

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025

AUTORA:

Chumo Ávila Glenda Janeth

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciada en Trabajo Social**

TUTOR:

Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando, Mtr.

Guayaquil, Ecuador

5 de septiembre del 2025



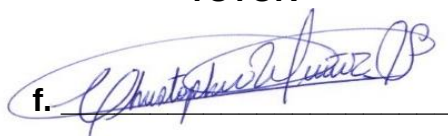
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación **Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025** fue realizado en su totalidad por **Chumo Ávila, Glenda Janeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR

f. 

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

St.Omer Navarro, Vilma Noemí

Guayaquil, a los 5 del mes de septiembre 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, **Chumo Ávila, Glenda Janeth**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025** 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 5 del mes de septiembre del año 2025

LA AUTORA

f. _____

Chumo Ávila, Glenda Janeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

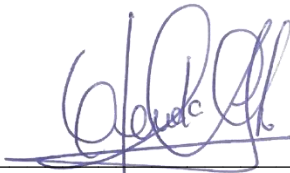
AUTORIZACIÓN

Yo, **Chumo Ávila, Glenda Janeth**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

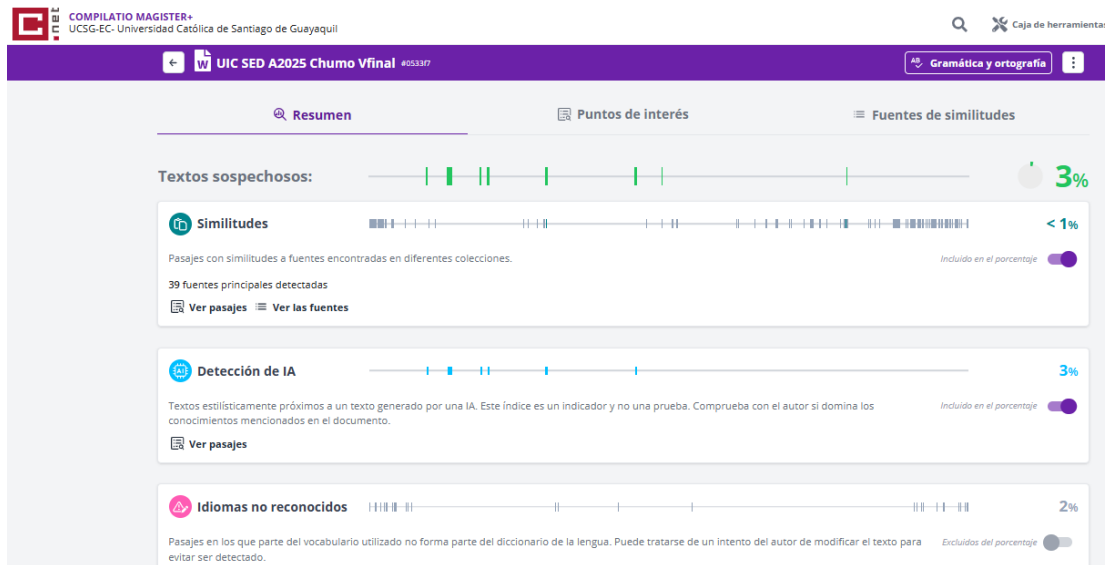
Guayaquil, a los 5 del mes de septiembre del año 2025

LA AUTORA:

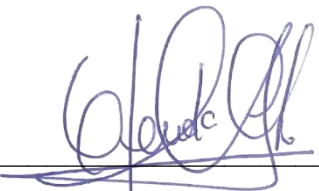
f. 

Chumo Ávila, Glenda Janeth

REPORTE COMPILATIO



Firma de Estudiante

f. 
Chumo Avila, Glenda Janeth

Firma de Docentes

f. 
Muñoz Sánchez, Christopher
TUTOR

f. 
Muñoz Sánchez, Christopher
COORDINADOR UIC A-2025

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer ante todo a Dios por brindarme salud y guiarme cada paso que doy. Agradezco a mi familia por ser el motor que me inspira a luchar cada día, a mi Padre y Hermanos por estar presente en cada dificultad y a mis tutores por brindar sus conocimientos.

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi ángel, mi madre amada que fue mi guía, un modelo a seguir quien me enseñó a luchar por lo que queremos y que no hay límites para ello, a mi padre por ser un pilar fundamental en la familia.

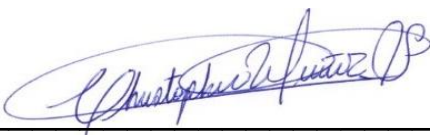
A mi esposo Gabriel por ser un gran compañero de vida, a mi hija amada Gabriela quien ha sido mi soporte incondicional y de gran ayuda en todo este proceso, y a mis hijos Samuel y Joel ya que por ellos es mi lucha diaria e inspiración para seguir creciendo personal y profesionalmente.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

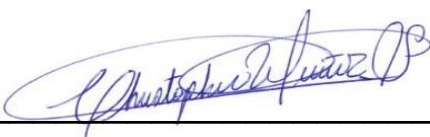
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

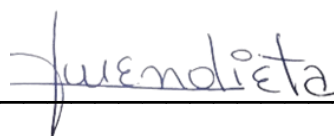
MUÑOZ SANCHEZ, CHRISTOPHER FERNANDO
TUTOR

f. 

ST.OMER NAVARRO, VILMA NOEMÍ
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

MUÑOZ SANCHEZ, CHRISTOPHER FERNANDO
COORDINADOR DEL ÁREA

f. 

MENDIETA LUCAS, LOURDES MONSERRATTE
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 A-2025 (Cod. 13221)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN LA DINÁMICA LABORAL DE UNA PLANTA DE PRODUCCIÓN DE BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS DEL CANTÓN GUAYAQUIL, DURANTE EL AÑO 2025", elaborado por ella estudiante GLENDA JANETH CHUMO AVILA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.5 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.50 / 10			

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

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

1.1	Antecedentes	4
1.1.1	Antecedentes Contextuales	4
1.1.2	Antecedentes Estadísticos	5
1.1.3	Antecedentes Investigativos	7
1.2	Problematización	11
1.3	Preguntas de Investigación.....	14
1.3.1	Preguntas generales	14
1.3.2	Preguntas específicas.....	14
1.4	Objetivo.....	15
1.4.1	Objetivo General	15
1.4.2	Objetivos específicos	15
1.5	Justificación	15
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES		18
2.1.	Marco Teórico.....	18
2.1. 1.	Teoría de la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw ..	18
2.1.2.	Teoría del Techo de Cristal	22
2.2.	Marco Conceptual.....	25

2.2.1. Igualdad de género	25
2.1.2. Inequidad de género	26
2.1.3 Estrategias de inclusión	26
2.1.4. Desarrollo profesional	27
2.1.5. Desigualdad laboral.....	28
2.1.6. Remuneración y Beneficios.....	29
2.3. Marco Normativo.....	29
2.4. Marco Estratégico	32
CAPÍTULO 3: METOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	34
3.1. Enfoque de Investigación.....	34
3.2. Tipo de Investigación	34
3.3. Método Múltiple y Diseño Simultáneo	35
3.4. Población y muestra	36
3.5. Muestreo.....	37
3.6. Formas de recolección de información	37
3.7. Formas de análisis de información	39
3.8. Variables y subvariables.....	39
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	40
4.1. Caracterización de la muestra	40

4.2. Objetivo 1: Describir las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género han sido implementadas en la planta de producción.....	42
.....	45
4.3. Objetivo 2: Determinar la percepción de las y los trabajadores la implementación de las estrategias de promoción de la igualdad prevención de la inequidad de género en el ambiente laboral, en los procesos de desarrollo profesional y en la equidad de oportunidades.	51
4.4. Objetivo 3: Identificar las barreras que se evidencian en la efectividad de las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género, respecto a la participación de las mujeres en el ambiente laboral, procesos de desarrollo profesional y en la equidad de oportunidades en la planta de producción.....	58
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	62
5.1. Conclusiones	62
5.2. Recomendaciones	63
Bibliografía	65
ANEXOS	73

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo develar las percepciones de los trabajadores en relación con las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025. Fue un estudio con enfoque mixto, descriptivo, transversal, con el método no experimental, en donde se aplicó una encuesta a trabajadores de una empresa de bebidas no alcohólicas de Guayaquil y entrevistas a personal de Talento Humano. Los principales resultados indican que los turnos rotativos representan una barrera para compatibilizar trabajo-familia; a su vez, refuerzan la inequidad cuando están vinculados con roles de género o condiciones familiares.

Palabras Claves: inequidad, género, trabajadoras, trabajo-familia, igualdad, entorno laboral.

ABSTRACT

This research aims to reveal workers' perceptions regarding the strategies implemented to promote equality and prevent gender inequality in a non-alcoholic beverage production plant in the canton of Guayaquil during the year 2025. This study used a mixed-method, descriptive, cross-sectional approach, and a non-experimental method. A survey was conducted among workers at a non-alcoholic beverage company in Guayaquil and interviews were conducted with Human Resources staff. The main results indicate that rotating shifts represent a barrier to work-family balance; in turn, they reinforce inequality when linked to gender roles or family conditions.

Keywords: inequality, gender, female workers, work-family, equality, work environment.

INTRODUCCIÓN

La implementación de políticas de género en el entorno laboral persiste aún la discriminación. Esta percepción surge cuando las actividades laborales no reflejan cambios significativos en la cultura organizacional y en la equidad de oportunidades, ocasionando inconformidad del personal (Santiago Ortega et al., 2021). La ausencia de resultados visibles en la disminución de desigualdades puede crear un ambiente de inseguridad.

Este estudio explora el impacto de las estrategias de la promoción de la igualdad de trabajadores en el entorno laboral. El objetivo principal es develar las percepciones de los trabajadores en relación a las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025

El estudio se estructura en cinco capítulos, cada uno de los cuales profundiza en un aspecto fundamental del desarrollo de la investigación. Los capítulos abordan aspectos que van desde los marcos teóricos y conceptuales que respaldan el problema de investigación.

Capítulo 1: El Capítulo 1 describe el problema de investigación e identifica las preguntas tanto general como sub preguntas del investigador. Además, define los objetivos del estudio y refleja el propósito del estudio. También explica los antecedentes contextuales e investigativos del estudio y la justificación de la implementación de la investigación.

Capítulo 2. Se proporciona una visión completa de los aspectos generales teóricos-conceptuales que sustentan el estudio a través de una extensa búsqueda y recopilación de fuentes bibliográficas. A su vez, se describen normativas que tributan y respaldan los derechos de las mujeres trabajadoras.

Capítulo 3: Presenta la metodología de investigación y describe el proceso, las herramientas de recopilación y análisis de datos. El enfoque utilizado es el mixto, se optó por un diseño experimental. Para obtener los

datos se realizaron entrevistas a el personal de talento humano y encuestas a trabajadores de una empresa de bebidas no alcohólicas.

Capítulo 4. Los resultados obtenidos durante la investigación se presentan y analizan con base en los datos recopilados utilizando las herramientas descritas en los capítulos anteriores.

Entre los principales resultados, se destaca que, los trabajadores perciben que la empresa les brinda las mismas condiciones laborales a todos, aplicando un enfoque de igualdad y de derechos; a su vez, esto se logra bajo una perspectiva interseccional validando que cada persona transita diferentes procesos de formación que van moldeando su identidad profesional y experiencia, adaptándose a entornos de trabajo acorde a las exigencias del entorno.

CAPÍTULO 1:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales

Guayaquil es una ciudad costera ecuatoriana que se destaca como un importante centro industrial y económico del país. La igualdad de género ha llegado a ser reconocida en algunos sectores, entre los que se incluye el lugar de trabajo, y abordar la cuestión requiere una cuidadosa consideración de otros factores que podrían afectar esta disparidad. La industria productora de bebidas no alcohólicas juega un papel importante en la economía local de Guayaquil; sin embargo, enfrenta desafíos específicos en materia de integración y promoción de la igualdad de género.

A medida que avanzan tanto económica como socialmente, se arroja más luz sobre las cuestiones de equidad de género, lo que exige que las empresas adopten estrategias que puedan abordar dichas preocupaciones de manera integral y al mismo tiempo fomentar la productividad dentro de su fuerza labora

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y con la asistencia técnica de ONU Mujeres suscribieron el Plan de Implementación del Programa “Sello de Igualdad de Género para Empresas Públicas y Privadas”, con el objetivo de promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Este sello permite a las empresas crear condiciones de igualdad, eliminar brechas salariales de género e incluir a las mujeres en sectores no tradicionales (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2018).

Asimismo, la implementación de políticas de género en el entorno laboral persiste aún la discriminación. Esta percepción surge cuando las actividades laborales no reflejan cambios significativos en la cultura organizacional y en la equidad de oportunidades, ocasionando inconformidad del personal (Santiago Ortega et al., 2021). La ausencia de resultados visibles en la disminución de desigualdades puede crear un ambiente de inseguridad.

Una de las empresas que tienen mayor impacto no solo en Guayaquil, sino a nivel nacional, por las distintas empresas y microemprendimientos que ofertan bebidas alcohólicas. En estos espacios laborales se emplean a un número de 1.129 trabajadores tanto hombres como mujeres, además, según cifras del Banco Central del Ecuador, en nuestro país la oferta de bebidas en general representa un mercado de aproximadamente USD 3.529 millones.

En estas empresas se ha detectado la ausencia de estrategias para promover la igualdad de género, a pesar de que, dentro de su reglamento interno se establece el trabajo entre colaboradores bajo un enfoque de género y de equidad para promover una cultura de paz y respeto. Por ello, es viable la aplicación de esta investigación para conocer las diversas situaciones en donde se manifiesten desigualdades entre colaboradores y dar a conocer la efectividad de las normativas nacionales que a nivel país se han implementado para las distintas organizaciones.

1.1.2 Antecedentes Estadísticos

La desigualdad en la participación laboral entre hombres y mujeres trae consigo la potencialidad de aprovechar un bono de género, en el sentido de poder ampliar la capacidad productiva del país incorporando a las mujeres hasta alcanzar la paridad de género. Por tal motivo, es evidente las inequidades de género que repercuten en el grupo de mujeres al momento de vincularse al entorno laboral.

Es seguro decir que las disparidades de género están muy arraigadas a nivel mundial, aunque no se pueden pasar por alto los avances logrados en las últimas décadas. Según información obtenida de la Organización Internacional del Trabajo (2018), a las mujeres todavía les resulta difícil ingresar al empleo formal debido a varias barreras, con una tasa de participación laboral total de las mujeres del 48,5%, mientras que la de los hombres se eleva al 75,5%. Además, en todas las empresas a escala global, sólo el 28,8% de quienes ocupan puestos directivos son mujeres.

Las disparidades de género también se presentan en la región latinoamericana, de acuerdo con los últimos hallazgos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022), las mujeres terminan embolsando en promedio un 17% menos que lo que ganan los hombres en los sectores laborales formales, y se ven representadas por un exiguo 31% en roles directivos. dentro de las empresas. Estas estadísticas sirven para subrayar una sombría realidad en la que los obstáculos para lograr la paridad de género en el trabajo siguen siendo alarmantemente altos: una cruda revelación que se produce a pesar de los avances logrados en el frente legislativo, junto con las políticas de inclusión ya adoptadas por varias naciones en esta parte del mundo.

Sin embargo, la implementación de estrategias para prevenir la inequidad de género es esenciales para trabajar sobre las desigualdades, Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), a nivel mundial el 46% de las empresas han implementado estrategias formales de equidad de género en sus procesos de contratación, manteniendo la brecha salarial global en un 23%. De la misma forma, la Organización Internacional del Trabajo señala que las mujeres ocupan un 27% de los puestos directivos en las entidades, evidenciando de esta manera una clara desigualdad, siendo esto una limitante para su desarrollo profesional y ascenso laboral.

A nivel de Ecuador, los datos reflejan desigualdad de género. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022) informa que las mujeres constituyen alrededor del 46% de la población laboral; sin embargo, existen disparidades en el reparto de puestos de trabajo y en las funciones de la empresa. Sólo el 32% está ocupado por mujeres en puestos de liderazgo dentro de organizaciones del sector privado; Esta flagrante deficiencia apunta a un enorme abismo en lo que respecta a la paridad de género en relación con la esfera laboral ecuatoriana. Los datos estadísticos revelan persistentes disparidades de género dentro del sector industrial en Guayaquil. Las mujeres continúan enfrentando barreras significativas en términos de acceso a roles de liderazgo y equidad salarial.

