad Después de la Contratación

Las desigualdades de género no terminan con la contratación, sino que persisten en las condiciones laborales. Un problema recurrente identificado en las entrevistas es la sobrecarga de trabajo sin un ajuste salarial proporcional:

"Cuando empecé a trabajar en el área de talento humano, igual por el mismo sueldo (...). Entonces yo pedí que se me regresara a mi área de centro de salud, donde llevo menos trabajo y creo que va de acuerdo con lo que estoy ganando."

Este testimonio evidencia la falta de reconocimiento salarial, donde las mujeres pueden ser trasladadas a áreas con mayores exigencias sin recibir una compensación justa. Esto concuerda con lo señalado por Padilla (2018), quien destaca que la división sexual del trabajo ha perpetuado la idea de que las mujeres deben asumir más responsabilidades sin obtener los mismos beneficios que sus compañeros hombres.

Otro aspecto relevante es la percepción de que el acceso a cargos altos sigue dependiendo más de la antigüedad o de la afinidad con las autoridades que del mérito:

"Yo pensaría que los puestos altos llegan por tiempo o contactos."

Esto implica que las promociones en el sector público pueden depender de conexiones informales, lo que limita las posibilidades de ascenso basadas en habilidad y trabajo.

4.2.4. Violencia de Género y Exclusión Laboral

Otro problema mencionado es la violencia contra mujeres en el trabajo pública. Una entrevistada dice:

"Sí, hay violencia contra mujeres (...). Hacemos talleres para ayudar a otros, pero no funcionamos bien entre nosotros. No sabemos cómo evitar ser violentos." (Ent3. E.N.T., 2025)

Este comentario señala la inconsistencia entre promover inclusión y no aplicar eso realmente en el entorno laboral. Esto se alinea con lo señalado por Crenshaw (1998), quien indica que la opresión de género en instituciones aparece no solo como exclusión sino también porque faltan medidas efectivas contra discriminación y violencia.

En resumen, las entrevistas muestran que mujeres en empleo público enfrentan desigualdades tanto para acceder a liderazgo como después de ser contratadas. Aunque algunas notan otras mujeres en posiciones altas, muchas veces estas oportunidades vienen con mucha carga laboral, sueldos bajos y dinámicas excluyentes.

La inequidad empieza desde la contratación donde algunas entrevistadas ven diferencias en contratos y salarios comparados a hombres colegas. Luego

esta desigualdad continúa con nulos ajustes salariales según trabajo hecho, problemas para ascender correctamente y ambientes hostiles persistentes.

Es esencial implementar políticas justas sobre equidad de género dentro del sector público para cerrar esas brechas. También deben reforzar estrategias internas para eliminar discriminación y violencia dentro del puesto laboral realmente así se puede asegurar un liderazgo femenino basado en igualdad real en oportunidades.

4.4 Objetivo Específico 3: Ver papel del departamento de Talento Humano hacia igualdad entre trabajadores públicos

El área de Talento Humano resulta clave frente eliminación contaminación. Manejan un equipo diverso enfocado e ayuda personas víctimas. Varios programas ofrecen poder crear formas prevenir violencias también.

Las empleadas del área son cruciales apoyando seguimiento casos violentos sucedidos ahí mismo A continuación, se analiza información en relación a la pregunta si ¿desde el área de Talento Humano se han implementado políticas de igualdad? indicando lo siguiente

“Si existen políticas de igualdad en los procesos de acuerdo a las políticas de cada área. Aquí también se hacen charlas para prevenir violencia a veces por plataformas digitales” (ENT1.TH., 2025).

“Si hay políticas de inclusión, también hay el área de psicología, ahí suelen ir las compañeras cuando hay una situación de acoso o violencia” (ENT.TH2., 2025).

Los talleres y capacitaciones deben estar enfocados en todo el personal de la institución, tanto para hombres y mujeres, por ende, se busca ejecutarlos por vías electrónicas para el personal con la finalidad de que todos puedan ser partícipes de un cambio de perspectiva en cuanto al género en la institución.

ENT.TH1 (2005) menciona “he escuchado a veces que los talleres son para el momento, porque luego olviden todo y no lo ponen en práctica. Siento que necesitan un seguimiento para dar a notar que verdaderamente se implementa un respeto de uno a otros”

Por otro lado, ENT.TH2 (2025) menciona que “las situaciones o eventos no cambian de la noche a la mañana, debido a charlas pasando un mes, pues solo se apaciguan momentáneamente “. Por tal motivo, se ve la necesidad de trabajar bajo un enfoque de género en la organización, dando seguimiento en las diferentes áreas de la institución.