En efecto, el 52% de las personas en edad de trabajar son mujeres, frente al 48% que son hombres. Sin embargo, la participación laboral global a lo largo de 2021 indica que apenas el 54,5% de las mujeres en edad de trabajar se encuentran realizando o buscando un trabajo remunerado, en comparación con el 78,6% de los hombres (Naciones Unidas Ecuador, 2022, p. 11).

En el contexto específico de la organización que es espacio del presente estudio investigativo existe un reconocimiento general sobre la implementación de estrategias para la promoción de la igualdad y prevención de la inequidad, pero carecen estadísticas precisas que cuantifiquen el impacto que han tendido. Por ende, esta investigación pretende levantar información cualitativa y cuantitativa sobre la efectividad de dichas estrategias.

Las observaciones preliminares, sugieren una proporción significativa de los trabajadores que aplican las estrategias de igualdad y prevención de la inequidad. Estas situaciones de inclusión dan lugar en la participación de mujeres en puestos de alta jerarquía en la empresa.

1.1.3 Antecedentes Investigativos

En este apartado se plantea diferentes investigaciones realizadas en diferentes contextos: Europa, Latinoamérica y nacional con la finalidad de conocer las diferentes perspectivas de autores en relación al tema plantado en este estudio.

Un primer estudio realizado en España por Barba (2015) sobre ***“Estrategias para la promoción de la igualdad en el ámbito laboral”***. El objetivo general de este estudio fue identificar las acciones discriminantes que tienen los colaboradores de una empresa hacia sus compañeras de trabajo. La metodología implementada en este estudio se basó en un enfoque cualitativo de corte transversal; las técnicas utilizadas fueron entrevistas con

un cuestionario de 50 preguntas y grupo focal aplicados a una muestra de 25 participantes

Para el análisis de los resultados se trabajó con las variables de estudio: discriminación laboral, inequidad, de acuerdo a ellas, los resultados indicaron lo siguiente, debido a las diferentes luchas de jerarquía de hombres en la esfera social, además, obedece a una milenaria sociedad que fue erigida en beneficio de los hombres y que ha subyugado a las mujeres, por ello, esto se ha ido vinculado en el entorno laboral percibiéndose actitudes y comportamientos organizacionales que perjudican y ponen en desventaja a las mujeres trabajadoras (Barba, 2015).

Continuando analizando el tema de la inequidad, en Venezuela, se realiza un estudio sobre ***“Inequidad de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación”*** por Ramírez et al. (2020) el objetivo general de este artículo se basó en analizar desde la perspectiva fundamentos teóricos-metodológicos la problemática de violencia de género en Latinoamérica, tomando en cuenta las modalidades de ejecución, las estrategias empleadas para su prevención y erradicación. En cuanto a la metodología implementada estuvo basada en una revisión bibliográfica, crítica, y documental, tomando en cuenta un método descriptivo, además, para la recolección de la información se utilizaron diferentes fuentes de información confiables para llevar a cabo el estado del arte.

En cuanto a los resultados se obtuvo lo siguiente, el fenómeno de la violencia de género históricamente se ha vinculado con la mujer incidiendo en los diferentes ámbitos, como: económicos, políticos, sociales, culturales. Las distintas normativas y las estrategias direccionadas a la prevención realizados no han sido efectivas, tampoco un impacto considerable, esto se demuestra en los diversos reportes de cifras alarmantes con altos índices de este fenómeno. (Ramírez et al., 2020).

Desde otro autor, se analizan las políticas de inclusión en el entorno laboral, para ello Sánchez (2025) en su estudio sobre ***“Percepción de los empleados sobre la promoción de la inclusión de políticas de género en una empresa pública de Guayaquil”***. Esta investigación se centró en

analizar las prácticas y políticas de inclusión de género implementadas en una empresa y su incidencia en la perspectiva e integración de los trabajadores, con el fin de identificar oportunidades en el entorno laboral. En relación a la metodología implementada se sustentó con referentes teóricos como la teoría de género; asimismo, se planteó bajo un enfoque cualitativo aplicando una entrevista a profundidad a los trabajadores.

En cuanto a los resultados de esta investigación se obtuvo que, una de “las prácticas y políticas de inclusión son los programas de desarrollo profesional de las mujeres, en donde se las capacita con temas actuales para que puedan responder a las demandas de las empresas” (Sánchez K. , 2025, p. 45).

Las estrategias de inclusión laboral representan fortalezas dentro de estos espacios, sin embargo, para lograr su efectividad y sostenibilidad representan una barrera de estructura organizacional, debido a que las empresas suelen estar inmersas bajo un enfoque patriarcal que refuerza la discriminación de las mujeres en el entorno laboral

En esta misma línea, se analizan, ***“Desafíos para la implementación de políticas para la igualdad de género en el ámbito laboral en Argentina”*** por González y Yáñez (2022) dicho estudio tuvo como finalidad analizar el proceso de implementación de las políticas de género y diversidad en las empresas públicas de Argentina. En relación a la metodología implementada se trató de un estudio exploratorio con una estrategia de investigación mixta aplicando técnicas de enfoque cuantitativo y cualitativo.

En cuanto a los resultados se encontró lo siguiente, los problemas de género presentes en las empresas se destacan como punto de origen la cultura organizacional de la empresa. Es decir, que las normas, los estatutos, valores aceptados históricamente, la forma de vincularse entre las personas, entre otros factores, contribuyen en la construcción de en un modo particular de naturalizar las prácticas y no cuestionarlas. (p. 98).

Es importante enfatizar que, dentro de este entorno laboral no se han realizado investigaciones en cuanto a la implementación de estrategias de equidad igualdad de género a nivel local, por ello este estudio servirá como un antecedente para futuras investigaciones.

Las estrategias implementadas han contribuido a una mejora significativa en la participación de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo, evidenciando una reducción gradual de las barreras de género. No obstante, persisten desafíos relacionados con la percepción de capacidades y la igualdad de oportunidades, subrayando la necesidad continua de políticas inclusivas y programas de sensibilización en la industria.

Por consiguiente, se puede indicar, que, son diversas las situaciones que suscitan en el entorno laboral en relación a la discriminación y estereotipos existentes entre los colaboradores, por tal motivo es fundamental que la empresa adapte su reglamento interno a las diferentes normativas implementada a nivel nacional en cuanto a género, enfoque de derechos, equidad e igualdad, con la finalidad de prevenir inequidad en la dinámica laboral

Por otro lado, la discriminación laboral se evidencia desde diferentes perspectivas como la desigualdad de desigualdad e inequidad de género, uno de ellos es el salario no equitativo para las mujeres, por ello, Sánchez et., (2021) realizaron un estudio titulado " **Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador**". Su investigación tuvo como objetivo analizar la persistente desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano. Utilizando un enfoque aplicado y descriptivo, encontraron que, aunque la brecha salarial de género se ha reducido en un 46%, todavía existe una diferencia promedio de \$52 a favor de los hombres.

Este estudio destaca las disparidades económicas continuas y propone medidas para seguir reduciendo la desigualdad de ingresos por género, enfatizando la importancia de políticas laborales equitativas y estrategias de sensibilización para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito laboral

Asimismo, en Colombia se realiza un estudio sobre ***Inequidad de género en empresas comerciales del sector de Grandes Superficies de Bogotá-Colombia*** por Álvarez (2022). Esta investigación se centró en analizar la inequidad de género en determinadas áreas de una empresa. La metodología se fundamentó en un tipo descriptivo-explicativa, con enfoque cualitativo, el instrumento utilizado para el levantamiento de información fue un cuestionario estructurado por preguntas abiertas y cerradas a una muestra de 50 colaboradores de una empresa.

Los resultados de esta investigación lograron evidenciar la prevalencia de este fenómeno en el contexto laboral, asimismo, la tendencia de normalizar la violencia de hombres hacia mujeres de distintas formas, las más practicadas el acoso entre compañeros de trabajo. (Álvarez, 2022).

En síntesis, todos y cada uno de estos estudios nos llevan a una conclusión global, resulta imperativo que se adopte un enfoque holístico en la aplicación de las estrategias de inclusión y prevención de inequidad de género; a su vez, se han identificado barreras que siguen arraigadas para el desarrollo profesional de las mujeres en el entorno laboral.

De esta manera como punto clave se debe de tener una comprensión multidimensional ya que así se podrá diseñar e implementar intervenciones efectivas que van a contribuir a la construcción de espacios laborables sostenibles, humanizados y sobre todo inclusivos.

1.2 Problematicación

Las inequidades de género responden a la prevalencia de una cultura patriarcal arraizada en las bases sobre las cuales se encuentra la sociedad profundamente conservadora y tradicional. La desigualdad de género se encuentra presente en todos los aspectos de la vida de las sociedades: en lo económico, lo político, lo social y laboral, es decir en todos los entornos donde el ser humano interactúa.

Durante años, se ha trabajado para promover la igualdad de género, sin embargo, sigue siendo un problema importante en la mayoría de los sectores

a nivel mundial y más específicamente en América Latina y Ecuador, sin embargo, persisten ciertas barreras que impiden el pleno desarrollo potencial de las mujeres en puestos técnicos y de liderazgo, así como su participación en el mercado laboral en general.

En el Ecuador, el Ministerio de Trabajo (2024), menciona en el Plan de Igualdad que tiene como:

Objetivo acortar la brecha entre mujeres y hombres, fomentando la incorporación al trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones en puestos operativos, administrativos, intermedios y directivos (...) para conseguir la igualdad salarial a igual trabajo, igual remuneración, evitando condiciones de trabajo discriminatorias, creando una cultura de la organización y responsabilidad social adecuada que garantice que la gestión de recursos humanos propenda a la igualdad de oportunidades para todas y todos. (pág. 16).

Este fenómeno ha tenido mayor impacto en organizaciones de producción, las mismas que durante décadas se han visto influenciadas por la división sexual del trabajo, la distribución estereotipada y jerarquizada de funciones donde se coloca como figura dominadora al grupo masculino y una escasa o nula participación de la mujer en contextos donde deben existir figuras de liderazgo y toma de decisiones que conlleven al éxito de la organización.

En cuanto a la empresa donde se realizará el estudio, dichas desigualdades se ven influenciadas por la existencia de un modelo patriarcal social, en donde son diversos los factores que colocan en desventaja a las mujeres cuando se encuentran vinculadas a una empresa, donde las condiciones físicas laborales, los diversos y rotativos horarios de trabajo, la ausencia de políticas de equilibrio trabajo-familia y los paradigmas propios de la organización repercuten de manera directa en las mujeres trabajadoras, en su acceso a mundo laboral, permanencia en su empresa y barreras que limitan su desarrollo personal y profesional.

Esta desigualdad de género no actúa de manera aislada, sino que se vincula con otras dimensiones o ejes que se convierten en barreras que limitan la participación de las mujeres en el entorno laboral, como la edad, el nivel educativo, el estado civil o la maternidad, desarrollando vivencias negativas en el entorno laboral en los diferentes grupos de mujeres. (Muñoz y Pangol, 2021)

Un ejemplo de lo antes expuesto, se detalla las mujeres jóvenes con bajos niveles de formación académica, se ven frente a obstáculos para poder acceder a los diversos procesos de capacitación que demandan las empresas; a su vez, otra situación es la situación que enfrentan las mujeres madres trabajadoras, quienes, al tener cargas familiares, suele ser un desafío para conciliar el trabajo y el cuidado que demanda la familia. A la vez, las mujeres un mayor rango de edad pueden ser concebidas como aquellas que no se encuentran aptas para llevar a cabo diversas actividades, como el manejo de las nuevas tecnologías, generando situaciones de discriminación y exclusión laboral que han sido desafíos de superar durante décadas.

En este sentido, resulta fundamental poder entender que no es lo mismo implementar estrategias que tengan como finalidad erradicar la inequidad de género, que ponerlas en práctica porque así lo demanda la empresa, así no exista voluntad de sus colaboradores; más bien, que tenga una visión de práctica sostenible en las diferentes empresas. Por ello, estoy engloba que no solo quede plasmado en papel de manera formal y metodológica, sino que ponerlas en práctica de manera crítica y con un enfoque transformador en la dinámica del entorno laboral, reduciendo desigualdades persistentes en la estructura organizacional (CEPAL, 2018).

Frente a lo expuesto, González y Yáñez en su estudio sobre “Desafíos para la implementación de políticas para la igualdad de género en el ámbito de las empresas públicas en Argentina” (2022) corroboran que, los problemas de género presentes en las empresas se destacan como punto de origen la cultura organizacional de la empresa. Es decir, que las normas, los estatutos, valores aceptados históricamente, la forma de vincularse entre las personas,

entre otros factores, contribuyen en la construcción de en un modo particular de naturalizar las prácticas y no cuestionarlas. (p. 98).

Estas brechas identificadas en el entorno laboral son necesario la implementación de estrategias de género, las cuales se denominan como “el conjunto de objetivos, principios, líneas de acción y orientaciones dirigidos a fomentar la igualdad y equidad de género, tanto formal como material, en sus funciones sustantivas de educación, investigación y proyección”. El propósito de esta política es evitar la discriminación y la desigualdad de género (Universidad Rafael Landívar, 2022).

Por lo tanto, la investigación gira en torno a comprender las causas fundamentales de la desigualdad de género en diversos panoramas laborales y sociales; también busca tácticas viables con una serie de recomendaciones factibles para fomentar un ámbito de mayor igualdad entre ambos géneros utilizando la Ley Violeta.

1.3 Preguntas de Investigación.

1.3.1 Preguntas generales

¿Cuáles son las percepciones en relación a las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025?

1.3.2 Preguntas específicas

¿Cuáles son las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género han sido implementadas en la planta de producción?

¿Cómo perciben las y los trabajadores la implementación de las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género en el ambiente laboral, en los procesos de desarrollo profesional y en la equidad de oportunidades?

¿Qué barreras se evidencian para la efectividad de las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género, respecto a la participación de las mujeres en el ambiente laboral, procesos de desarrollo profesional y en la equidad de oportunidades en la planta de producción?

1.4 Objetivo

1.4.1 Objetivo General

Develar las percepciones de los trabajadores en relación a las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025.

1.4.2 Objetivos específicos

Describir las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género han sido implementadas en la planta de producción

Determinar la percepción de las y los trabajadores la implementación de las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género en el ambiente laboral, en los procesos de desarrollo profesional y en la equidad de oportunidades

Identificar las barreras que se evidencian en la efectividad de las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género, respecto a la participación de las mujeres en el ambiente laboral, procesos de desarrollo profesional y en la equidad de oportunidades en la planta de producción

1.5 Justificación

Esta investigación surge de una respuesta cada vez más necesaria al contexto laboral actual: una comprensión profunda y un análisis sistemático de las diferentes situaciones de desigualdad e inequidad de las mujeres, lo cual puede influir diariamente en el bienestar y el rendimiento de las mujeres

quienes se encuentran mayormente expuestas a situaciones de vulnerabilidad en las empresas.

Las desigualdades entre mujeres y hombres siguen siendo un tema de prioridad en la actualidad en todas las regiones del mundo, incluyendo América Latina y el Caribe y se manifiestan en todos los entornos sociales, en especial en el entorno laboral, en donde actualmente se visibiliza desventajas para las mujeres como menor inserción, escasos puestos de altos mandos para ellas, salarios bajos, escasa participación en toma de decisiones y barreras para su crecimiento profesional y personal. (CEPAL, 2025)

Por consiguiente, el presente estudio tiene como objetivo principal Develar las percepciones de los trabajadores con relación a las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025. Al mismo tiempo, este estudio ayudará a obtener evidencias que faciliten insumos para el diseño de políticas empresariales más inclusivas y efectivas.

Continuando, en las organizaciones en la actualidad se ha implementado la conocida Ley Violeta como una herramienta legal sustancial destinado a reducir o anular cualquier tipo de violencia de género y disparidades que se presenten entre colaboradores en las empresas en el contexto nacional; por lo tanto, cuando se implementa dentro de una planta de fabricación, no sólo fomenta un ambiente de trabajo en iguales de oportunidades y condiciones, sino que también, representa una pieza fundamental para y reforzar la productividad y la unidad social en el interior de las instituciones.

La investigación busca aportar una oportunidad académica para profundizar en el uso de teorías y metodologías en relación al enfoque de género dentro del entorno laboral. Realizar un análisis exhaustivo en relación a la efectividad de la Ley Violeta en relación a la promoción de la igualdad de género otorga conocimientos tangibles que pueden mejorarlos contextos laborales y las leyes laborales a nivel país desde una perspectiva ética, justa y equitativa.

En cuanto a la relación de este estudio con la academia, tiene un vínculo con los dominios institucionales, se vincula específicamente con el dominio 3: Economía para el Desarrollo Social y empresarial, este se direcciona en la economía para el desarrollo social y empresarial. Y se relaciona con la línea de investigación que se relaciona es ética y responsabilidad social-empresarial (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2025).

Por otro lado, la relevancia social está direccionada en la inequidad de género tiene efectos de largo alcance y consecuencias sistémicas. Cuando se toman medidas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, no sólo se ayuda a quienes están directamente involucrados, sino que también se promueve un entorno positivo a nivel general, reforzando los valores de la sociedad humana: igualdad, respeto y derechos. Es probable que esto genere otras transformaciones sociales, ayudando así a construir una sociedad justa y equitativa que beneficie a todos los involucrados.

Las conclusiones de este estudio formarán la base para el diseño de estrategias más precisas y adaptadas, teniendo en cuenta la multiplicidad de elementos que influyen en la realidad del trabajador en relación a la discriminación e inequidad de género en el entorno laboral.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Marco Teórico

Para un correcto análisis del problema de investigación del presente trabajo, se plantea el contenido de este, desde el enfoque de la teoría de la interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw y la teoría del Techo de Cristal de Marilyn Loden, dichas teorías serán utilizadas como una herramienta teórica-metodológica que sustentará este apartado.

2.1. 1. Teoría de la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw

La presente teoría ayuda a analizar cómo las desigualdades de género se entrecruzan con otros factores como clase social, etnia o edad, lo cual es útil si se amplía el análisis al contexto laboral. La Teoría de la Interseccionalidad fue desarrollada por la destacada académica y activista afroamericana Kimberlé Crenshaw a finales de la década de 1980. El objetivo de esta teoría es hacer visible el motivo de la opresión y sus diversas formas agravan la discriminación que sufren diversos grupos, sobre todo aquellos que pertenecen a uno o más grupos marginales (Akotirone, 2020).

Crenshaw desarrolló esta teoría en respuesta a las distintas limitaciones de las políticas antidiscriminatorias, las cuales, cree que no abordaban de una manera adecuada las experiencias de las mujeres, mujeres negras y otras mujeres como las mujeres trans. (Crenshaw, 1991, Citado por Esquivel, 2020, pg., 16).

Desde este sentido, la teoría permite comprender las diferentes barreras a las que se enfrentan las mujeres en el entorno laboral, un claro ejemplo que alimenta a esta idea de discriminación de género de las mujeres, lo cual puede incidir incluso en acceder a puestos de alto rango en las

empresas, perpetuando y fomentado la desigualdad en la estructura empresarial de la empresa de estudio.

A su vez, esta teoría permitirá analizar las diferentes barreras que enfrentan las mujeres para insertarse en las diferentes empresas, entre dichos obstáculos se presentan la edad, su género, formación, etnia, entre otros, lo cual representan desigualdades que privan a las mujeres a desarrollarse profesionalmente.

Postulados teóricos

“La teoría de la interseccionalidad postula que las experiencias de opresión que viven las mujeres no pueden ser comprendidas de manera completa si solo se enfoca en una sola categoría de identidad” (Esquivel, 2020 pg., 23). Por ejemplo, una mujer experimenta discriminación y hegemonía en el ámbito laboral por un compañero de trabajo, esto debido a la intersección de su género, lo cual representa inequidad de género. Del mismo modo, la teoría de la interseccionalidad indica que las políticas y enfoques que no toman en cuenta las intersecciones y barreras que pueden experimentar las mujeres por su condición, raza, etnia, etc., pueden acabar siendo improductivas o incluso perpetuar la desigualdad.

Durante años se ha visto a las mujeres que han sido vulneradas para acceder a puestos de alto nivel jerárquico, minimizando sus capacidades y habilidades. Por ello, la figura masculina minimiza su participación en el entorno laboral. En propias palabras de la autora: “la discriminación racial y sexual al ser tomadas como formas de discriminación que son independientes entre sí, invisibilizan las experiencias de los colectivos aminorados dentro del gran colectivo de los discriminados” (Crenshaw, 1989, citado por Sales, 2017, p. 231).

Según el mismo autor, la interseccionalidad tiene un objetivo doble:



En este sentido la estructura empresarial está envuelta en un modelo patriarcal que refuerza situaciones de inequidad para las mujeres trabajadoras, vulnerando sus derechos al acceso a un trabajo digno y decente.

Desde este enfoque se construye la idea de validar las normativas y estrategias direccionadas a eliminar manifestaciones de violencia y promover un enfoque de igualdad en la empresa.

La interseccionalidad reconoce y busca hacer visible las situaciones de violencia y discriminación de las mujeres en el entorno laboral, las diferencias que se construyen desde las mismas estructuras empresariales

Ideas Clave de la teoría.

La interseccionalidad busca visibilizar la interconexión de las diferentes formas de opresión y discriminación de las cuales las mujeres son víctimas por el hecho de ser mujer. (Sóñora Soto, 2018). La autora describe tres

dimensiones que están relacionadas entre sí y que son parte fundamental de la interseccionalidad:

Dinámica Estructural	Dinámica Política	Dinámica Representacional
•Esta se refiere a los diferentes lugares que ocupan las mujeres en la intersección raza/género y que originan diferentes experiencias de discriminación, entre las más importantes estarían la subalternidad y violencia	•Las mujeres al pertenecer por lo menos a dos grupos subordinados los cuales son género y clase, muchas veces las agendas no articulan y entran en conflicto.	•Esta dimensión se refiere a la construcción cultural que se les atribuye a las mujeres, pero al mismo tiempo, sumisas e incapaces de quejarse.

Estas dimensiones dan a conocer como la misma estructura social es reproductor del sistema patriarcal, por tal motivo, a pesar de la existencia de políticas y normativas que busquen minimizar o erradicar las desigualdades de género resulta un desafío cambiar la perspectiva masculinizada en cuanto al rol de la mujer en los diferentes entornos sociales, en especial la empresa.

Akotirene (2020) argumenta que la teoría de la interseccionalidad de Crenshaw “es realmente una herramienta teórica y metodológica porque facilita visualizar la red y trampas en las estructuras del racismo, y el cisheteropatriarcado con la consecuente interacción simultanea de las distintas características de identidad” (p. 4).

“Las discriminaciones son más que la suma de sus partes, ya que estas pueden ser originadas por una condición de género, clase, raza o por el enlace de todas estas” (Esquivel, 2020, p. 17). Esta “suma” de cualidades discriminatorias no es equivalente a su suma aritmética. Por otro lado, otra de las ideas clave de la teoría de la interseccionalidad es la idea de la matriz de la Dominación, la cual es un marco que visualiza de forma gráfica las múltiples capas de opresión y cómo estas se interceptan en la experiencia de una persona. Por ejemplo, una mujer experimenta la opresión de género por su condición.

La interseccionalidad permite identificar barreras intrínsecas en las estructuras organizacionales. Desde este enfoque teórico, se visualiza a una mujer que puede hacer frente a situaciones de discriminación por diferentes factores como raza, género, discapacidad, desde esto, las políticas o reglamentos internos de las empresas deben responder de manera inmediata a estas dificultades. Integrar este tipo de estrategias o políticas que reconozcan el valor de las mujeres y atiendan el problema de la discriminación en la organización.

2.1.2. Teoría del Techo de Cristal

Explica las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos jerárquicos, pese a tener capacidades similares o superiores a sus pares hombres. Se vincula directamente con el análisis de la participación de mujeres en cargos directivo. En 1978, Marilyn Loden acuñó el término *techo de cristal* en el transcurso de una mesa redonda cuyo tema central era las aspiraciones de las mujeres. La autora recurrió a dicho concepto *techo de cristal* para dar respuesta al origen de las dificultades a las que se enfrentaban profesionalmente las mujeres era cultural, social y no personal (Universidad Pontificia, 2021)

Al hablar de *techo de cristal*, hacemos alusión a una denominación con la que se manifiesta a todas aquellas situaciones que se priva a las personas, en concreto las mujeres, para crecer de manera profesional y personal en las organizaciones y como respuesta a factores sociales y culturales ulteriores por parte de los distintos actores implicados en este proceso de desarrollo, logran que sus carreras profesionales de las mujeres se vean truncadas, frente a las posibilidades positivas que tiene la figura masculino en este entorno.

Por tal motivo, la conciencia que existe de la disparidad de género en las relaciones laborales entre hombre y mujeres, y el impacto negativo que esta presenta en las dinámicas familiares no es suficiente para estar satisfechos. Como sucede con cualquier problemática, se precisa de la

comprensión de las causas, del entendimiento de la sustancia y de la generación de propuestas viables para su solución (Urdiales, 2021).

De esta manera, el *techo de cristal* está vinculada con la segregación de género y es conceptualizado como un mecanismo aparentemente invisible, pero que resulta discriminatorio para la mujer, puesto que, al trazarle un límite o barrera para cumplir con diversas metas y objetivos en el entorno laboral, como su ascenso profesional que difícilmente es capaz de sobrepasar.

Desde esta perspectiva, el *techo de cristal* siempre ha sido una problemática presente dentro de las organizaciones, puesto que, se ha normalizado que únicamente los hombres se encuentren ocupando puestos de trabajo de alto niveles jerárquicos, porque así lo requieren las empresas. Desde esta perspectiva son las propias instituciones que reproducen estas ideas preconcebidas estereotipadas en relación al género.

Baberá et al. (2002) plantean que, “la segregación de género se convierte en discriminatoria en la medida en que las actividades laborales femeninas van acompañadas de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad” (p. 55).

Existen algunos aspectos importantes que describe Reyes (2022) que representan limitaciones en las mujeres para acceder a las mismas condiciones y oportunidades que los hombres, a continuación, se describen las siguientes:

Como primer punto está *suelo pegajoso*, el cual representa el obstáculo que tienen el grupo femenino en comparación con los hombres a la hora de abandonar un puesto en el entorno laboral. La principal diferencia de esta categoría conceptual es que el *techo de cristal* obstaculiza a la mujer a posesionarse a los puestos de alto mando, mientras que el *suelo pegajoso* retiene a la mujer en su gran mayoría un empleo precario sin la opción de acceder a otro debido a las limitaciones laborales, donde la responsabilidad y el salario generalmente son bajos. (Reyes, 2022).

Otro punto, es la *pared de cristal* “barreras con las que se encuentra normalmente la mujer a la hora de acceder a ciertos sectores económicos, los cuales generalmente están ocupados por hombres”. (p. 13).

La *escalera de cristal* se trata de una categoría que hace referencia a “que los hombres acceden con más facilidad que las mujeres a puestos de alta dirección en determinados sectores, en los que a pesar de estar ampliamente dominados por mujeres siguen ascendiendo más rápido los hombres.” (p. 14).

Otro aspecto es el *laberinto de cristal*, el cual se conceptualiza como una serie de obstáculos que desarrollan interferencia en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, ya sea por el conflicto de conciliación de los roles productivos con los reproductivos, pero que a su vez se vinculan con la cultura organizacional.

Finalmente, las barreras que imposibilitan la progresión de la mujer éstas se reflejan en tres tipos entornos: familiares, sociales y personales:

- **Barreras personales:** Asociadas a la identidad de género femenina. Estas tienen relación con el proceso de socialización que fomenta el desarrollo de características y actitudes asociadas a la identidad de género femenina;
- **Barreras Sociales:** Asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género. La cultura organizacional actúa bloqueando la promoción laboral de las mujeres a través de varios procesos influidos por estereotipos y roles de género;
- **Barreras familiares:** El perfil directivo está asociado a largas horas de permanencia y movilidad geográfica. El triple papel de las mujeres: esposa, madre y directiva, representa un problema crucial para asumir puestos que demandan disponibilidad casi total. (pp. 16-17).

En base a todo lo mencionado, se recalca que, la influencia que ha tenido para la mujer el rol otorgado del cuidado del hogar y de la familia y que en la actualidad sigue otorgándosele, lo que deriva en una incompatibilidad por su parte para conciliar la vida personal y familiar siendo éste un freno para su ascenso laboral. Además, dentro del entorno laboral se puede percibir

desigualdad debido a distintos factores que se desprenden de la condición de las mujeres.

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. Igualdad de género

Se conoce como igualdad de género al acceso equitativo a derechos, responsabilidades y oportunidades laborales, sin importar el género.

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros (Onu Mujeres, 2021).

Se debe destacar que el concepto igualdad de género nos invita a tener un trato justo entre hombres y mujeres, desde las particularidades, tratando de erradicar las desigualdades que limitan a las mujeres en el acceso a empleos (UNICEF, 2019).

Esta definición está relacionada con el enfoque de género, que amerita considerar cómo las relaciones de género influyen en las dinámicas laborales, y cómo se transforman para promover un mayor índice de inclusión. Se toma en consideración que las políticas de género al momento del reclutamiento no solo buscan desarrollar la representación femenina en los puestos laborales, sino también desafiar y cambiar los estereotipos asociados al género (Tobías Olarte, 2018).

Esta categoría conceptual representa una de las variables independientes de este estudio, puesto que, a través de la inclusión de estrategias de igualdad se pretende visualizar de qué manera se han minimizado situaciones de desigualdad y violencia en el entorno laboral.

2.1.2. Inequidad de género

Se conceptualiza a aquella situación de desventaja estructural que afecta a un género (principalmente mujeres) en el acceso a recursos y decisiones. 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)

A partir de lo expuesto, se puede entender que, a través de los procesos de socialización, las mujeres llegan a naturalizar la subordinación y la discriminación como parte de su realidad por el hecho de ser mujeres. Al mismo tiempo, los hombres interiorizan la dominación como un rasgo inherente a su rol masculino. Esta dinámica refuerza las desigualdades de género y coloca a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres.

2.1.3 Estrategias de inclusión

Se conoce a todas aquellas acciones o políticas diseñadas para integrar a las mujeres en condiciones de equidad dentro de una organización. Las estrategias de inclusión laboral se describen como los esfuerzos sistemáticos

para respaldar la igualdad de oportunidad de empleo para todas las personas, en específico las que tienen discapacidades. Este concepto comprende varias estrategias predestinadas a crear entornos laborales propicios, abordar las barreras e impulsar políticas que faciliten la integración de los grupos marginados en la fuerza laboral (Galarza y Farah, 2024).

Es relevante mencionar que la afiliación de empleados tiene un efecto propicio en la productividad total y en el contexto laboral. Los espacios de trabajo inclusivos reducen la deserción, la ausencia y, por ende, la renuncia del personal es necesario promover equipos de alto rendimiento desde la aplicación de estrategias motivadoras que generen satisfacción de los empleados (Radziwill y Benton, 2024).

Esta categoría representa a la variable independiente, la cual es la base conceptual de este estudio. Al hablar de las estrategias de inclusión se propone alternativas para normar el contexto laboral para prevenir y mitigar manifestaciones de exclusión entre los colaboradores; a su vez promover entorno saludable basados en un enfoque de derechos y de igualdad.

2.1.4. Desarrollo profesional

Es aquel proceso mediante el cual un/a trabajador/a accede a capacitación, promoción y reconocimiento dentro de su espacio laboral. Además, es otorgar programas que oferten oportunidades de desarrollo profesional es una estrategia importante para promover el bienestar de los colaboradores en la empresa. Esto engloba programas direccionadas a capacitar y actualizar los conocimientos de los colaboradores. Ser apoyo de los colaboradores en relación a su crecimiento profesional otorgará a la empresa profesionales con mejores habilidades y conocimientos. (Brito et al., 2020).