Esto sugiere que la prevención y el abordaje de la violencia o acaso labora requieren un enfoque más holístico que incluya medidas de prevención, seguimiento constante y sanciones cuando sea necesario

En otra de las preguntas, se conoció sobre, si la institución cuenta con un protocolo o reglamento para la atención en los casos de violencia hacia las mujeres colaboradoras, conociendo lo siguiente:

“Si lo conocemos, pero casi no se pone en práctica en la institución, porque con las charlas y talleres abordan casos de violencia” (ENT.TH2, 2025).

“Si, además, se entrega a cada colaborador en su ingreso, pero creo que no toman su tiempo en leerlo” (ENT.TH1, 2025).

Ante lo antes mencionado, la institución cuenta con un código de ética que es entregado al personal al momento de su ingreso a la institución, sin embargo, esto no es debidamente abordado por los colaboradores, por tal motivo, puede existir un desconocimiento en su contenido en relación al tema de violencia de género. Por tal motivo, una de las acciones de intervención del Departamento de Talento Humano es la ejecución de talleres y charlas para todo el personal sea de manera presencial o virtual para dar alcance a todos los trabajadores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en el apartado anterior, se concluye lo siguiente:

La violencia de género en el ámbito laboral es una problemática que se ha normalizado debido a las mismas estructuras sociales del modelo patriarcal, inequidad y de desigualdad. Dichas manifestaciones de violencia son formas que pueden presentar desventaja en las mujeres en las instituciones, subordinando su valor y denigrando sus capacidades y habilidades

La violencia de género laboral no solo afecta de manera directa a la persona quien ha sido violentada o acosada, sino que también tiene un impacto en el entorno laboral, como por ejemplo su reputación por no abarcar temas de género.

En las instituciones puede abrirse el paso a la existencia de líderes en los puestos de alta jerarquía, sin embargo, no garantiza formas que denigren o violenten sus capacidades al momento de ejercer dichos puestos

La eliminación de la violencia de género laboral es una responsabilidad compartida que involucra a diferentes actores, que deben trabajar de manera conjunta, por ejemplo, departamento de talento humano, jefes inmediatos, redes de apoyo y colaboradores. Quienes deben participar de manera comprometida a generar un espacio laboral con una cultura de respeto

Los programas y charlas implementadas por la institución son irrelevantes para los colaboradores debido a su escaso impacto y practica en todo el sistema laboral.

Las leyes y políticas gubernamentales juegan un papel fundamental en la prevención y erradicación de la violencia de género, sin embargo, existen desafíos en donde poner en práctica la ley resulta una utopía y poco efectiva, debido al miedo y decisión en mujeres de realizar denuncias a la autoridad competente.

5.2 Recomendaciones

La institución debe desarrollar programas de sensibilización y educación sobre la violencia de género, desde un enfoque de derechos y de igualdad, este programa debe tener un seguimiento para conocer el impacto y los resultados en los colaboradores.

El profesional de Trabajo Social tiene que abogar por políticas y regulaciones laborales más eficaces y que sean puesto en marcha a nivel nacional en el contexto laboral, con la finalidad de prevenir casos de violencia en el trabajo

El departamento de Talento Humano debe diseñar programas sostenibles y de gran alcance para abordar temas de género en cada área de trabajo, con la finalidad de que se conozca de manera general los recursos internos y externos de la institución que puedan hacer uso cuando suscite una situación de violencia o acoso

El departamento de Talento Humano puede trabajar en la construcción y la implementación de políticas internas claras vinculadas a la prevención de violencia. Estas deben establecer protocolos claros en cuanto a que acciones hacer en situaciones de violencia

Los colaboradores que forman parte del departamento de Talento Humano deben recibir capacitación adecuada s direccionada a la intervención en casos de violencia. Esto deben incluir principios de confidencialidad de víctima y la no revictimización.

BIBLIOGRAFÍA

- Secretaría Nacional de planificación . (2024). *Plan de desarrollo para el nuevo Ecuador 2024-2025*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/RESUMEN-PND-ES.pdf>
- Aguilar, Valdez, & González. (2013). LOS ROLES DE GÉNERO DE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO. *Enseñanza e Investigación en Psicología*.
- Álvarez-Gayou, J., Camacho, S., Maldonado, G., Átala, C., Olgún, A., & Pérez, M. (2014). *La Investigación Cualitativa*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20posee%20un,fen%C3%B3meno%20en%20base%20a%20los>
- Amador, I., Botero, N., & Larrahondo, L. (2019). ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN Copyright © 2018 by Psicogente ISSN 0124-0137 EISSN 2027-212X Cómo citar este artículo (APA): Amador, I., Botero, N., Larrahondo, L. y Andrade, V. (2019). Significados del trabajo en mujeres que realizan trabajos productivo y reproduct. *Psicogente*, 1-36.
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(2), 171-181. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional Republica del Ecuador*. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Banco Mundial. (2019). *A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bosh, Suárez, & Olivares. (2004). La Importancia de la Generación de Empleo como dinamizadora del desarrollo local en un centro turístico. Caso San Carlos de Bariloche. *Aportes y Transferencias*.
- Castañeda, & Díaz. (2019). Desigualdad social y género. *Escuela Nacional de Salud Pública*.