El desarrollo profesional continuo es un factor clave en la retención de talento y el bienestar laboral. Según Sánchez y Martínez (2020), los programas de capacitación contribuyen a promover la motivación del colaborador y la satisfacción empresarial al otorgar a los colaboradores oportunidades y programas de crecimiento profesional.

Cuando la empresa en cuestión propone programas de desarrollo profesional en donde participen tanto hombres y mujeres permite brindar un entorno laboral inclusivo en donde todos tienen las mismas oportunidades y posibilidades de desarrollar aún más sus potencialidades y habilidades a partir de su participación en este tipo de actividades.

2.1.5. 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 autores reconocen que la discriminación laboral puede manifestarse de diversas formas. Esto puede incluir la negativa a contratar a una persona, la asignación de tareas de menor responsabilidad debido a prejuicios sobre sus capacidades o la desigualdad salarial en comparación con otros trabajadores en condiciones similares.

Según la ONU (2021), este tipo de discriminación tiene un impacto negativo en la vida de quienes la padecen, ya que puede reducir su autoestima y aumentar sus niveles de estrés, afectando tanto su bienestar personal como su desempeño laboral.

La desigualdad laboral es una situación que se ha manifestado en diferentes empresas del país tanto públicas como privada, en este sentido resulta alarmante percibir cifras considerables en relación a casos de discriminación laboral en el trabajo, cuando las normativas ecuatorianas promueven y tributan a la inclusión y no discriminación en los entornos de trabajo

2.1.6. Remuneración y Beneficios

La remuneración y beneficios dentro de la actividad laboral son elementos cruciales para la equidad laboral y la justicia social. Los salarios y beneficios desiguales pueden estar relacionadas con identidades interseccionales, como el género, la raza o la clase social; estas fomentan la perpetuación de las inequidades en términos de remuneración y demás beneficios entre los empleados creando una cultura de desigualdades en el ámbito del trabajo (Wo Ching, 2019).

La discriminación de género que resulta en la brecha salarial, en las oportunidades de crecimiento dentro del trabajo y las barreras sistémicas que afectan la movilidad económica de clases específicas son características fundamentales que delinean estas inequidades. Diversos subgrupos específicos, como mujeres de color o individuos pertenecientes a grupos étnicos minoritarios de clases socioeconómicas bajas, que experimentan desigualdades muy marcadas en relación con la remuneración que reciben por parte de sus empleadores (Lacueva et al., 2016).

2.3. Marco Normativo

Constitución de la República del Ecuador

El Artículo 70 impone que “el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Asimismo, el Artículo 331 precisa que “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este sentido las empresas ecuatorianas son llamadas a construir políticas y estrategias de inclusión laboral, como lo es el caso de la empresa en cuestión, la cual, a partir de las leyes vigentes en el contexto nacional, ha implementado estrategias con la finalidad de incorporar un enfoque de igualdad y derechos en la planta.

Ley Orgánica Reformatoria a Varios Cuerpos Legales para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Ley Violeta, Ecuador, 2022)

En su Art. 1 manifiesta que “El Estado fortalecerá, promoverá, garantizará y ejecutará transversalizaciones con enfoque de género y multiculturalidad mediante incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, con la finalidad de lograr su empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica y social y laboral inclusivo, generando beneficios, mecanismos de acceso, entre otros que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, social y laboral” (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

Asimismo, a través del Art. 16 subraya que “El estado, a través de las entidades competentes, formulará e implementará políticas estatales que promuevan la igualdad de oportunidades en el empleo a través de capacitaciones que fortalezcan las capacidades de las mujeres, programas formales y no formales relacionados con la promoción de igualdad de derechos y la prevención de la violencia de género con la finalidad de proporcionar la inserción de las mujeres en la actividad laboral sin discriminación alguna”.

En este sentido, este tipo de normativas es la que se encuentran vigente en el entorno laboral en el que se presenta en el que se presenta el estudio; no obstante, se han percibido barreras que privan de una verdadera efectividad y sostenibilidad de dichas estrategias en la estructura organizacional.

Código del Trabajo Ecuatoriano

El presente código es de aplicación a nivel nacional y en todas las modalidades de trabajo, el cual parte desde la idea de que este trabajo es un deber social, un derecho humano, y que se encuentra protegido por la Constitución, leyes internacionales y nacionales. Todo trabajador en el país se regula con esta legislación, considerando que tienen libertad de trabajo y contratación, así como una lista de derechos irrenunciables, que deben gozar de protección, y las leyes serán de aplicación favorable para el trabajador siempre (Código del Trabajo, 2020).

También, se establece el principio de igualdad de oportunidades, prohibiendo la discriminación por motivos de género y reforzando la igualdad de trato en diversas instancias laborales en los artículos 7 y 8. Al mismo tiempo, el Artículo 82 prohíbe prácticas discriminatorias, incluyendo aquellas relacionadas con la remuneración, puesto que, esta normativa promueve y tributa el derecho al trabajo de todas y todos a través de acciones que estén direccionadas a un enfoque de derechos (Código del Trabajo, 2020).

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

La CEDAW, como instrumento internacional paradigmático, no solo condena la discriminación, sino que establece un mandato ético-político para la deconstrucción de los mecanismos estructurales de exclusión en los espacios laborales (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).

La genealogía normativa revela que cada artículo representa una conquista histórica de movimientos sociales que han disputado históricamente los espacios de poder. Los artículos 2 y 11 de la CEDAW, por ejemplo, no son simples declaraciones, sino condensaciones de luchas que desarticulan los dispositivos de opresión institucional, exigiendo una revisión crítica de los procesos de reclutamiento que tradicionalmente han reproducido desigualdades (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).

En este sentido está normativa se centra en la mitigación de situaciones que vulneren los derechos de las mujeres en el entorno laboral; asimismo detectar modelos patriarcales arraizados en la estructura organizacional, lo que promueve la desigualdad y escasas oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres.

2.4. Marco Estratégico

Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador

Este plan representa el compromiso con la calidad y los empleos, el plan que representa la visión de un Ecuador donde cada trabajador disfruta de la oportunidad de construir un futuro mejor

Eje Social: Reconociendo que cada trabajador es parte de una familia y una comunidad. Esto significa no solo su avance personal y profesional, sino que sus necesidades no mencionadas y los sistemas que abordan su salud y bienestar general, su inclusión y un espacio seguro que forme el sentido de pertenencia del colaborador (Consejo Nacional de Discapacidades, 2024).

Eje Económico: Comprende que los espacios de trabajo saludables no son un costo, son una inversión en el potencial humano. Crea las condiciones laborales equitativas que promuevan las mismas oportunidades para todos y todas (Consejo Nacional de Discapacidades, 2024).

En el ámbito laboral, la Política 6.1 del Objetivo 6 se centra en "incentivar la generación de empleo digno", fomentando oportunidades inclusivas que aseguren el cumplimiento de derechos laborales para todos los trabajadores, incluidos aquellos con discapacidades (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024). Estas políticas reflejan un compromiso con la mejora de la calidad de vida y la creación de un entorno laboral justo y equitativo en Ecuador.

En este sentido las empresas se encuentran en la responsabilidad de construir espacios de trabajo inclusivos promoviendo oportunidades de empleo justas en iguales de oportunidades y condiciones.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Estos objetivos, en el contexto de la fuerza laboral, también nos permiten recordar que detrás de cada estadística, hay historias humanas, sueños y aspiraciones. Dichos objetivos son particularmente relevantes para el bienestar de los trabajadores, basados en un enfoque de inclusión y de derechos:

En cuanto al Objetivo 5, crea un enfoque para fomentar el empoderamiento de las mujeres, solicitando igualdad de género y una participación completa en áreas de toma de decisiones políticas, públicas y económicas. Asimismo, el Objetivo 8 fomenta un desarrollo económico que incluya a todos, asegurando empleos adecuados y resguardando los derechos de los trabajadores, libres de todo tipo de discriminación.

En este sentido, las organizaciones deben promover la efectividad de las políticas de inclusión con la finalidad de impulsar la igualdad de género en el entorno de trabajo, otorgando un espacio de trabajo libre de discriminación y violencia.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

En el presente apartado se establece la base metodológica de este estudio, el mismo que se ha definido para responder a los objetivos específicos planteados en capítulos anteriores.

3.1. Enfoque de Investigación

Para el presente estudio se ha planteado un enfoque mixto, el cual emplea una perspectiva cualitativa y cuantitativa con la finalidad de investigar el objeto de estudio de una manera integral a partir de la información subjetiva que se pretende levantar.

Desde la perspectiva de los autores Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que los enfoques mixtos, también conocidos como híbridos, constituyen un conjunto de procesos y métodos sistemáticos, empíricos y críticos de la investigación, por esto engloban una recolección y análisis de datos, tanto de tipo cuantitativo y cualitativo, logrando así una integración de ambos enfoques, de esta manera, se obtiene una discusión conjunta, para llevar a cabo deducciones que se realizan a partir de datos obtenidos durante el levantamiento de información que se lo realiza a partir de los instrumentos aplicados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Tipo de Investigación

La siguiente investigación se está desarrollando desde un carácter exploratorio-descriptivo con diseño mixto; en este tipo de investigaciones, se tratan de develar nuevos conocimientos y realidades dentro de los fenómenos que se estudian, llegando a un conocimiento más profundo acerca de este. Es decir, el investigador pasa a ser el encargado de asumir la realidad desde la

perspectiva de un explorador, cuestionando esta realidad para llegar a conocer mucho más de ella (Hernandez Sampieri, 1997).

Un punto importante para desarrollar la investigación desde esta perspectiva es tener claro qué es lo que se conoce acerca del problema de investigación, prestando especial atención a todos aquellos aspectos que se ignoran dentro de esta realidad (Rojas, 2015). Así mismo, cuando las investigaciones son descriptivas, el rol del investigador está en caracterizar por completo todos los eventos o situaciones que giran en torno a dicha realidad problemática; es decir, que debe prestar especial atención a todas las manifestaciones en torno al fenómeno que se estudia, pues esta es la única manera de medir o evaluar algunos de sus aspectos (Hernández y Fernández, 2014).

Se aplicó el método descriptivo con la finalidad de caracterizar las percepciones y las estrategias; a su vez es exploratorio porque no hay suficientes antecedentes de la empresa de estudio.

3.3. Método Múltiple y Diseño Simultáneo

Para Bryman (2006) el enfoque multimétodo (enfoque que combina lo cuantitativo y lo cualitativo) se divide en distintos métodos los cuales son, múltiple, mixto, integrado, multimodal o multi estrategia. El método múltiple también forma parte de la presente investigación, puesto que es una estrategia de investigación basada en un grupo de distintos métodos y técnicas de comprensión para un mismo problema, tomando en cuenta criterios de combinación entre las rutas y procedimientos manejados para promover y aprobar el conocimiento científico del estudio (Blanco y Pirela, 2016)

De la misma forma, Morgan (1998) señala que el enfoque múltiple permite una labor investigativa basada en técnicas y procedimientos procedentes del enfoque cuantitativo y cualitativo en todo el transcurso de la investigación empezando por el planteamiento del problema y sus distintos pasos a ejecutar hasta llegar al diseño operacional del mismo.

Siguiendo esta línea, Morse (2003) establece que los enfoques multimétodo poseen dos tipos de diseños los cuales, son simultáneo y secuencial, cabe mencionar que el diseño utilizado para desarrollar este estudio es el diseño simultáneo porque permite que una estrategia investigativa se encuentre subordinada a otra pudiendo ser detallada de la misma forma y utilizando las mismas variables (Ruiz, 2008).

3.4. Población y muestra

La población o universo es el conjunto de elementos que poseen relación en un determinado entorno, estas cumplen con variables que tienen características en común (Bernal, 2010). Además, este componente metodológico es meramente relevante para conocer la totalidad de todas aquellas unidades que guardan características similares, las cuales podrán ser utilizadas para obtener información necesaria en nuestro estudio.

La población de la presente investigación está conformada por los trabajadores de una empresa de bebidas no alcohólicas, en la cual existen un total de 121 colaboradores, quienes nos brindaron información subjetiva a través de la aplicación de dos técnicas

División	F	M	Total General
Contabilidad	5	2	7
Talento Humano	10	3	13
Compras	6	1	7
Operativo	4	90	94
Total	25	96	121

Información obtenida de data de la empresa de bebidas no alcohólicas

La presente tabla muestra la división de los colaboradores de la empresa de bebidas no alcohólicas donde se realizó el estudio y el levantamiento de información. En este sentido el universo es de 121 empleados. Por otro lado, se encuentra la muestra de estudio, la cual para Bernal (2010) la es aquella porción específica de la población que se va a realizar en realidad la investigación.

Es importante mencionar, que, la muestra del presente estudio estuvo se obtuvo por voluntariedad de cada trabajador, debido a que presentaron resistencia para participar en esta investigación por tal motivo, conformado por 94 colaboradores de la institución del área operativa (encuesta) y 5 trabajadores del área de Talento Humano (entrevista). El total de la muestra fueron 99.

3.5. Muestreo

En este caso, el muestreo que se usará para la investigación será el no probabilístico por conveniencia, en donde el procedimiento de selección de la muestra es un poco más informal, pues no tiene una relación de dependencia con las probabilidades, sino con las características específicas que se le quiere brindar a la investigación para que se cumplan los criterios (Hernandez et al., 1997). Se utilizó este tipo de muestreo debido a que los participantes cumplieron determinaron criterios de selección para participantes

Criterios Muestrales:

- Colaboradores hombres y mujeres
- Colaboradores con más de un año en la empresa
- Colaboradores del área de Talento humano y operativo
- Personal con predisposición para trabajar en el estudio

3.6. Formas de recolección de información

Para recolectar la información pertinente y necesaria para el presente estudio, es necesario hacerlo a partir de los objetivos propuestos al inicio de

este, por ello, es esencial declarar y establecer las técnicas o adaptar los instrumentos, acorde a lo que se desea conocer en la investigación (Hurtado, 2000)

Para el presente estudio se han establecido dos técnicas, las cuales han sido definidas para responder a cada objetivo específico propuesto en este estudio, una con enfoque cuantitativo, una encuesta, la misma que estuvo conformada por un cuestionario de 25 preguntas, aplicadas a una muestra de 94 colaboradores.

El instrumento para identificar cómo las estrategias de inclusión y promoción de la igual y su impacto en el entorno laboral fue elaborado por la investigadora a partir de la matriz de operacionalización con el fin de llevar a cabo un conjunto de interrogantes ordenadas por categorías y clasificadas con relación al tema de estudio. La técnica de la encuesta es mayormente escogida en las investigaciones en donde se utiliza el nivel descriptivos y exploratorios. Este instrumento contribuirá a dar respuesta a los objetivos específicos. Se aplicó una encuesta mediante la plataforma Google Forms enviando el enlace a todos los trabajadores para que puedan ingresar y llenarlas.

En base a la técnica con enfoque cualitativo, se optó por construir una entrevista semiestructurada, la misma que estuvo estructurada por una guía de 20 preguntas y fue aplicada a una muestra de 5 colaboradores. Ambas técnicas estarán direccionadas a identificar las percepciones de los trabajadores en torno a las percepciones de las estrategias de inclusión.

Este instrumento fue elaborado por la investigadora a partir de la matriz de operacionalización de variables para dar respuesta a los objetivos específicos de este estudio. Se realizaron seis entrevistas a 5 trabajadores del área de Recursos Humanos.

Finalmente, ambos instrumentos fueron contruidos a partir de la matriz de operacionalización de variables. A su vez, para la validación de los instrumentos se abarcaron las categorías de estudio las mismas que fueron tomadas de los objetivos específicos.

3.7. Formas de análisis de información

En lo que respecta a la evaluación de la información, la investigación cualitativa presenta una particularidad destacada: la recopilación y el análisis de datos se llevan a cabo de manera simultánea. Aunque cada estudio posea singularidades, se puede destacar que, en esencia, implica la creación de narrativas por parte de los participantes y las observaciones del investigador. Después de esta etapa, el análisis progresa iniciando con una codificación, que involucra la comparación de categorías y se denomina codificación axial (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

A su vez, con la técnica cuantitativa, como lo son las encuestas se recurrió a la tabulación de datos y estadística descriptiva tabuladas y arrojarán gráficos estadísticos. Esto se realizó mediante fórmulas de Excel que permitió incluso la construcción de gráficos bivariados.

3.8. Variables y subvariables

Estrategias de promoción de la igualdad:

- Desarrollo profesional
- Participación laboral femenino

Percepción de los colaboradores en la implementación de las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género:

- Procesos de desarrollo profesional
- Equidad de oportunidades

Barreras que se evidencian en la efectividad de las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género

- Participación de las mujeres en el ambiente laboral
- Techo de cristal

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se plantan los resultados de investigación los cuales fueron obtenidos a partir de la aplicación de instrumentos como la entrevista y un cuestionario de encuestas.

4.1. Caracterización de la muestra

4.1.1. Género y años de labor de los colaboradores

En el presente gráfico se visualiza el género y los años de labora de los trabajadores de una empresa de bebidas no alcohólicas de la ciudad de Guayaquil

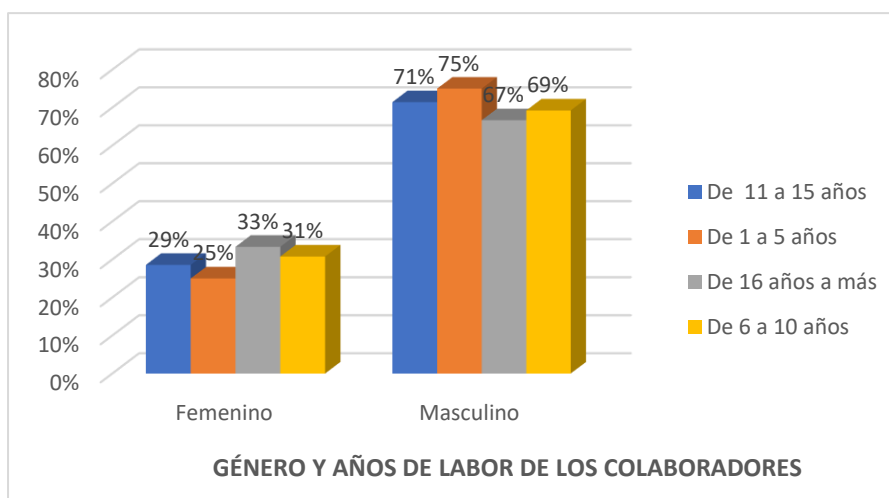


Ilustración 1 Datos obtenidos de encuestas aplicadas a trabajadores

Se observa que un 75% de los trabajadores de género masculino tienen de 1 a 5 años de antigüedad en la empresa, seguido de un 71% de este mismo grupo tienen de 11 a 15 años laborando. Un 69% tiene entre 6 a 10 años y finalmente, un 67% tienen laborando 16 años a más en la empresa.

En cuanto a los datos estadísticos de las mujeres colaboradoras se evidencia que un 33% tiene 16 años de antigüedad, seguido de un 31% que

escogió el indicador de 6 a 10 años laborando. Un 29% de 11 a 15 años y un 25% de 1 a 5 años

Estos datos revelan que existen una mayor inserción y antigüedad de hombres en la empresa, a diferencia de las mujeres en donde se evidencia una minoría de su participación en esta empresa. Desde esto se puede percibir una desigualdad de género en cuanto a la contratación mayormente de hombres. Esto es efecto del tradicional techo de cristal, el cual representa un obstáculo que enfrentan las mujeres a acceder a un puesto de trabajo o ascender en su carrera profesional.

4.1.2. Género e instrucción de los trabajadores

En el presente gráfico se visualiza el género y la instrucción de los trabajadores de una empresa de bebidas no alcohólicas de la ciudad de Guayaquil

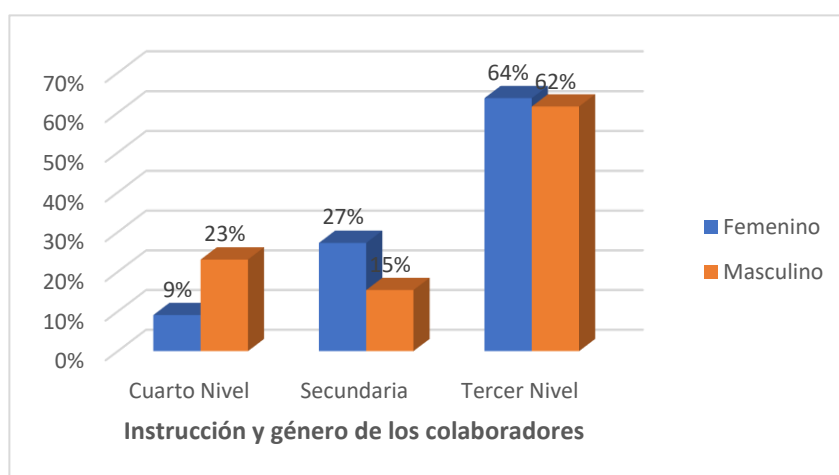


Ilustración 2 Datos obtenidos de encuestas aplicadas a trabajadores

Un 64% de mujeres tienen instrucción de tercer nivel, seguido de un 62% que poseen la misma formación. Un 27% de mujeres tienen instrucción secundaria, un 23% de hombres tienen instrucción de cuarto nivel y un 9% poseen la misma formación. Esto puede ser un elemento clave, lo cual indique las capacidades y habilidades que pueden desarrollar las mujeres y hombres en cuanto al rol que desempeñan en su área de trabajo.

Desde la perspectiva de Montenegro et al. (2018) “La educación juega un rol preponderante en la ruptura de ciertos prejuicios sociales, dado que es una poderosa palanca para apuntalar el reconocimiento de la mujer con los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales y culturales que el hombre”.

4.2. Objetivo 1: Describir las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género han sido implementadas en la planta de producción

Los resultados obtenidos evidencian que, si la organización ha podido obtener resultados positivos en cuanto a avances de la igualdad y equidad de género entre los grupos de trabajadores, aún siguen existiendo barreras que privan a grupos de trabajadoras a desarrollarse profesionalmente de manera equitativa en la institución.

Estrategias	
Formales	Informales
Acceso a las mismas oportunidades de capacitación	Comunicación Inclusiva
Mujeres en puestos de liderazgo	
Los procesos de selección y promoción son justos e imparciales.	
Las condiciones laborales benefician a todas las personas por igual	
No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en cargos equivalente	

Datos obtenidos de la matriz de operacionalización de variables

4.1.1. Acceso a las mismas oportunidades de capacitación

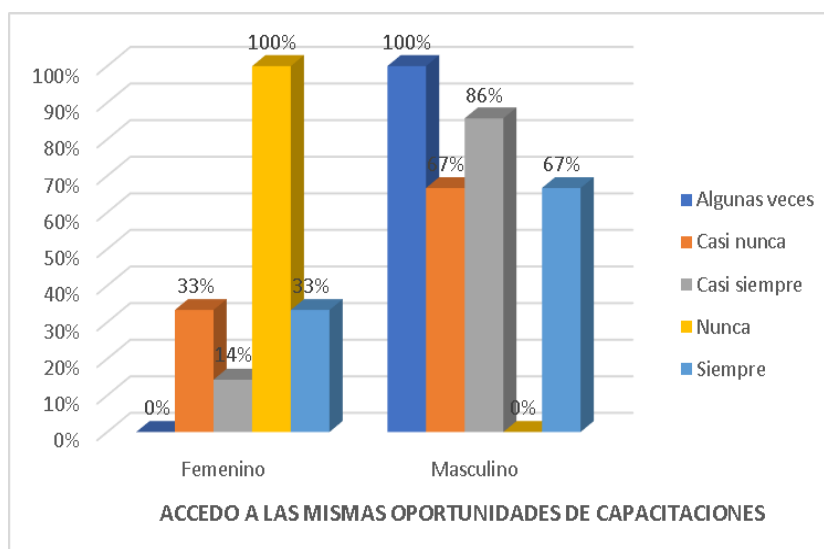


Ilustración 3 Datos obtenidos de las encuestas aplicadas

La presente gráfica visibiliza que un 100% de las mujeres nunca acceden a las mismas oportunidades laborales. Frente a las respuestas de los hombres indicaron que 86% casi siempre acceden a las mismas oportunidades. Desde la percepción de los colaboradores hombres un 100% indicó que siempre acceden a las mismas oportunidades laborales, un 86% casi siempre. Entonces, las mujeres nunca acceden las mismas oportunidades en su lugar de trabajo, a diferencia de los hombres.

En los relatos de entrevistas otorgados por los trabajadores en relación al acceso de capacitaciones se conoció:

“Nos brindan capacitaciones, pero no todos podemos participar, en mi caso mis actividades se cruzan con horarios de capacitación por eso no puedo asistir, en relación con mis compañeros ellos en el área operativa si pueden porque sus horarios son más flexibles” (AF, 2025).

Este fragmento de entrevista manifiesta una barrera de estructura organizacional, como lo son las capacitaciones propias del entorno laboral, las mismas que son esenciales para el desarrollo profesional y ascenso de las mujeres, no obstante, debido a las diferencias horarias no está al alcance de

la colaboradora acceder a estos programas, lo cual evidencia la presencia de desigualdad en el entorno laboral.

Desde la perspectiva de Baberá et al. (2002) el techo de cristal alude a aquellos obstáculos explícitos que privan el avancen de la formación profesional de las mujeres pese a la existencia de oportunidades. En el contexto de la empresa, aunque se ofertan capacitaciones a todos y todas, los horarios de trabajo rígidos influyen en la no participación de las mujeres en este programa ofertado por la empresa, lo cual evidencia una desigualdad encubierta.

En este sentido, los entornos laborales están estructurados por construcciones sociales en torno a la inequidad y desigualdad de género que privan a las mujeres a participar en oportunidades de aprendizaje. Esto implica que, así en las empresas implícitamente se encuentre bajo un modelo patriarcal y desde el enfoque cultural impedir el acceso a las mismas oportunidades de desarrollo y/o capacitación; a su vez, las mujeres que no cuentan con este tipo de capacitaciones suelen tener menos probabilidades a acceder a puestos de alto mando.

En esta misma línea, el ascenso a puestos de trabajo liderazgo para las mujeres suele convertirse en una lucha constante en torno a los estereotipos en torno al género; asimismo, las empresas tienen mayor preferencia en los hombres trabajadores para contratación y liderazgo en áreas estratégicas en determinadas áreas de trabajo, desde esto se perciben las conocidas paredes de cristal (Hernández C. , 2025).

4.1.2. Mujeres en puestos de liderazgo

La presencia de mujeres en la alta dirección tiene efectos positivos en el desempeño del entorno laboral, específicamente cuando se sienten valoradas y pueden aplicar sus conocimientos y habilidades para el logro de objetivos en estos espacios de trabajo.

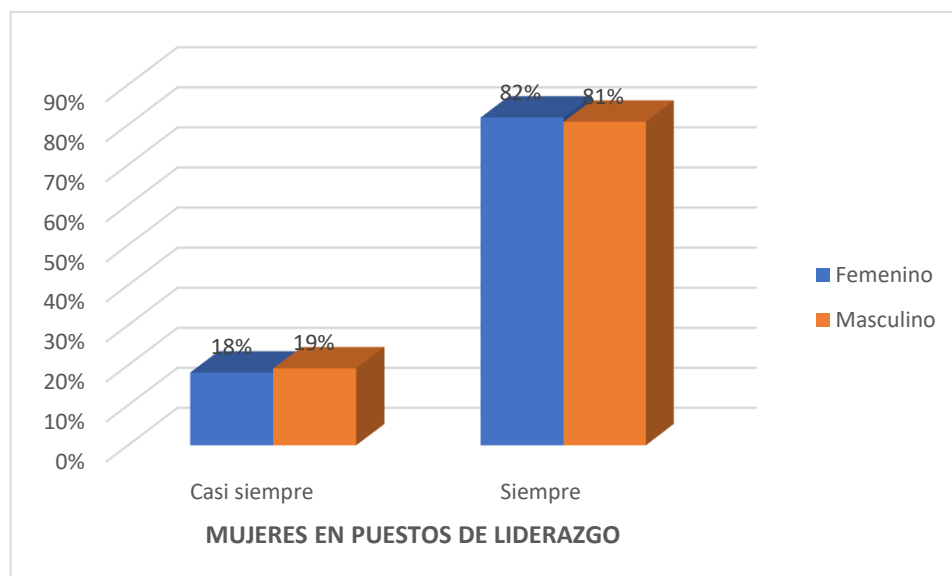


Ilustración 4 Datos obtenidos de las encuestas aplicadas

En relación a los datos estadísticos un 82% de las mujeres siempre acceden a puestos de liderazgo, seguido de 81% de hombres que siempre acceden a estos puestos de liderazgo. En relación al indicador casi siempre el 18% de mujeres y el 19% de hombres acceden a puestos de liderazgo. Se puede interpretar que a hombres y mujeres se les otorga las mismas oportunidades para acceder a puestos de liderazgo.

En este sentido, desde la perspectiva de Hernández (2025) las mujeres son las mejores calificadas para insertarse en los puestos de liderazgo, pues sus capacidades y competencias de liderazgo democrático; desarrollan relaciones positivas con su equipo de trabajo, confianza, iniciativa, creatividad y mayor productividad. A continuación, se muestra una gráfica de la institución que evidencia participación de las mujeres en puestos de alto mando

ÁREA FUNCIONAL	F	M	TOTAL GENERAL
GERENCIA	6	2	8
TALENTO HUMANO	10	3	13
TOTAL GENERAL	16	5	21

Datos obtenidos de base de datos de empresa de estudio

La tabla muestra datos numéricos propios de la empresa en donde mujeres ocupan puestos de alto rango, como es el caso de la Gerencial General, donde se evidencia mayor participación de mujeres a diferencias de los hombres. No obstante, en otras áreas la figura masculina ocupa en su gran mayoría las áreas

A su vez, esto se refuerza en las entrevistas aplicadas ***“si hay muchas mujeres en la empresa en puestos de liderazgo, (...) cuando están en estos puestos son removidas debido a que no pueden compatibilizar trabajo-familia” (AO, 2025).*** Desde la perspectiva de Hernández (2025) la presencia de liderazgo femenino enfrenta barreras a causa de los roles que llevan a cabo este grupo como el productivo y el reproductivo teniendo como efecto sobrecarga de trabajo; a su vez incide en su desarrollo profesional, escasos años de experiencia y obstaculicen su progreso profesional a causa de las cargas familiares.

4.1.3. Los procesos de selección y promoción son justos e imparciales.

El Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador en su política 6.1 del Objetivo 6 se centra en "incentivar la generación de empleo digno", fomentando oportunidades inclusivas que aseguren el cumplimiento de derechos laborales para todos los trabajadores (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024)

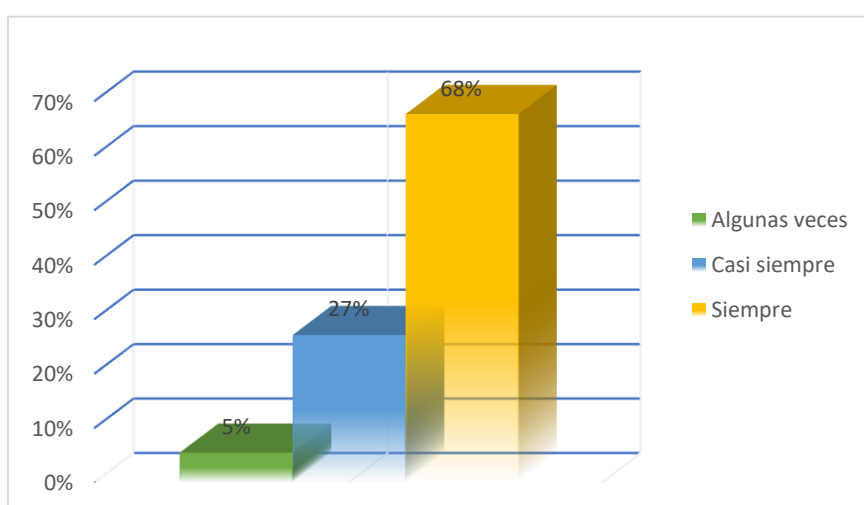


Ilustración 5 Datos obtenidos de las encuestas aplicadas

En relación a los resultados del gráfico 5 en relación a los procesos de selección y promoción son justos e imparcial un 68% optó por el indicador siempre; seguido de casi siempre con un 27% y finalmente un 5% indicó algunas veces. Desde estos datos se interpreta que la empresa trabaja bajo un enfoque de igualdad en los procesos de selección de los colaboradores.