- Castillo, R., & Rosero, J. (2007). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. Recuperado el Septiembre de 2022, de www.ecuadorencifras.gob.ec: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/3.%20REM-Empleo_conduct.pdf
- Castro. (2001). *DISCRIMINACION EN LAS RELACIONES LABORALES*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- Chiavenato. (1999). *IDALBERTO CHIAVENATO "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS"*. Mc Graw Hill . Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- CIT. (2021). *Las desigualdades y el mundo del trabajo*. Obtenido de Conferencia Internacional del Trabajo, 109.^a reunión, 2021: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf
- Código del Trabajo. (2020). *Código del Trabajo*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf
- Conapo. (2011). *Capítulo 1. Concepto y dimensiones de la marginación*. Obtenido de <http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/1755/1/images/01Capitulo.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Crespín. (2023). *Percepciones de mujeres trabajadores de una empresa de remolcadores, en relación a la violencia de género en contexto laboral*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22190/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-194.pdf>
- Delgado, & Tapia. (2024). *Desigualdad de género y su impacto en la sociedad: Reflexiones y Desafío*. Obtenido de Revista Científica en Ciencias Sociales.
- Desarrollo Humano del PNUD. (2021). *Informe Sobre Desarrollo Humano 2021/2022*. PNUD. Obtenido de <https://hdr.undp.org/informe-sobre-desarrollo-humano-2021-22>
- ECLAC. (13 de mayo de 2020). *Jovenes y la brecha de igualdad*. Obtenido de Eclac: <https://www.cepal.org/en>
- EMEDU. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), noviembre 2021*. Obtenido de

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Noviembre-2021/202111_Boletin_empleo.pdf

Enríquez, A., & Galindo, M. (Agosto de 2015). Empleo. *México ¿Cómo vamos?*, 1. Recuperado el Septiembre de 2022, de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf

Gaete Quezada, R. (Mayo de 2014). Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, XXV(48), 149-172. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/145/14531006006.pdf>

Grupo ICMME Tecomán. (s.f). *Análisis de Ambiente Laboral*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://dspace.itcolima.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/382/2/AN%C3%81LISIS%20DE%20AMBIENTE%20LABORAL.pdf>

Guardo. (2012). *PERCEPCIÓN DE LAS RELACIONES DE GÉNERO ENTRE ADOLESCENTES: TRANSMISIÓN DE ESTEREOTIPOS Y MITOS DE AMOR*. Obtenido de https://gredos.usal.es/bitstream/10366/118706/1/TFM_EstudiosInterdisciplinariosGenero_GuardoVazquez_L.pdf

Hernández Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/503668963/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120>

Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Ciudad de México: McGRAW-HILL. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hidalgo, Y. (2022). "La carga laboral y el desempeño laboral en las organizaciones de servicio social de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales". Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/28d586d1-b1ee-40f1-b9b5-188983cf8d87/content>

INEC. (2020). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III*. Ecuador en cifras. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf

Izquierdo, M. (2001). *Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo*. Bellatera.

- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. *Revista Universum*.
- Juca, & Mocha. (2023). BARRERAS Y AVANCES EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL: UN ESTUDIO DOCUMENTAL. *Revista Científica Multidisciplinaria*.
- Legarde, M. (1996). *Género y Feminismo*. Madrid.
- Mayo. (2022). ROLES, PERSONALIDAD Y ESTILO DE VIDA. HACIA UNA CONCEPCIÓN PERSONOLÓGICA DE LOS ROLES. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*.
- Morales. (2008). *Marginación y exclusión social : el caso de los jóvenes en el Consejo Popular Colón de la ciudad de La Habana*. Obtenido de <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20120628114713/18mora2.pdf>
- Muñoz, & Pangol. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Naciones Unidas. (1948). Declaración universal de los Derechos humanos. París. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- ONU MUJERES. (2017). *ONU MUJERES*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/remove-the-barriers>
- Organización Internacional del Trabajo . (2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* Obtenido de <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/preguntas-y-respuestas-sobre-las-empresas-discriminaci%C3%B3n-e-igualdad>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* Obtenido de <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Ortega. (2024). *¿Qué son los roles sociales en psicología?* Obtenido de <https://worldcampus.saintleo.edu/blog/que-es-un-rol-social-y-tipos-de-roles-sociales>
- Pachano, & Molina. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*.