Este dato se refuerza por lo indicado en la entrevista TH1 (2025) ***“se definen criterios claros, con una evaluación a ciegas, tomando en cuenta en evaluar por méritos propios, entrar a laboral por sus capacidades y habilidades se hombre o mujer”***. Desde este discurso se trae a colación lo indicado Carrera y Lima (2022) por se resalta el proceso de “reclutamiento a ciegas” el cual omite criterios que intrínsecamente pueden ser factores que refuerzan la discriminación en la inserción de las mujeres en el entorno de trabajo (género, edad, raza, etc.) lo cual promueve que el proceso de contratación se ubique específicamente en la valoración de capacidades y habilidades de trabajador; a su vez, evita sesgos y permita un enfoque de equidad e inclusivo cuando se percibe intersecciones de discriminación.

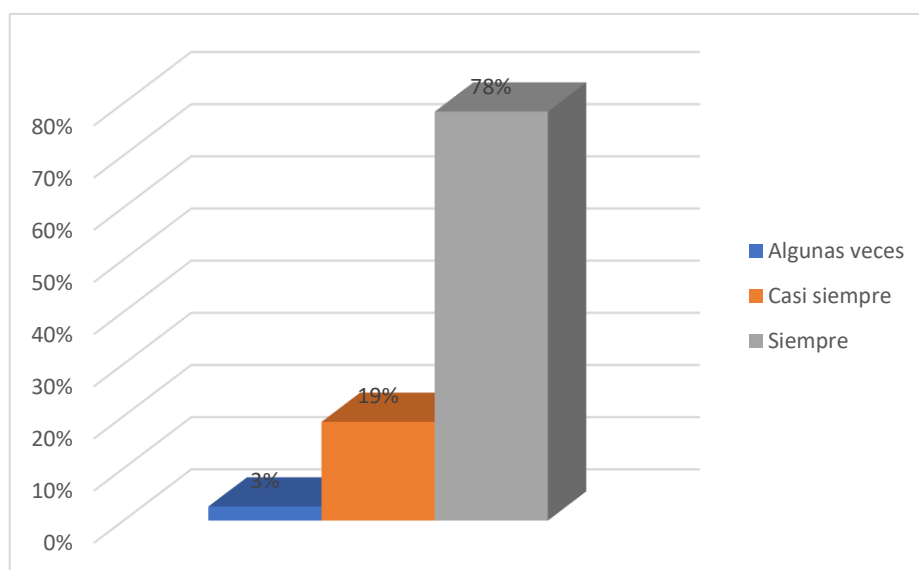
En este sentido, la evaluación por méritos deja de lado la forma abstracta de contratación a una práctica y equitativa, reduce las desigualdades del entorno de trabajo y permite la inserción laboral de las mujeres.

Asimismo, esto se alinea con el objetivo manejado por la empresa para llevar a cabo los procesos de contratación “implementar procesos de selección de personal, equitativos que fomenten la contratación de personal en igualdad de condiciones” (EmpresaDBNA, 2025).

4.1.4. Las condiciones laborales (horarios, permisos, licencias) benefician a todas las personas por igual.

La constitución de la república del Ecuador establece como derecho social el trabajo, como se indica en el artículo 33:

“...el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 19).



En cuanto a las condiciones laborales benefician los trabajadores por igual, se conoció que un 78% escogió el indicador siempre; seguido de un 19% casi siempre y un 3% algunas veces

En relación a las entrevistas de los profesionales alegaron ***“existe igualdad y no se percibe discriminación, al contrario, el Personal femenino a ayuda a contribuir en los logros de la empresa” (HG, 2025).*** En este sentido los trabajadores perciben que la empresa les brinda las mismas condiciones laborales a todos, aplicando un enfoque de igualdad y de derechos; a su vez, esto se logra bajo una perspectiva interseccional validando que cada persona transita diferentes procesos de formación que van moldeando su identidad profesional y experiencia, adaptándose a entornos de trabajo acorde a las exigencias del entorno, por ello, otorgar los implementos de trabajo, espacio físico adecuado, horarios flexibles, etc., permite satisfacción laboral y retención de los profesionales.

En síntesis, una estructura de trabajo basado en un enfoque equitativo no solo permite un entorno laboral inclusivo, sino que refuerza una cultura de respeto y de iguales oportunidades para todos y todas.

4.1.5. No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en cargos equivalente

El código del trabajo establece el principio de igualdad de oportunidades, prohibiendo la discriminación por motivos de género y reforzando la igualdad de trato en diversas instancias laborales en los artículos 7 y 8. Al mismo tiempo, el Artículo 82 prohíbe prácticas discriminatorias, incluyendo aquellas relacionadas con la remuneración, puesto que, esta normativa promueve y tributa el derecho al trabajo de todas y todos a través de acciones que estén direccionadas a un enfoque de derechos (Código del Trabajo, 2020).

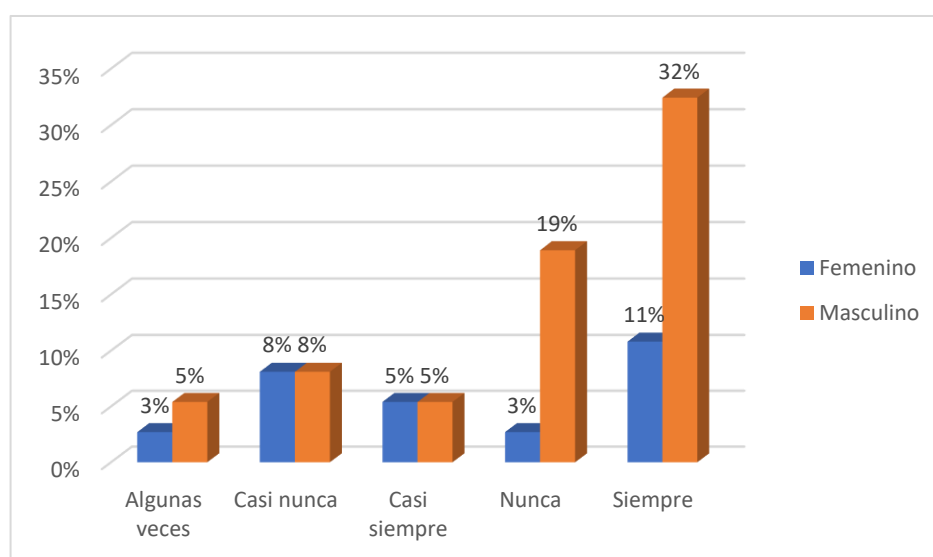


Ilustración 7 Datos de encuestas aplicadas

Un 32% de los trabajadores hombres indicaron que siempre existen diferencias salariales; seguido de un 11% de mujeres que eligieron este mismo indicador. Un 19% de los hombres nunca perciben estas diferencias salariales y un 3% de las mujeres perciben lo mismo. Y una igualdad del 5% de hombres y mujeres casi siempre perciben que existen estas diferencias.

Por ello, se puede interpretar que los hombre y mujeres perciben diferencias salariales.

En base a esto desde la perspectiva de Gontero y Ravest (2025) “La brecha salarial de género es un reflejo de las disparidades entre hombres y mujeres que persisten en el mercado laboral.” (p. 2).

En este sentido, los hallazgos de los gráficos estadísticos manifiestan las diferencias salariales como una desigualdad estructural persistente, que no solo en esta empresa de bebidas no alcohólicas sino a nivel nacional, esto se evidencia en el estudio de Sánchez et., (2021) en su estudio titulado “ **Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador**”. Su investigación tuvo como objetivo analizar la persistente desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano; entre sus hallazgos, se destaca las disparidades económicas continuas

No obstante, desde los relatos de entrevistas se obtuvo otra perspectiva, DC (2025) “**todos somos iguales no existen diferencias, solo se paga acorde al trabajo que realiza cada trabajador**”. En este sentido la premisa “todos somos iguales” engloba una perspectiva equitativa, pero limitada, puesto que, desde el enfoque interseccional, las desigualdades salariales no son producto únicamente de las diferencias en relación a desempeño o formación, sino de bases estructurales empresariales.

En suma, en la empresa los trabajadores perciben estas desigualdades en torno a sus puestos y actividades laborales dentro de la empresa, es decir que cada puesto de trabajo conlleva a una carga laboral diferente y, por ende, una retribución económica diferente.

4.1.6 Comunicación Inclusiva

Como estrategia informal se encontró la comunicación inclusiva se encontró la comunicación inclusiva, la cual es concebida como la forma de expresarse que tiene como finalidad permitir que todos los colaboradores de

una empresa puedan construir su sentido de pertenencia, incluidas y valoradas en el entorno organizacional, eliminando barreras de exclusión y promoviendo la igualdad de grupo empresarial.

En relación a los discursos de entrevistas se conoció lo siguiente

“De manera general nos incluimos al momento de tomar alguna decisión se comunica a todos por igual para que den sus opiniones” (OP, 2025).

Este relato de entrevista manifiesta una perspectiva de inclusión de manera general en la empresa, no obstante, desde teoría de la interseccionalidad, esta estrategia no asegura una auténtica una equidad real. Por tal motivo, es viable que la organización promueva espacios equitativos con la finalidad de transformar el entorno laboral; a su vez, promover esta iniciativa vinculándolo con políticas institucionales robustas y efectivas.

4.3. Objetivo 2: Determinar la percepción de las y los trabajadores la implementación de las estrategias de promoción de la igualdad prevención de la inequidad de género en el ambiente laboral, en los procesos de desarrollo profesional y en la equidad de oportunidades.

En este apartado se describen las percepciones de los trabajadores en torno a las estrategias de promoción de igualdad entre hombres y mujeres de la empresa, utilizando los indicadores: participación de hombres y mujeres en la empresa.

Percepciones

Categorías	Hombres (operativo)	Mujeres (directivos)
		“En los 3 niveles de área, operativa, técnica y administrativa se capacita, se brinda oportunidades de desarrollo y participación en decisiones tanto para

Participación de hombres y mujeres en la empresa	“A través de la inserción de los trabajadores en las diferentes áreas esto ha permitido inclusión y respeto de unos a otras” (AF, 2025).	hombres y mujeres” (AM, 2025) “Con la inclusión del Personal Femenino en las distintas áreas de la empresa, existiendo la equidad de género, tenemos desde nuestra Gerente General a Personal Auxiliar” (HG, 2025)
Promoción de cultura de respeto e igualdad		“Dando a hombres y mujeres la oportunidad de desarrollarse, de estudiar, apoyando de la misma forma la paternidad y la maternidad”. (AM, 2025).
Formación profesional	“una empresa que ayuda a crecer mucho laboralmente y tiene oportunidades de crecimiento constante, las mujeres están en capacitación continua” (AF, 2025)	“Los trabajadores de nuestra institución, tanto hombres como mujeres, han mejorado en sus resultados de productividad todo ello gracias a las capacitaciones que permiten el desarrollo profesional” (HG, 2025).

Datos obtenidos de las entrevistas aplicadas a colaboradores de la empresa.

4.3.1. Participación de hombres y mujeres en la empresa

La participación equitativa entre hombres y mujeres en la empresa resulta una estrategia de inclusión laboral oportuna, pues desde este enfoque se describen como los esfuerzos sistemáticos para respaldar la igualdad de oportunidad de empleo para todas las personas, en específico las que tienen

discapacidades. Este concepto comprende varias estrategias predestinadas a crear entornos laborales propicios, abordar las barreras e impulsar políticas que faciliten la integración de los grupos marginados en la fuerza laboral (Galarza y Farah, 2024).

La empresa ha determinado distintas estrategias para promover la inclusión de sus trabajadores basadas en un enfoque de género, inclusión y derechos humanos. A su vez, la principal finalidad de la implementación de las estrategias de inclusión es construir un entorno laboral equitativo e inclusivo.

En relación a los testimonios de los trabajadores entrevistados, quienes perciben una participación equitativa y justa significativa entre hombres y mujeres en los distintos niveles de área, cuya finalidad se ha centrado en construir una cultura de respeto e igualdad en este contexto.

“En los 3 niveles de área, operativa, técnica y administrativa se capacita, se brinda oportunidades de desarrollo y participación en decisiones tanto para hombres y mujeres” (AM, 2025)

“Con la inclusión del Personal Femenino en las distintas áreas de la empresa, existiendo la equidad de género, tenemos desde nuestra Gerente General a Personal Auxiliar” (HG, 2025)

“A través de la inserción de los trabajadores en las diferentes áreas esto ha permitido inclusión y respeto de unos a otras” (AF, 2025).

Estos relatos de entrevistas evidencian una inclusión transversal como forma de promoción y sostenibilidad de equidad efectiva, especialmente cuando se indica que las mujeres han sido insertadas en puestos de gerencia general, lo cual provee estilos de liderazgo y encaminados al cambio sostenible en la empresa de estudio; a su vez propone cursos de acción de innovación y fortalece la cultura empresarial.

Asimismo, en el entorno laboral, se perciben los espacios de trabajo inclusivos, los cuales reducen la deserción, la ausencia y, por ende, la renuncia del personal es necesario promover equipos de alto rendimiento

desde la aplicación de estrategias motivadoras que generen satisfacción de los empleados (Radziwill y Benton, 2024).

También, la participación de mujeres en departamentos de la empresa, ejerciendo liderazgo como Gerente General, evidencia avances en torno al tema de igualdad de género en el contexto laboral. No obstante, puede existir barreras que limiten a las mujeres ejercer su cargo de manera plena y eficiente ***“estoy en un cargo de alto mando, pero a veces existe como una dualidad, me dicen que ejecute, tal cosa, luego dicen no, lo hará tu compañero que tiene más experiencia”*** (AM, 2025). Desde este discurso se menciona lo expuesto por Jorquera (2023) en relación a la teoría del techo de cristal a pesar de la existencia formal de inclusión y equidad de género, las empresas mantienen modelos patriarcales en sus estructuras que privan a las mujeres a un avance y participación sostenido en los puestos de alto mando. Todo ello limita a las mujeres a su desarrollo profesional a pesar de insertar en estas áreas.

4.3.2. Promoción de cultura de respeto e igualdad

Según la autora Verdezoto (2020) alega que la inclusión en el entorno laboral engloba aspectos como la aceptación de políticas y prácticas que permitan la participación tanto de mujeres y hombres trabajadores, indistintamente de alguna diferencia que exista entre ambos grupos, con la finalidad de promover una cultura de respeto e igualdad entre el equipo de trabajo.

Una de las prácticas de inclusión propuestas por la empresa es la promoción de una cultura de respeto y trato justo e igualitario para su formación con la finalidad de construir entornos inclusivos.

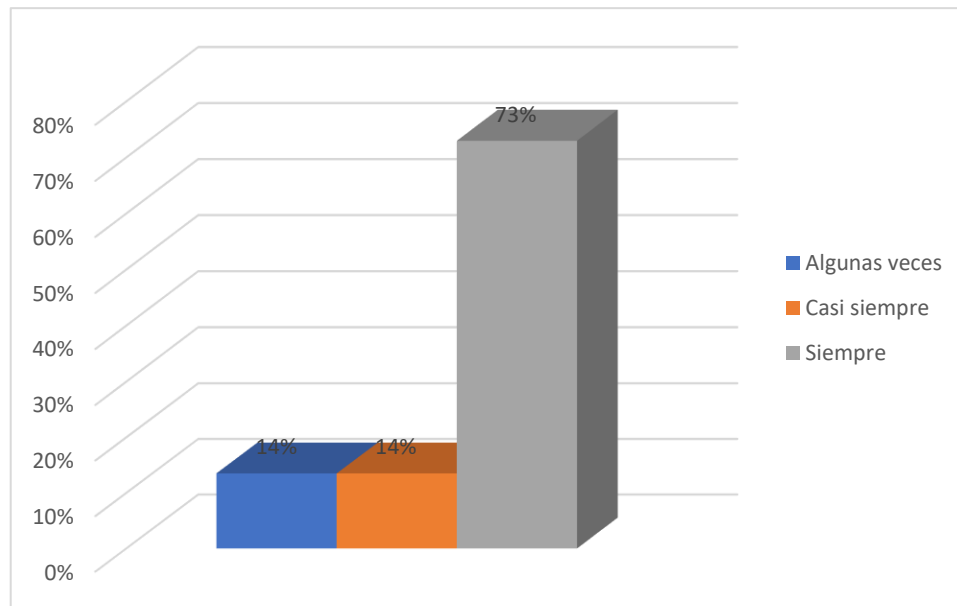


Ilustración 8 Datos obtenidos de las encuestas aplicadas

En relación al gráfico presenta que un 73% de los trabajadores algunas veces han percibido un trato justo e igualitario para desarrollarse, seguido de una igualdad del 14% casi siempre y algunas veces.

En relación a las entrevistas aplicadas se conoció lo siguiente en relación al trato justo y oportunidades de desarrollo

“Dando a hombres y mujeres la oportunidad de desarrollarse, de estudiar, apoyando de la misma forma la paternidad y la maternidad”. (AM, 2025).

Este estrato de entrevista refleja el apoyo y tributo a la maternidad y la paternidad de forma igualitaria, fortaleciendo la distribución equitativa en el cuidado de los hijos, dejando a un lado los modelos patriarcales donde las mujeres eran únicamente las idóneas para el rol reproductivo; a su vez, se reduce la penalización de las mujeres en su inserción en el entorno laboral.

En este sentido desde la teoría de la Interseccionalidad es viable la introducción de un enfoque transversal en las políticas empresariales con la finalidad de asegurar su sostenibilidad y reducir o erradicar las desigualdades dentro del marco de la igualdad entre hombres y mujeres (Baberá et al., 2002)

En el discurso de entrevista se visualiza la práctica de igualdad de oportunidades a partir del desarrollo profesional, capacitaciones y crecimiento laboral a partir a través de oportunidades ascenso en la empresa, todo ello, rompe con los roles tradicionales de género, que por muchos años han vinculado a las mujeres al rol reproductivo y a los hombres al rol productivo. Dicha estrategia responde de manera directa a la deconstrucción de tareas en torno al género.

También, en el fragmento de la entrevista se resalta “apoyo de la misma forma a la maternidad y paternidad”, en este sentido se analiza el respaldo de la empresa en el rol compartido de la crianza de los hijos, lo cual construye un efecto cultura y social: proyectar a la figura masculina como cuidador y formar parte del rol reproductivo da paso al desarrollo de nuevas masculinidades, promoviendo la equidad en el rol antes mencionado y minimiza la penalización responsabilidades en el entorno familiar.

4.3.3. Formación profesional

Es aquel proceso mediante el cual un trabajador accede a capacitación, promoción y reconocimiento dentro de su espacio laboral. Además, es otorgar programas que oferten oportunidades de desarrollo profesional es una estrategia importante para promover el bienestar de los colaboradores en la empresa. Esto engloba programas direccionadas a capacitar y actualizar los conocimientos de los colaboradores. (Brito et al., 2020).

Una de las prácticas de inclusión propuestas por la empresa son los programas de desarrollo profesional de las mujeres, en donde se las capacita con temas actuales para que puedan responder a las demandas de las empresas y se puedan adaptar a los cambios actuales que exige el contexto.

“una empresa que ayuda a crecer mucho laboralmente y tiene oportunidades de crecimiento constante, las mujeres están en capacitación continua” (AF, 2025)

“Los trabajadores de nuestra institución, tanto hombres como mujeres, han mejorado en sus resultados de productividad todo ello gracias a las capacitaciones que permiten el desarrollo profesional” (HG, 2025).

Desde estos relatos, se plantea lo mencionado por Crespín (2023), el desarrollo profesional de las mujeres da a conocer que son capaces de alcanzar su alto potencial a través de sus carreras y profesiones en las organizaciones en donde se vinculan.

En suma, de lo mencionado, se considera que una cultura que promueva de manera efectiva las prácticas de gestión de la diversidad mediante la construcción de programas de equilibrio trabajo-familia contribuye a mejorar la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores, reforzando la perspectiva positiva de las estrategias de inclusión.

4.3.4. Fortalecimiento del enfoque de equidad

El Artículo 70 de la constitución de la República del Ecuador plantea que “el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad y equidad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Para garantizar la efectividad de las estrategias de inclusión dentro del entorno laboral, la organización ha construido mecanismos que engloban el fortalecimiento de equidad.

“Direccionarse a cero tolerancias a la discriminación” (HG,2025).

“Que se den más charlas sobre la equidad de género, el respeto y la inclusiónn en las demás áreas de trabajo” (AM, 2025).

En relación a la norma de “cero tolerancias frente a discriminación” propone estructuras para la promoción de equidad y para que situaciones de vulnerabilidad o acoso sean intervenidas de carácter inmediato en las empresas. Desde la teoría de la interseccionalidad dicha normativa interna priva que desigualdades arraigadas en el entorno laboral se naturalicen impactando en la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Ambos discursos de entrevistas se encaminan en dos dimensiones en específico para fortalecer la equidad, la primera es la construcción de políticas “cero tolerancias” contra el abuso o inequidad y la adopción de capacitaciones sostenida en torno al tema de inclusión labora.

Esto evidencia que la equidad de género dentro de la empresa no solo está direccionada en beneficio de las mujeres, sino que, genera un entorno en iguales oportunidades tanto para hombres y mujeres de las distintas áreas de trabajo. A su vez, el discurso se alinea con los objetivos presentados por la empresa de bebidas no alcohólicas en relación a “fomentar la no discriminación por sexo, género en el entorno laboral”

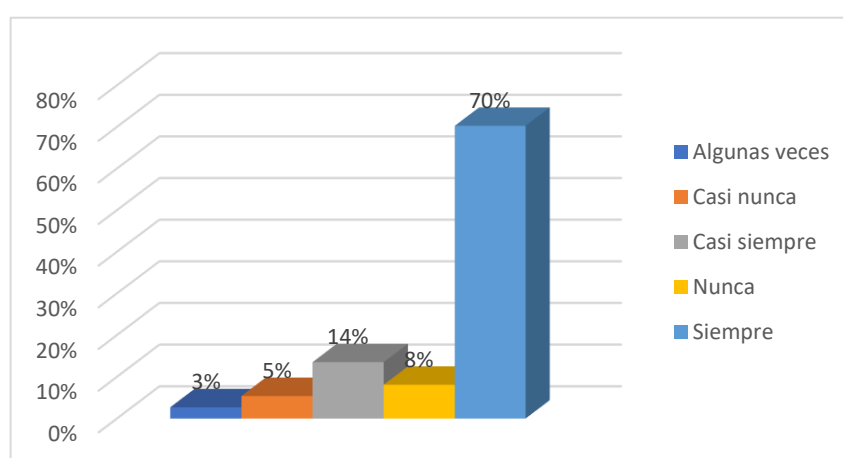
4.4. Objetivo 3: Identificar las barreras que se evidencian en la efectividad de las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de la inequidad de género, respecto a la participación de las mujeres en el ambiente laboral, procesos de desarrollo profesional y en la equidad de oportunidades en la planta de producción

En este apartado se describen las barreras que se evidencian en la efectividad de las estrategias de promoción de la igualdad y prevención de inequidad de género.

Barreras Estructurales	Barreras Organzicionales	Barreras Familiares
• “los turnos rotativos en el área de producción es una limitante para poder compartir con la familia” (AP, 2025).	• Se mantiene comunicación abierta, con un trato respetuoso e igualdad de oportunidades. (AM, 2025) • Es un entorno tranquilo, como oportunidades para hombres y mujeres (AF, 2025).	• “aquí se brindan diversas oportunidades de desarrollo profesional, sin embargo, hay mujeres que se limitan un poco debido a que indican que no pueden llegar temprano a una capacitación porque tuvieron que atender un tema relacionado con sus hijos” (HG, 2025).

4.1.1. Ambiente laboral libre de discriminación de género

Durante años, se ha trabajado para promover la igualdad de género, sin embargo, sigue siendo un problema importante en la mayoría de los sectores a nivel mundial y más específicamente en América Latina y Ecuador. A pesar de algunos esfuerzos realizados para cerrar la brecha entre hombres y mujeres, así como para abordar las disparidades existentes, persisten ciertas barreras estructurales y culturales. Estos obstáculos tienden a obstaculizar el pleno desarrollo potencial de las mujeres en puestos técnicos y de liderazgo, así como su participación en el mercado laboral en general.



Ilustración

9 Datos obtenidos de encuestas aplicadas

Se preguntó a los colaboradores sobre si perciben un ambiente laboral libre de discriminación de género, quienes respondieron en un 70% siempre; seguido de un 14% casi siempre; un 8% nunca; también, un 5% casi nunca y un 3% algunas veces. Entonces, se puede mencionar que los trabajadores en su gran mayoría si perciben un entorno laboral libre de discriminación.

A su vez, en las entrevistas aplicadas se preguntó a los trabajadores sobre su percepción del ambiente trabajo dando a conocer que en su entorno laboral se percibe un enfoque de igualdad bajo un enfoque de derechos.

“Se mantiene comunicación abierta, con un trato respetuoso e igualdad de oportunidades”. (AM, 2025)

“Es un entorno tranquilo, como oportunidades para hombres y mujeres” (AF, 2025).

Estos discursos proponen entorno de trabajo equitativos, donde las desigualdades de género se ven restringidas desde las diferentes intervención y reglamento interno de la empresa, esto contribuye a preservar la salud de los colaboradores. En este sentido, un entorno de trabajo con enfoque inclusivo y de género fortalece el bienestar integral del colaborador minimiza las desigualdades relacionadas con la discriminación.

Finalmente, estos relatos señalan dos dimensiones para construir entornos laborales libres de discriminación, el primero la comunicación inclusiva y el segundo ambiente de trabajo con tratos justos y equitativos. En relación a la teoría de género, la igualdad en el entorno laboral debe reforzarse bajo una cultura organizacional transformadora basada en un enfoque de derechos equidad y participación, donde se visibilicen valor organizaciones les como el respeto, equidad y diálogo puestos en práctica consecutivamente en la organización.

4.1.2. Crecimiento profesional

Se debe destacar que el concepto equidad de género nos invita a tener un trato justo entre hombres y mujeres, desde las particularidades, tratando de erradicar las desigualdades que limitan a las mujeres en el acceso a empleos (UNICEF, 2019).

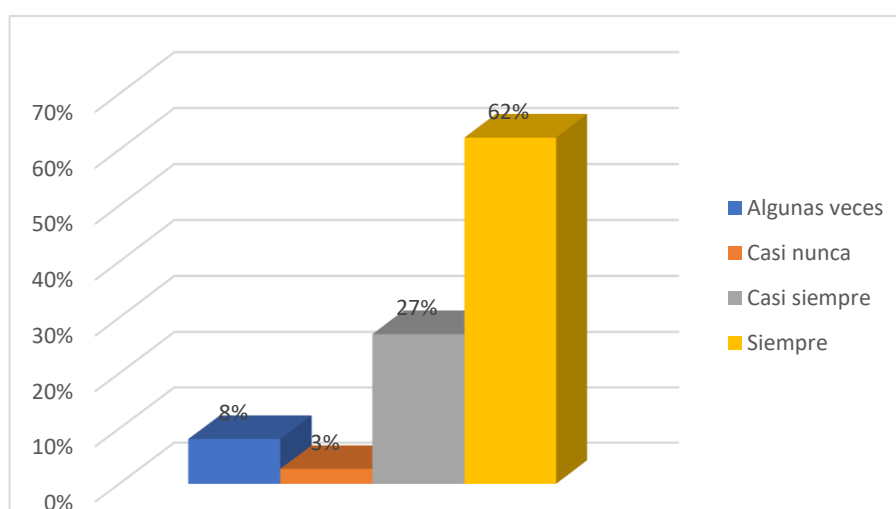


Ilustración 10 Datos obtenidos de encuestas

Se preguntó a los trabajadores sobre si las capacitaciones y formación se perciben de manera igualitaria, para lo cual respondieron, un 62% siempre; seguido de un 27% casi siempre; un 8% algunas veces. Por ello, una gran mayoría de los encuestados manifestó que siempre se otorga igualdad en capacitaciones y formación. Sin embargo, una minoría del 3% alego que “casi nunca” esto puede darse a las limitaciones que se perciben debido al rol materno. Así como se lo manifestó en otro discurso de entrevista.

“aquí se brindan diversas oportunidades de desarrollo profesional, sin embargo, hay mujeres que se limitan un poco debido a que indican que no pueden llegar temprano a una capacitación porque tuvieron que atender un tema relacionado con sus hijos” (HG, 2025).

Desde este relato, se trae a contexto lo planteado por Crespín (2023) quien alega un significativo concepto “la trampa del ama de casa” la cual conceptualizó como aquellas ideas preconcebidas de las mujeres que tenían hacia ellas mismas en cuanto a su dependencia al rol de madre y cuidadora en sus familias y la privación de su realización personal a pesar de cumplir con los roles tradicionales de género. Lo cual se visibiliza en el discurso anterior.

En esta misma línea resulta un reto compatibilizar el rol trabajo-familia, más aún cuando las actividades laborales extensas jornadas de trabajo, así como lo evidencia las personas entrevistadas ***“los turnos rotativos en el área de producción es una limitante para poder compartir con la familia”*** (AP, 2025). Desde este discurso de entrevista, se interpreta que los turnos rotativos representan una barrera para compatibilizar trabajo-familia; a su vez, refuerzan la inequidad cuando están vinculados con roles de género o condiciones familiares.

En relación a la teoría del techo de cristal engloban algunas barreras que privan el desarrollo profesional como las barreras familiares, la cual determina que se asocian con las largas horas de permanencia y movilidad geográfica. El triple papel de las mujeres: esposa, madre y directiva, lo cual conlleva su ausencia parcial en la familia. (pp. 16-17)

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Objetivo 1:

A partir del análisis de las categorías: acceso a las mismas oportunidades de capacitación, mujeres en puestos de liderazgo, procesos de selección y promoción son justos e imparciales, condiciones laborales benefician a todas las personas por igual y no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en cargos. Se concluye que, en la empresa los puestos de alta jerarquía tienen participación de mujeres, sin embargo, se ven limitadas a desarrollarse de manera plena debido a su rol reproductivo

Se concluye que la empresa establece criterios claros al momento de llevar a cabo procesos de evaluación a ciegas, donde la contratación se direcciona en detectar las capacidades y habilidades de los aspirantes, más no toma en cuenta si son hombre o mujeres, lo cual manifiesta un enfoque de equidad e inclusión en la empresa. Se concluye que los trabajadores perciben diferencias salariales, pero a partir de las actividades laborales que realizan en la empresa, o cargos, más no como una desigualdad estructural.

Se concluye que la inclusión de las mujeres en el entorno laboral refuerza una dinámica empresarial positiva, en donde el enfoque de equidad de género no solo es un objetivo escrito en las normativas institucionales, sino es una realidad que se visibiliza en el entorno laboral, fortaleciendo la productividad y el clima organizacional.

Objetivo 2:

A partir del análisis de las categorías: participación de hombres y mujeres en la empresa, promoción de cultura de respeto e igualdad, formación profesional y fortalecimiento de enfoque de equidad.

Los colaboradores de la institución han construido una comunicación efectiva entre todos, reforzando el trabajo en equipo, asimismo, tributando al trabajo en equipo con la finalidad de cumplir con los objetivos empresariales

Se concluye que la empresa trabaja reforzando el enfoque de equidad y sus acciones van encaminadas en responder a sus objetivos organizacionales como lo es la promoción de la no discriminación en el entorno de trabajo. La empresa ha construido programas que se alinean a la promoción de la igualdad y equidad en relación a la formación profesional de los trabajadores, promoviendo la retención del talento.