- Padilla. (2018). *Representaciones Sociales de las mujeres operarias de transporte público en la ciudad de México*. Obtenido de www.repositorioinstitucionaluacm.mx/jspui/bitstream/123456789/1530/3/Alejandra%20Padilla%20Cuenca_Cy%20C.pdf
- Pareja. (2024). *Oportunidades laborales de las mujeres Afroecuatorianas de 20 a 40 años del sector Nigeria de la isla Trinitaria en la ciudad de Guayaquil en el año 2023*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.e>
- Peralta, M. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio Interpretativo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*.
- Pérez, M. (2016). Conducata Organizacional. *Revista Empresarial*.
- Prieto. (2023). *Roles sociales, definición y tipos*. Obtenido de <https://es.snhu.edu/blog/que-son-los-roles-sociales>
- Riquelme, E., Rojas, A., & Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 1.
- Robles, B. (Septiembre-Diciembre de 2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 18(52), 39-49. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/351/35124304004.pdf>
- Rodríguez. (2021). *Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/9d400604-b4ec-490b-9737-058cae309057>
- Rojas, & Chimbo. (2022). Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9190>
- Saldívar, A., Díaz, R., Reyes, N., Armenta, C., López, F., Moreno, M., . . . Domínguez, M. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Acta e Investigación*, 2144-2145.
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Económico*, 4(7), 1 - 14. Recuperado el 06 de diciembre de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5262273.pdf>
- Tapia, A. (2020). *Análisis de la cuestión de género en el trabajo en el contexto sociocultural actual*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/38132/1/Analisis%20de%20la%20cuestion%20de%20genero%20en%20el%20trabajo%20en%20el%20contexto%20sociocultural%20actual-%20Tapia%20Rubio%20Antonio.pdf>
- Timoneda, A. (2019). *Los estudios sobre juventud y perspectiva de género*. Documento 10. Obtenido de https://www.injuve.es/sites/default/files/2017/46/publicaciones/revista110_10-estudios-juventud-y-perspectiva-de-genero.pdf

- UNICEF. (10 de junio de 2019). *Igualdad de género*. Obtenido de UNICEF: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2024). *Dominios institucionales*. doi:<https://www.ucsg.edu.ec/institutos/dominios-institucionales/>
- Vaca. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. CEPAL.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 33(1), 155-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **SOTOMAYOR GARCÍA GEORGEANA NAHOMY** con C.C: # **1207965268** autor/a del trabajo de titulación: **Percepciones de mujeres trabajadoras de una institución pública de Ventanas, en relación a la igualdad de género en el contexto laboral** 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, **20 de febrero de 2025**



f. _____

Nombre: **SOTOMAYOR GARCÍA GEORGEANA NAHOMY**

C.C: **1207965268**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones de mujeres trabajadoras de una institución pública de Ventanas, en relación a la igualdad de género en el contexto laboral		
AUTOR(ES)	Sotomayor García Georgeana Nahomy		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ana Maritza Quevedo Terán		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de febrero de 2025	No. DE PÁGINAS:	122
ÁREAS TEMÁTICAS:	Violencia de género, desigualdad de género en el contexto laboral, discriminación de género en proceso de contratación.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Igualdad de género, discriminación laboral, equidad salarial, conciliación trabajo-familia		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente estudio analiza las condiciones laborales de las mujeres en el hospital Jaime Roldós Aguilera del cantón Ventanas, puesto que, a pesar de los avances en equidad y género, se pudo evidenciar que, persisten las barreras en la estabilidad laboral, oportunidades de ascenso y conciliación entre la vida profesional y personal. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo con un diseño descriptivo y exploratorio, el análisis realizada las entrevistas desarrolladas se organizó en cuatro ejes acceso a la estabilidad laboral, oportunidades de promoción, conciliación trabajo-familia y ambiente organizacional, este proyecto se plantea por la necesidad de visibilizar las desigualdades de género en el ámbito laboral y proponer a su vez estrategias para mejorar la equidad dentro de la institución, los hallazgos obtenidos revelan la existencia de segregación ocupacional, brechas salariales y falta de políticas efectivas para promover la igualdad de oportunidad, llevando a la investigación a recomendar la implementación de políticas institucionales de equidad de género y formación en derechos laborales y medidas que favorezcan a la conciliación entre el trabajo y la vida personal de las trabajadoras</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/>	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593989936300	E-mail: georgeana.sotomayor@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			