Objetivo 3:

En relación a las barreras estructurales, culturales y familiares, se concluye que existen colaboradores que se limitan para desarrollarse de manera profesional debido a su rol reproductivo, privando su formación y consecución de más años de experiencia. Las largas jornadas de trabajo repercuten en las relaciones familiares de los colaboradores al permanecer un mayor tiempo en sus empresas.

5.2. Recomendaciones

Incorporar un enfoque transversal y sostenible en las políticas organizacionales, con la finalidad de que no se refuercen las desigualdades en el entorno laboral

Reforzar programas de sensibilización que promuevan la diversidad de género en el contexto laboral. Dichos programas deben estar enfocados en trabajar con hombres y mujeres para crear una cultura organizacional sin desigualdades.

Aplicar diagnósticos en el contexto laboral para identificar situaciones de acoso o violencia de género entre los colaboradores de la empresa con la finalidad de proponer estrategias de intervención que mitiguen el problema.

La implementación de artículos en normativas nacionales en relación con la erradicación del fenómeno de la violencia de género en el entorno laboral. Estas normativas no solo tributarían a los principios de igualdad y equidad de género o a un principio fundamental de los derechos humanos, sino que se establece una base legal efectiva en relación a la erradicación y prevención de esta problemática.

Desde la academia, proponer estrategias de concientización para las instituciones en relación al cumplimiento de las políticas de inclusión, además de que la aplicación de sus reglamentos internos tenga un enfoque de género y de inclusión.

Promover una evaluación FODA para mujeres colaboradoras, impulsada por el departamento de Talento Humano, con la finalidad de reconocer recursos internos y externos de las mujeres para que puedan ocupar de manera progresiva puestos de altos mandos en la organización.

Bibliografía

- Akotirone, C. (2020). Pensar raza: La Interseccionalidad un camino de desafíos y encrucijadas. *Rev. Estud. Fem.* 28 (1).
- Álvarez, Y. (2022). Inequidad de género en empresas comerciales del sector de Grandes Superficies de Bogotá-Colombia. *Revista de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas* .
- Baberá, Ramos, Sarrio, & Candela. (2002). Más allá del techo de cristal. *Diversidad de Género*.
- Barba, Á. (2015). Estrategias para la promoción de la igualdad en el ámbito universitario. *Dialnet*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). México: Pearson. Recuperado el 1 de Diciembre de 2018
- Brito, Pitre, & Cardona. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica*, 141-148.
doi:<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Bustos, M., Sandoval, C., Ardila, J., & álvarez, L. (2017). *INEQUIDAD LABORAL DE GÉNERO EN EMPRESAS DE SERVICIOS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, D.C.* Obtenido de <https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6458/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Carrera, & Lima. (2022). *Factores de discriminación en los procesos de selección*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8806/1/T3855-MGTH-Carrera-Factores.pdf>

- Castañeda, & Díaz. (2019). Desigualdad social y género. *Escuela Nacional de Salud Pública*.
- Castro, L., & Poveda, J. (2019). *Liderazgo empresarial femenino enfocado en el techo de cristal*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- CEPAL. (2018). *Igualdad de género y desarrollo sostenible: desafíos de la Agenda 2030*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/proyectos/igualdad-genero-desarrollo-sostenible-desafios-la-agenda-2030>
- CEPAL. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2025). *Introducción a la desigualdad de género*. Obtenido de <https://igualdad.cepal.org/es/genero/introduccion-la-desigualdad-de-genero>
- Código del Trabajo. (2020). *Código del Trabajo*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf
- Consejo Nacional de Discapacidades. (2 de Julio de 2024). *PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/09/Plan-Estrategico-Institucional-del-CONADIS-2024-2025.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (10 de Julio de 2018). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. doi:<https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/CEDAW-CNIG-2019.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Registro Oficial* 449 de 20-oct-2008. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Crenshaw. (1998). Demarginalising the intersection of race and sex. A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago legal forum*, 14, 538-554.

Crespín, L. (2023). *Percepciones de mujeres trabajadoras de una empresa de remolcadores, en relación a la violencia de género en contexto laboral*. Obtenido de <http://201.159.223.180/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.

Esquivel, A. (2020). La interseccionalidad: un reto para las políticas públicas. En U. d. Uruguay, *Desigualdades persistentes, identidades obstinadas Los efectos de la racialidad en la población afrouruguaya* (pág. 202). Montevideo: aceid.

Galarza , A., & Farah, W. (2024). Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador. *Sinergia académica*, 7(3), 88-102. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/382629726_Inclusion_laboral_de_las_personas_discapacitadas_en_el_sector_publico_en_Ecuador

Gontero, & Ravest. (2025). *Desigualdad salarial de género en América Latina ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar?* Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brechas-salariales-genero-AL_v4.pdf

González, V., & Yañez, M. (2022). Desafíos para la implementación de políticas para la igualdad de género en el ámbito de las empresas públicas en Argentina. *Revista estudios de políticas públicas*.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cualitativas, Cuantitativas y Mixtas*. México: McGraw Hill Education.
- Hernandez Sampieri, R. (1997). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernández, C. (2025). Las mujeres y el acceso a liderazgo. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
- Hernández, R., & Fernández, C. B. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- INEC. (2022). *Estadísticas Laborales – Abr 2022*.
- Jorquera, N. (2023). Acceso y ejercicio de cargos directivos en el ámbito universitario: Mujeres, poder y el “techo de cristal”. *Revista enfoques educacionales*.
- Lacueva, Pérez, & Boira. (2016). Barreras socioeconómicas de acceso al mercado laboral de las mujeres víctimas de violencia de género según su procedencia. *Universidad de Zaragoza*.
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. (20 de enero de 2023). *Registro Oficial*. Obtenido de Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta: <https://faolex.fao.org/docs/pdf/ecu218441.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Planes de Igualdad*. Quito. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>
- Montenegro, J., Ramírez, G., & Guerrero, M. (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Economía*.
- Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*.

- Naciones Unidas Ecuador. (2022). *Perfil de País ECUADOR Según Igualdad de Género*. Obtenido de [/https://ecuador.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/Perfil%20Nacional%20sobre%20Igualdad%20de%20Género%20ECUADOR.pdf](https://ecuador.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/Perfil%20Nacional%20sobre%20Igualdad%20de%20Género%20ECUADOR.pdf)
- Ocaña Lara, G. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>
- Onu Mujeres. (2021). *LA IGUALDAD DE GÉNERO*. doi:<https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/foll-igualdadg-8pp-web-ok2.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador. (2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (28 de Mayo de 2018). *Ecuador implementará 'Sellos de Igualdad de Género' en empresas públicas y privadas*. Obtenido de <https://www.undp.org/es/ecuador/noticias/ecuador-implementara-sellos-de-igualdad-de-genero-en-empresas-publicas-y-privadas>
- Radziwill, N., & Benton, M. (13 de Julio de 2024). *Liberando la excelencia a través de la inclusión: Navegando por la paradoja compromiso-*

desempeño. Obtenido de Computer Science > Computers and Society:
<https://arxiv.org/pdf/2407.09987>

Ramírez, C., Alarcón, R., & Ortega, A. (2020). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación. *Revista de Ciencias Sociales*.

Reyes, M. (2022). *LAS MUJERES DIRECTIVAS: EL TECHO DE CRISTAL Y LA IGUALDAD EFECTIVA*. Obtenido de <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/27922/1/TFG-Reyes%20Carrasco%2C%20Manuel.pdf>

Rodríguez , A., & Cabrera, K. (2023). *Estudios sobre los estereotipos y discriminación basada en género en una organización empresarial*. Universidad Internacional Sek.

Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, vol. 16, núm. 1, 1 -14.

Sánchez, K. (2025). *Percepción de los empleados sobre la inclusión de políticas de género en el reclutamiento y selección en una empresa pública de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24648/1/UCSG-C435-24184.pdf>

Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *RCTU*, 8(1), 48-55.

Santiago Ortega, R., Medina Rivera, Z., & Castro Gonzáles, S. (2021). Estudio sobre la percepción de los empleados y su influencia sobre el clima de aceptación de la diversidad y la orientación sexual de los empleados. *Forum Empresarial*, 26(1), 35-66. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/631/63169773002/html/>

Sóñora Soto, I. (2018). Pensar raza: L ensar raza: L ensar raza: L ensar raza: L ensar raza: La Interseccionalidad un a Interseccionalidad un a

Interseccionalidad un a Interseccionalidad un a Interseccionalidad un camino de desafíos y encrucijadas camino de desafíos y encrucijad. *Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 28(1)*.

Tobías Olarte, E. (2018). La aplicación del enfoque de género en Trabajo Social: debilidades y fortalezas. *La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social, 10(2)*, 141-154. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/6721/672174449006.pdf>

UNICEF. (12 de Febrero de 2019). *Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia*. Obtenido de Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

Universidad Pontificia. (2021). *Evolución de la percepción sobre el techo de cristal durante los primeros años de vida laboral de las mujeres: influencia en su trayectoria profesional*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/436981/retrieve>

Universidad Rafael Landívar. (2022). *Política de Género*. Guatemala: Cara Parens. Obtenido de https://principal.url.edu.gt/wp-content/uploads/portaurl/unidades/accion_publica/genero_politica.pdf?utm_source

Urdiales, E. (2021). TECHOS DE CRISTAL, DILEMA CONTEMPORÁNEO PARA LAS ORGANIZACIONES. *Revista de Artes y Humanidades de Ciencias Sociales*.

Verdezoto Reinoso, M. D. (2020). *Responsabilidad social empresarial: Prácticas y perspectivas de la gestión organizacional en el contexto ecuatoriano*. Machala: UTMACH. Obtenido de <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/15724/3/ResponsabilidadSocialEmpresarial.pdf>

Vicerrectorado de Investigación y Posgrado VIP. (2025). *Dominios Institucionales de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Guayaquil. Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/wp->

content/uploads/pdf/sinde/DOMINIOS-LINEAS-DE-
INVESTIGACION.pdf

Wo Ching, A. M. (2019). Interseccionalidad y resistencia en Río Azul: mujeres migrantes organizadas en la Asociación Enlaces Nicaragüenses. *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe* Vol. 15, No. 2 .

ANEXOS

Consentimientos informados



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Consentimiento informado

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a través de la asignatura Investigación Social II, está realizando un ejercicio de investigación titulado "Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2024".

El objetivo general de este ejercicio de investigación es: "Analizar la influencia de las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2024."

Si usted está de acuerdo con participar en esta experiencia, usted responderá algunas preguntas igualdad, equidad de género. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora (60 minutos). Su nombre no constará en el trabajo que se realizará cuando se analice la información. Estas conversaciones serán grabadas (en audio) para que las/os estudiantes investigadoras/es analicen las respuestas, en base a los aspectos teóricos estudiados.

Participar en esta investigación no traerá ninguna consecuencia negativa para usted. Los resultados generales serán parte de un documento de clase, que podrá pasar al conocimiento de los procesos de investigación de los y las estudiantes de Trabajo Social.

Guayaquil, 1 de agosto del 2025

Yo, Stefany Lisseth Merino Zumbardo, con cédula de identidad # 0955607792 acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma 



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Consentimiento informado

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a través de la asignatura Investigación Social II, está realizando un ejercicio de investigación titulado "Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2024".

El objetivo general de este ejercicio de investigación es: "Analizar la influencia de las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2024."

Si usted está de acuerdo con participar en esta experiencia, usted responderá algunas preguntas igualdad, equidad de género. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora (60 minutos). Su nombre no constará en el trabajo que se realizará cuando se analice la información. Estas conversaciones serán grabadas (en audio) para que las/os estudiantes investigadoras/es analicen las respuestas, en base a los aspectos teóricos estudiados.

Participar en esta investigación no traerá ninguna consecuencia negativa para usted. Los resultados generales serán parte de un documento de clase, que servirá para el aprendizaje de los procesos de investigación de los y las estudiantes de Trabajo Social.

Guayaquil, 1 de agosto del 2025

Yo, Cynthia García Zubo, con cédula de identidad # 0921921697 acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Consentimiento informado

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a través de la asignatura Investigación Social II, está realizando un ejercicio de investigación titulado "Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2024".

El objetivo general de este ejercicio de investigación es: "Analizar la influencia de las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2024."

Si usted está de acuerdo con participar en esta experiencia, usted responderá algunas preguntas igualdad, equidad de género. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora (60 minutos). Su nombre no constará en el trabajo que se realizará cuando se analice la información. Estas conversaciones serán grabadas (en audio) para que los/os estudiantes investigadoras/es analicen las respuestas, en base a los aspectos teóricos estudiados.

Participar en esta investigación no traerá ninguna consecuencia negativa para usted. Los resultados generales serán parte de un documento de clase, que servirá para el aprendizaje de los procesos de investigación de los y las estudiantes de Trabajo Social.

Guayaquil, 1 de agosto del 2025

Yo, Elisa Patricia Zúñiga, con cédula de identidad # 0929097509 acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma Elisa Patricia Zúñiga



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Consentimiento informado

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a través de la asignatura Investigación Social II, está realizando un ejercicio de investigación titulado "Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2024".

El objetivo general de este ejercicio de investigación es: "Analizar la influencia de las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2024."

Si usted está de acuerdo con participar en esta experiencia, usted responderá algunas preguntas igualdad, equidad de género. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora (60 minutos). Su nombre no constará en el trabajo que se realizará cuando se analice la información. Estas conversaciones serán grabadas (en audio) para que las/os estudiantes investigadores/es analicen las respuestas, en base a los aspectos teóricos estudiados.

Participar en esta investigación no traerá ninguna consecuencia negativa para usted. Los resultados generales serán parte de un documento de clase, que servirá para el aprendizaje de los procesos de investigación de los y las estudiantes de Trabajo Social.

Guayaquil, 1 de agosto del 2025

Yo, Freddy Andrés Barba Velasco, con cédula de identidad # 0952552685 acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma Freddy Barba V.

Consentimiento informado

La Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a través de la asignatura Investigación Social II, está realizando un ejercicio de investigación titulado "Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2024".

El objetivo general de este ejercicio de investigación es: "Analizar la influencia de las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2024."

Si usted está de acuerdo con participar en esta experiencia, usted responderá algunas preguntas igualdad, equidad de género. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora (60 minutos). Su nombre no constará en el trabajo que se realizará cuando se analice la información. Estas conversaciones serán grabadas (en audio) para que las/os estudiantes investigadoras/es analicen las respuestas, en base a los aspectos teóricos estudiados.

Participar en esta investigación no traerá ninguna consecuencia negativa para usted. Los resultados generales serán parte de un documento de clase, que servirá para el aprendizaje de los procesos de investigación de los y las estudiantes de Trabajo Social.

Guayaquil, 1 de agosto del 2025

Yo, José Antonio Gaskell con cédula de identidad #
0909385886 acepto participar en este ejercicio de investigación y acepto que la
entrevista sea grabada con fines educativos.

Firma 

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Chumo Ávila, Glenda Janeth** con C.C: # 0920113792 autor/a del trabajo de titulación: **Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025** 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, 5 de **septiembre** del 2025

f. 

Nombre: **Chumo Ávila, Glenda Janeth**

C.C: **0920113792**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en la dinámica laboral de una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025		
AUTOR(ES)	Chumo Ávila, Glenda Janeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Muñoz Sánchez, Christopher Fernando		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	05 de 09 de 2025	No. DE PÁGINAS:	76 pág.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Equidad, derechos, género		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	inequidad, género, trabajadoras, trabajo-familia, igualdad, entorno laboral.		
RESUMEN/ABSTRACT			
La presente investigación tiene como objetivo develar las percepciones de los trabajadores con relación a las estrategias implementadas para la promoción de la igualdad y la prevención de la inequidad de género en una planta de producción de bebidas no alcohólicas del cantón Guayaquil durante el año 2025. Fue un estudio con enfoque mixto, descriptivo, transversal, con el método no experimental, en donde se aplicó una encuesta a trabajadores de una empresa de bebidas no alcohólicas de Guayaquil y entrevistas a personal de Talento Humano. Los principales resultados indican que los turnos rotativos representan una barrera para compatibilizar trabajo-familia; a su vez, refuerzan la inequidad cuando están vinculados con roles de género o condiciones familiares			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0988309755	E-mail: glendachumoa@outlook.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			